



JBIM

วารสาร
พุทธนวัตกรรม
และการจัดการ

Journal of Buddhist Innovation and Management

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์ 2566

ISSN : 2774-0919 (Print) 2774-0897 (Online)
Vol. 6 No. 1 January - February 2023





วารสาร พุทธนวัตกรรม และการจัดการ JBIM

Journal of Buddhist Innovation and Management

ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์ 2566

จำนวนพิมพ์ : 10 เล่ม



กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์
- ฉบับที่ 2 มีนาคม-เมษายน
- ฉบับที่ 3 พฤษภาคม-มิถุนายน
- ฉบับที่ 4 กรกฎาคม-สิงหาคม
- ฉบับที่ 5 กันยายน-ตุลาคม
- ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เป็นวารสารด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มุ่งเน้นนำเสนอองค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์ทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และผลงานทางวิชาการด้านการบริหารจัดการ โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ที่ปรึกษาวารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ

พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพพรเมธี, รศ.ดร.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเทพเวที, รศ.ดร.

พระมหาชำนาญ มหาชาโน, ดร.

พระมหาสุรศักดิ์ ปัจจนตเสโน, ผศ.ดร.

พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศ.ดร.จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ:

รศ.ดร. สุรพล สุยะพรหม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ:

อาจารย์ ดร. สุภัทรชัย สีสะใบ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทีมบรรณาธิการ:

รศ.ดร. ดวงตา สราญรมย์

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รศ. พล.ท.ดร. วีระ วงศ์สรรค์

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

รศ.ดร. สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รศ.ดร. อัครนันท์ อิศรเดช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร. อัจฉรา หล่อตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

รศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ขนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผศ.ดร. บุษกร วัฒนบุตร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร. สอาด บรรเจิดฤทธิ์

มหาวิทยาลัยแสตมฟอร์ด

ผศ.ดร. อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร. สมคิด ดวงจักร

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

น.อ.ดร. นภัทร์ แก้วนาถ

วิทยาลัยการทัพอากาศ

ผศ.ดร. วันชัย สุขตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อ.ดร. กฤษณะ ทองแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผศ.ดร. อติวุฒิ หมั่นมี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองจัดการ:

พระมหาสมชาย ขนติสรโณ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาสมัคร์ อติภทโท

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.นิกร ศรีราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปกรรม:

ผศ.ดร. ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การเงิน:

อาจารย์ ดร.สุมาลี บุญเรือง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นางสาวพัชรีย์ หาแสง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พิสูจน์อักษร:

ดร. กรกต ขาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สามเณรเดชาวิชญ์ กายะ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ฝ่ายกฎหมาย:

รศ.ดร. อัครนันท์ อิศรเดช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน:

สำนักงานวารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ

มูลนิธิการจัดการเชิงพุทธ เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

โทร. 093-6359515

จัดพิมพ์โดย:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

โทร. 035-248-000 ต่อ 8555, 8556, 5541. แฟกซ์. 035-248-000 ต่อ 8545



JBIM

วารสาร
พุทธนวัตกรรม
และการจัดการ
Journal of Buddhist Innovation and Management

Vol.6 No.1 January - February 2023

Number of prints: 10 copies



Release Date Is 6 Copies Per Year.

Issue 1 January - February

Issue 2 March – April

Issue 3 May – June

Issue 4 July – August

Issue 5 September – October

Issue 6 November - December

Objectives:

This Journal is academic journal in Humanities and Social science to the purpose of promote and support lecturers, academicians, students and interested persons to have opportunities to publish academic works in both Thai and English articles for presenting body of knowledge in Buddhism integrated innovation in Social sciences, Humanities and Business. Accepting articles in both Thai and English languages.

Advisory Board of Journal

Prof. Dr. Brahmapundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Prof. Dr. Phra Dhamwatcharabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Theppawaramethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Rajvajarasrabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Thepwethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Phramaha Surasak Paccantaseno	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Uddhikaro	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Dr. Phramaha Chamnan Mahachano	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsitthinayok	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
 Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor:

Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaporn

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assistant Editor:

Asst. Prof. Dr. Phrakhru Suthikittibundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor in Chief:

Dr. Suphattharachi Sisabai

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editorial Team:

Assoc. Prof. Dr. Duangta Saranrom
 Assoc. Prof. Lt. Gen. Dr. Weera Wongsan
 Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom
 Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej
 Assoc. Prof. Dr. Toemsak Thongin
 Assoc. Prof. Dr. Achara Lortrakul
 Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
 Asst. Prof. Dr. Butsakon Watthanabut
 Asst. Prof. Dr. Sa-at Banchoetrit
 Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
 Asst. Prof. Dr. Somkid Duangchak
 Gp. Capt. Dr. Naphat Kaeonak
 Asst. Prof. Dr. Wanchai Suktam
 Dr. Kitsana Thongkaeo
 Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee

Rajapruk University
 National Defence College of Thailand
 Rajabhat Maha Sarakham University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
 Silpakorn University
 North Bangkok University
 Stamford International University
 Suan Dusit University
 Chom Bueng Rajabhat University
 Air Force College
 Surindra Rajabhat University
 Suratthani Rajabhat University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Management Division:

Phramaha Somchai Khantisarano
 Phramaha Samak Atibhaddho
 Dr. Nigorn Srirat

Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fine arts:

Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Finance Subdivision:

Dr. Sumalee Boonrueang

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Miss Paschree Halang

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Proofreading department:

Dechawit Kaya

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. Korakot Chabundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Legal Subdivision:

Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Office:

The Office Journal of Buddhist Innovation and Management.

Buddhist Management Foundation

79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya 13170

Published by:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House

79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya. 13170.

Call. 035-248 - 000, ext. 8555,8556,5541 Fax. 035-248-000. ext. 8545.

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ
ARTICLE PEER REVIEW BOARD: JOURNAL OF BUDDHIST INNOVATION AND
MANAGEMENT

- | | |
|--|---|
| 1. พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Brahmapundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 2. พระธรรมรัตนารณ, ดร.
Dr. Phra Thammaratanaporn | วัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี
Wat Khian Khet, Pathum Thani Province |
| 3. พระเทพวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Thepvatjarabundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 4. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phratheppariyattimethi | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 5. พระราชวัลลาจารย์, ดร.
Dr. Phra Rajwallapajan | วัดหนองหอย จังหวัดราชบุรี
Wat Nong Hoi, Ratchaburi Province |
| 6. พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phrasedhavinaiyaros | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |
| 7. พระสมุทรวิจิตรโสณ, ดร.
Dr. Phra Samut Wachirasopon | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 8. พระพิพัฑฒโรดม
Phra Phiphatphatcharodom | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 9. พระวชิรภักดีบัณฑิต, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phra Vajirakittibundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 10. พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsittinayok | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 11. พระเมธีวราภรณ์
Phra Metheewaraporn | วัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Wat Phananchong Worawihan, Ayutthaya |
| 12. พระครูโสภาสนนทกิตติ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhu Opasnonthakit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 13. พระครูนันทกิจโกศล, ดร.
Dr. Phrakru Nonthakitkosol | วัดอ่วม่องประชาชนภูมิ จังหวัดนนทบุรี
Wat Uam Ong Prachanarimit, Nonthaburi |
| 14. พระครูโกศลธรรมานุสิฐ, ดร.
Dr. Phrakhu Kosol Thammanusit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 15. พระครูพิศิษฐ์ไพฑูรย์, ดร.
Dr. Phrakhu Phisitprachanat | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 16. พระครูวิสุทธิลาภวัฒน, ดร.
Dr. Phrakhu Wisuttilapiwat | วัดไผ่ล้อม จังหวัดสระบุรี
Wat Phai Lom, Saraburi Province |

17. พระครูปลัดปัญญาจารย์, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phrakhrupalad Panyaworawat
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
18. พระมหาสมบุญ ฐิตมิกโร, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Uddhikaro
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
19. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปณโณ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Sangharakchakrit Phuripanyo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
20. พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.
Asst. Prof. Phra Khomsan Titamataso
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
21. พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Suthikittibundit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
22. พระครูวินัยธรเอก ชินวโส, ดร.
Dr. Phrakhruvinaithon Ekk Jinawangso
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
23. ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง
Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
24. ศาสตราจารย์ ดร. จำนงค์ อติพัฒนสิทธิ์
Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
25. ศาสตราจารย์ ดร. ชีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
Prof. Dr. Thirapat Serirangsan
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
Sukhothai Thammathirat Open University
26. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ โขวเกษม
Assoc. Prof. Anuphum Sowkasem
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
27. รองศาสตราจารย์ ดร. โภนิฐ์ ศรีทอง
Assoc. Prof. Dr. Konit Sithong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
28. รองศาสตราจารย์ ดร. อภินันท์ จันตะนี
Assoc. Prof. Dr. Aphinant Chantanee
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
29. รองศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ หามนตรี
Assoc. Prof. Dr. Wiwat Harmontree
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
30. รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ บุญปู
Assoc. Prof. Dr. Somsak Bunpu
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
31. รองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย ศรีนอก
Assoc. Prof. Dr. Somchai Sino
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
32. รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
Assoc. Prof. Dr. SutthiPhong Siwichai
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
33. รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน นามสนธิ
Assoc. Prof. Dr. Saman Ngamsanit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
34. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีชนันท์ อิศรเดช
Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

35. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ นิยมางกูร
Assoc. Prof. Dr. Surin Nitamangkoon
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
36. รองศาสตราจารย์ ดร. พิเชฐ ทั่งโต
Assoc. Prof. Dr. Phichet Thangto
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
37. รองศาสตราจารย์ ดร. ภัทรพล ใจเย็น
Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
38. รองศาสตราจารย์ ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
Assoc. Prof. Dr. Toemsak Thongin
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
39. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุกะ
Assoc. Prof. Warakhom Thisuka
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
40. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยุทธ ชีโนกุล
Assoc. Prof. Dr. Chaiyuth Chinokul
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
National Institute of Development Administration
41. รองศาสตราจารย์ ดร. โยธิน แสงวงดี
Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawaengdee
มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University
42. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรโชติ เกิดแก้ว
Asst. Prof. Dr. Teerachoot Kerdkaew
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
Hua Chiew Chalermprakiet University
43. รองศาสตราจารย์ พัฒนะ เรือนใจดี
Assoc. Prof. Phatthana Rueanchaidee
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University
44. รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา แก้วหล้า
Assoc. Prof. Dr. Wasana Kaewla
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Surin Rajabhat University
45. รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิญ รักษ์สัตย์
Assoc. Prof. Dr. Suwin Raksat
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
46. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระพงษ์ แก่นอินทร์
Assoc. Prof. Dr. Thiraphong Kaenin
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Prince of Songkla University
47. รองศาสตราจารย์ ดร. สรรเสริญ อินทรรัตน์
Assoc. Prof. Dr. Sansoen Intarat
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University
48. รองศาสตราจารย์ ดร. จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ
Assoc. Prof. Dr. Chamroen Chuchuaisuwan
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
Rajamangala University of Technology Srivijaya
49. รองศาสตราจารย์ ดร. ภักดี โพธิ์สิงห์
Assoc. Prof. Dr. Phakdi Phosing
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University
50. รองศาสตราจารย์ ดร. สันญา เคนาภูมิ
Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphum
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University
51. รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์
Assoc. Prof. Dr. Chonwit Chianchit
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University
52. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์
Assoc. Prof. Dr. Phaisan Sansonwisut
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University

53. รองศาสตราจารย์ ดร. กาสัก เตชะขันหมาก
Assoc. Prof. Dr. Kasak Tekhanmak
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
Thepsatri Rajabhat University
54. รองศาสตราจารย์ ดร. ชวลิต สวัสดิ์ผล
Assoc. Prof. Dr. Chawalit Sawatphon
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
Suan Dusit Rajabhat University
55. รองศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต. ดร. สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล
Assoc. Prof. Dr. Sawat Chirattthitikan
กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
Department of Corrections, Ministry of Justice
56. รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา หล่อตระกูล
Assoc. Prof. Dr. Atchara Lotrakun
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
57. รองศาสตราจารย์ ดร. สำเนียง เลื่อมใส
Assoc. Prof. Dr. Samniang Leurmsai
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University
58. รองศาสตราจารย์ ดร. วันทนา เนาว์วัน
Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
59. รองศาสตราจารย์ ดร. ศรชัย ท้าวมิตร
Assoc. Prof. Dr. Sornchai Taomitr
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
60. รองศาสตราจารย์ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก
Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
61. รองศาสตราจารย์ ดร. จิรายุ ทรัพย์สิน
Assoc. Prof. Dr. Chirayu Sapsin
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Surindra Rajabhat University
62. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมชอบ
Assoc. Prof. Wichai Thamchop
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
63. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลัปปหลึง คงชนะ
Asst. Prof. Dr. Phlapphlueng Khongchana
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University
64. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี เพชรนาจกร
Asst. Prof. Dr. Montri Phetnachak
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Prince of Songkla University
65. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒินันท์ กันทะเตียน
Asst. Prof. Dr. Wutthinan Kanthatian
มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University
66. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสิน ปัญญาวุฒตระกูล
Asst. Prof. Dr. Wasin Panyawutatrakun
มหาวิทยาลัยนเรศวร
Naresuan University
67. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ เจนวิถีสุข
Asst. Prof. Dr. Thatsani Chenwithisuk
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
Chandrakasem Rajabhat University
68. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนสิทธิ์ ลิทธิ์สูงเนิน
Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University
69. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สอาด บรรเจิดฤทธิ์
Asst. Prof. Dr. Sa-At Banchoetrit
มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด
Stanford University
70. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. อนันท์ ใจสมุทร
Asst. Prof. Lt. Jg. Dr. Anan Chaisamut
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Surat Thani Rajabhat University

71. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยสร สมบุญมาก
Asst. Prof. Dr. Chayason Sombunmak
มหาวิทยาลัยนครพนม
Nakhon Phanom University
72. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษกร วัฒนบุตร
Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
73. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมคิด ดวงจักร
Asst. Prof. Dr. Somkhith Duangchak
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
74. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญชู ภูศรี
Asst. Prof. Dr. Boonchoo Poosri
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Ubon Ratchathani University
75. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชชุกร นาคธน
Asst. Prof. Dr. Witchukon Nakathon
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
76. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัชวาล แอร่มหล้า
Asst. Prof. Dr. Chatchawan Araemla
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
77. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุภูมิ เขตจัตุรัส
Asst. Prof. Dr. Chatuphum Khetchatturat
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khonkaen University
78. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทัย สติมัน
Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University
79. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
Asst. Prof. Dr. Apichat Pansuwan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
80. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสสวาส กุลวงศ์
Asst. Prof. Dr. Manassawas Kullawong
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย
Rajamangala University of Technology Srivijaya
81. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาณี เผือกบัวขาว
Asst. Prof. Dr. Wipavane Phueakbuakhao
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Phetchaburi Rajabhat University
82. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสกสรรค์ สนวา
Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Roi Et Rajabhat University
83. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผดุง วรรณทอง
Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
84. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัฐพล เย็นใจมา
Asst. Prof. Dr. Rattapol Yenjaima
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
85. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิติวุฒิ มั่นมี
Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
86. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ รักขันโท
Asst. Prof. Dr. Suwatsan Ragkhanto
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
87. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณีต
Asst. Prof. Dr. Yuttana Praneet
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
88. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
Asst. Prof. Dr. Phonthip Wannawiroj
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

- | | |
|--|---|
| 89. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ธิลา | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao | Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 90. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริยา รักษาเมือง | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng | Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 91. ผศ.ดร. ประสิทธิ์ พุทธศาสนศรีธา | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha | Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 92. อาจารย์ ดร. อนงค์วิญา สาริบุตร | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| Dr. Anongwitya Saribut | Ramkhamhaeng University |
| 93. อาจารย์ ดร. วียดา วรานนท์วนิช | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| Dr. Wiyada Waranonwanit | North Bangkok University |
| 94. อาจารย์ ดร. กฤษณะ ทองแก้ว | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี |
| Dr. Kitsana Thongkaeo | Suratthani Rajabhat University |
| 95. อาจารย์ ดร. จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| Dr. Chitwimon Khlaisuban | Suan Dusit University |

บทบรรณาธิการ



วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการนี้เป็นปีที่ 6 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควบคู่กับการตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอพระคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

(รศ.ดร.สุพอล สุยะพรหม)

บรรณาธิการวารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(6)
บทบรรณาธิการ	(12)
สารบัญ	(14)
บทความวิจัย :	
รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร	
พระครูปลัดเนติพร อภิวิโร, พระเมธีธรรมอาจารย์, พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ	1
การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดำรงจตุร ในจังหวัดเชียงใหม่	
กรรณิกา ธรรมสอน, เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, บุญทัน ดอกไธสง	16
การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร	
ชัชวาล เหลืองคำ	31
พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราว ร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี	
ธเดช ศรีสวัสดิ์, สมาน งามสนิท, สุรินทร์ นิยมางกูร	45
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม	
บุญณภา ปรีเมธาชัย, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ	56
รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัด ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	
พระครูวินัยธรศิริเชษฐ์ สิริวิฑฒโน, นิกร ศรีราช, พระปลัดระพีณ พุทธิสาโร	72

รูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์
จังหวัดปทุมธานี

พระปลัดธีรภัทร์ นาถสีโล (นาคกลั่น), พระปลัดระพิน พุทธิสารโ,
พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ

87

รูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศ
ของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของไทย

มาลินี กลีบทอง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง, สุรพล สุยะพรหม

102

บทความวิชาการ:

การบูรณาการหลักการกุญแจแก้ดอกของ สถาบัน พลังจิต ธรรมะ จักรวาล
(PDJ Institute) เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

นัทปภา นุชาภัทร

116

ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุควิถีใหม่

พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภาทวโส

128

ความเชื่อ ประเพณี และวิถีปฏิบัติต่ออัฐิของพุทธศาสนิกชนไทย

รัชพล ศิริรัตน์พิริยะ

140

พุทธธรรมกับการพัฒนาเศรษฐกิจในสถานการณ์โรคระบาด (โควิด-19)

พลวัฒน์ ชุมสุข, เตชภูมิ ตันติพิเชฐ

153

บทบาทร่วมกับการพัฒนาจิตใจและสังคม มุ่งสู่หลักเศรษฐกิจพอเพียง

พระเมธีธรรมาภรณ์ จิตตมโล (พิทักษ์ทรัพย์)

169

ประสิทธิภาพในการบริหารชุมชนของผู้นำที่ประชาชนคาดหวัง

พระครูปราภาการศีรีรักษ์ สัจจวโร (อุยฉาย)

180

วิฤตติการณ์ศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระสงฆ์ไทยและ

แนวทางการสร้างศรัทธาของพระสงฆ์ในยุคโซเชียล

พระสมุห์ธณัฐพล ธมฺมโลโร (ผลาเลิศ), พระเมธีธรรมาภรณ์ จิตตมโล (พิทักษ์
ทรัพย์)

191

บทวิจารณ์หนังสือ:

ภาวะผู้นำ 5 ระดับ

พระมหาสมชาย ไขนุติสรโณ, พระมหาสุนันท์ สุนนโท, นิกร ศรีราช

205

ภาคผนวก

217

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

218

รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร*

A MODEL OF BUDDHISM DISSEMINATION IN NEW NORMAL OF SANGHA ADMINISTRATION IN BANGKOK

พระครูปลัดเฉลิมพร อภิวิโร, พระเมธีธรรมาจารย์ (ประสาร จันทสาร์),
พระมหาภคณัฐ กิตติโสภโณ

Phrakhrupalad Chalearnporn Abhivaro, Phra Medhidhammaporn (Prasarn Chanthasaro),

Phramaha Krisda Kittisopano

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: chalearnporn.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ศึกษากระบวนการ และนำเสนอรูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ ของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากพระสังฆาธิการ บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ผู้นำชุมชน ประชาชนและนักวิชาการทางด้านการจัดการเชิงพุทธ ด้วยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 25 รูปหรือคน ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 รูปหรือคน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการเผยแผ่ จุดแข็ง คือ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก จุดอ่อน คือ ขาดความรู้ความชำนาญ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โอกาส คือ สื่อสารสนเทศช่วยให้การประชาสัมพันธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ผลดีกว้างขวาง อุปสรรค คือ การเผยแผ่ธรรมะผ่านโซเชียลมีเดีย 2. กระบวนการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า มีการประชุมวางแผนการขับเคลื่อน โดยใช้หลัก PDCA มีการนำผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับนโยบายคณะสงฆ์ที่ได้จัดทำร่วมกับหน่วยงานของรัฐ 3. รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ ด้านผู้ส่งสาร ประกอบด้วย รู้เข้าใจ และเข้าถึง ด้านสาร ประกอบด้วย เนื้อหาชัดเจน เข้าใจง่าย เข้ากับยุคสมัย ด้านช่องทางการสื่อสาร ประกอบด้วย รอบตัวมาเป็นสื่อในการสอน ด้านผู้รับสาร ประกอบด้วย ออกแบบหลักสูตรเหมาะสมกับความต้องการ

คำสำคัญ: รูปแบบ; การเผยแผ่พระพุทธศาสนา, ยุควิถีใหม่

Abstract

This research article aimed to study the general condition. study the process and propose a model of Buddhism Dissemination in New Normal of Sangha Administration in Bangkok using a qualitative research methodology, collected data by in-depth interviewing 25 key informants who were administrative monks, Personnel of the Provincial Buddhism Office, community leaders, people and academicians in the field of Buddhist management, purposefully selected with the structured in-depth- interview script and from 8 participants who were experts in focus group discussion and analyzed by content descriptive interpretation.

The results of the research showed that 1. The general conditions, problems, and obstacles of Buddhism dissemination were that: The strength was that there were a lot of skilled personnel; the Weakness was the lack of knowledge and expertise in using Information technology. Opportunity was information media that helped public relations for dissemination of Buddhism to be widely effective. Obstacle was spreading Dharma through social media. 2.The study results of the Buddhism dissemination was found that there was a meeting to plan the drive by using the PDCA principle. The operational results were used to improve and revise it in accordance with the Sangha's policy. 3. The model for disseminating Buddhism in the new normal consisted of the sender aspect, which consisted of knowing, understanding and reaching the receiver. The communication channel consisted of the surrounding environment as the media for teaching Dharma. The Receivers consisted of designing appropriate courses to suit their needs.

Keywords: Model; Buddhism Propagation; New Normal.

บทนำ

การเผยแผ่พุทธศาสนาปัจจุบันนั้น การสื่อสารมีความก้าวหน้าและสังคมมีความซับซ้อนและมีขนาดใหญ่มากขึ้น สังคมยุคก่อนเก่าถูกเชื่อมโยงด้วยระบบการสื่อสารหลายรูปแบบ การสื่อสารเป็นกระบวนการ (Process) ที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต สังคม เศรษฐกิจ และการศึกษา จนอาจกล่าวได้ว่า การสื่อสารเป็นฟันเฟืองของเครื่องจักรกลแห่งสังคมทำให้สังคมดำเนินไปอย่างไม่หยุดยั้ง (กิตติมา สุรสุนธิ, 2552)

พระสงฆ์ต้องมีวิธีการและเทคนิคการสื่อสารที่เหมาะสม อีกทั้งต้องเป็นกัลยาณมิตร มีความรู้พอเพียง เสียสละกตัญญู ปฏิภาณว่องไว จิตใจสะอาด มารยาทเรียบร้อย (องค์การเผยแผ่วัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร, 2553) เป็นผู้ปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัยแล้วนำมาสั่งสอนแก่ประชาชน แม้ผู้ได้สดับฟังทราบเนื้อความและปฏิบัติตามก็ได้บรรลุประโยชน์สุขสมแก่ความปฏิบัติ โดยยึดถือเหล่าพระอริยสาวกผู้เผยแผ่หลักคำสอนเป็นแบบอย่างที่ดีที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

การบริหารจัดการเผยแผ่ธรรมสู่สังคมถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะการบริหารที่ดีนั้นจะต้องมีวิธีการและเทคนิคการบริหารจัดการระดับต่างๆ การบริหารกิจการคณะสงฆ์จึงถือว่าเป็นหัวใจหลักในงานบริหารกิจการคณะสงฆ์ เช่น การปกครอง การศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ ตามพระธรรมวินัย กฎระเบียบของมหาเถรสมาคม (กองแผนงาน, 2552) การเผยแผ่ธรรมสู่สังคมแบบดั้งเดิม พระสงฆ์จะแสดงพระธรรมเทศนาบนธรรมาสน์ มีระเบียบวิธีปฏิบัติที่แน่นอนรูปแบบดังกล่าวนี้ได้สืบทอดมาจนถึงปัจจุบันนี้ เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปเพราะสังคมความซับซ้อนไปด้วยปัญหาต่างๆ ประกอบกับความเจริญทางเทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก ทำให้การเผยแผ่ธรรมะของพระสงฆ์ไทยในยุคปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปด้วย ทั้งรูปแบบและวิธีการ ตลอดทั้งการประยุกต์เนื้อหาสาระให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบัน พระสงฆ์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญเพราะเป็นบุคคลากรส่วนหนึ่งของพระรัตนตรัย เป็นกำลังสำคัญของพระพุทธศาสนา (เสฐียร พันธงศรี, 2551) พระสงฆ์เป็นผู้ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ปฏิบัติตรง ปฏิบัติถูกทาง ปฏิบัติสมควร เป็นผู้ควรแก่การค่านับ ควรแก่การต้อนรับ ควรแก่ของทำบุญ ควรแก่การกราบไหว้ เป็นเนืองน่านุญอันยอดเยี่ยมของโลก มีปณิธานในการเผยแผ่และไม่เพียงแต่ท่านจะอบรมสั่งสอนหลักธรรมให้แก่พุทธศาสนิกชนเท่านั้น ท่านยังสามารถปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมด้วย

รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานครนั้น ยังเกิดปัญหาด้านการเผยแผ่ หลายอย่างคล้ายกันและแตกต่างกัน รวมถึงการสื่อสารที่ยังไม่ทั่วถึงบางครั้งก็ยังคงมีการดำเนินงานที่ล่าช้า การจัดกิจกรรมในทางพุทธศาสนาในแต่ละวัดยังมีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึงกัน และเห็นได้ชัดคือการขาดความร่วมมือระหว่างวัดต่างๆ มีความขัดแย้งกันในเรื่องการบริหารภายในวัดเช่นลาลงการะ ยศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาปริยัติธรรม การเผยแผ่ การสงเคราะห์ทุนการศึกษาภิกษุสามเณร และญาติโยมผู้ให้ความอุปถัมภ์บำรุงวัด และปัญหาอื่นๆ อีกหลายประการ ผู้วิจัยเห็นว่า รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร ควรได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ให้มากขึ้น และทราบถึงบทบาทของคณะสงฆ์ในเผยแผ่ ทราบการแสดงบทบาทในการพัฒนาองค์กรปกครองคณะสงฆ์เข้าใจ

ปัญหาอุปสรรคสาเหตุและปัจจัยอื่นๆ ให้พระสงฆ์ทั้งหลายได้พัฒนาสังคมโดยประยุกต์หลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาให้แก่ประชาชน สามารถใช้กลวิธีหรืออุบายที่สามารถใช้คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าไปสื่อสารให้เกิดความเข้าใจได้เป็นอย่างดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษารูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสงฆ์กรุงเทพมหานคร กระบวนการในการพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสงฆ์กรุงเทพมหานคร และนำเสนอรูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย กลุ่มพระสังฆาธิการ ประกอบด้วย เจ้าคณะกรุงเทพมหานคร เจ้าคณะเขต และเจ้าคณะแขวงในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร กลุ่มเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์กรุงเทพมหานคร กลุ่มหัวหน้าส่วนงานราชการ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่มผู้นำชุมชนและประชาชนผู้เกี่ยวข้อง และกลุ่มนักวิชาการทางด้านการจัดการเชิงพุทธ โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม จำนวน 25 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารโครงการเชิงพุทธ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างความปรองดอง โดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม จำนวน 25 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 รูปหรือคน

เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไว้ 2 ประเภท ดังนี้ (1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและลึกซึ้ง โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวข้างต้น (2) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและลึกซึ้ง จากการร่วมพูดคุยกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสนทนากลุ่มเฉพาะที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผลจากผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะดังกล่าวข้างต้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล (1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์ในรูปแบบที่ทั้งที่เป็นทางการโดยใช้ประเด็นคำถามที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อนำไปสู่การสนทนา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีบทบาทกำหนดทิศทางสนทนา ร่วมกับผู้สัมภาษณ์เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำความเข้าใจประเด็นคำถาม และสนทนาให้ได้สาระสำคัญตามการเล่าเรื่องของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยครอบคลุมในประเด็นการวิจัย (2) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มขนาดกลาง โดยอภิปรายโต้ตอบแสดงความเห็น/เล่าเรื่องประสบการณ์ ตามประเด็นที่ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) กำหนดขึ้นมาอย่างเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลหลังไหล (Flow) ออกมาจากการปฏิสัมพันธ์ในแนวราบระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยตนเองและระหว่างกลุ่มสมาชิกกลุ่มกับผู้ดำเนินการสนทนา

การวิเคราะห์ข้อมูล (1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีความเชื่อมโยงกัน (2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยพยายามรักษาสำนวนเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์รวมทั้งปรับแก้ให้มีความชัดเจนทางการสื่อสาร ความหมาย และลดข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน (3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ที่ประกอบด้วยผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ผู้จดบันทึก (Note Taker)

ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้หัวข้อปัญหาและคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยพยายามรักษาสำนวนเดิมไว้

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง) พบว่า 1. พระภิกษุสามเณรที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก 2. พระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3. ผู้บริหารระดับสูงมีคุณวุฒิ วัยวุฒิ สูง มีภาวะความเป็นผู้นำสูง 4. ได้รับการอุปถัมภ์จากประชาชน 5. วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการใช้งาน 6. มีการเผยแผ่ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ 7. เปิดวัดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา การทำวัตรสวดมนต์ การแสดงพระธรรมเทศนา ในวันพระ วันเสาร์ อาทิตย์

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดอ่อน) พบว่า 1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเผยแผ่นี้น้อยเพราะขาดความรู้ความชำนาญ ขาดวิธีสร้างความสนใจ ขาดศูนย์กลางรวบรวมข้อมูล และกองทุนเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน 2. ขาดพระสงฆ์ที่เป็นนักเผยแผ่มีความรู้และทักษะในการนำอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ขาดการพัฒนาบุคลากร ระบบเทคโนโลยีที่ใช้อยู่ขาดความทันสมัย 3. ผู้เผยแผ่ยังขาดทักษะความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดการสนับสนุนด้านอุปกรณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีการกระจายข้อมูลอย่างเป็นวงกว้าง 4. วัสดุอุปกรณ์ในการเข้าถึงมีราคาแพงคณะสงฆ์ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ที่บวชไม่สนใจเล่าเรียน ขาดความรู้เรื่องหลักธรรมคำสอน

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส) พบว่า 1. สื่อสารสนเทศช่วยให้การประชาสัมพันธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ผลกว้างขวางและครอบคลุมทุกพื้นที่เข้าถึงกลุ่มของเยาวชนได้ง่าย เป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์กิจการภายในวัด 2. พระสงฆ์มีบทบาทในการใช้ทั้งผู้รับข้อมูลและผู้ให้ข้อมูล การใช้สื่อสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ได้เข้าถึงแก่กลุ่มวัยรุ่น หนุ่มสาว 3. การใช้อินเทอร์เน็ตถือว่าเป็นขั้นแรกของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะสื่อออนไลน์มีความจำเป็นและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับชีวิตประจำวันของประชาชนในปัจจุบัน 4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทำการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนรับรู้และเข้าถึงสื่อ ต้องมีการควบคุมติดตามหากเผยแพร่สิ่งที่ไม่เหมาะสมโดยไม่เจตนาหรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ 5. จัดอบรมให้พระสงฆ์ผู้ที่มีความรู้ในการ

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพียงพอ มีกระบวนการทดสอบบุคลากรว่ามีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือระบบเทคโนโลยีมากนักน้อยเพียงใด

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (อุปสรรค) พบว่า 1. การเผยแพร่ธรรมะผ่านทางโซเชียลมีเดีย เฟสบุ๊ก และเว็บไซต์ตลอดถึงสถานีวิฑูรย์ยังมีอยู่น้อย การจัดกิจกรรมเผยแพร่พระพุทธศาสนาไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีมีอยู่น้อย ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากทางคณะสงฆ์ 2. วัสดุอุปกรณ์มีราคาแพงคณะสงฆ์ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดองค์ความรู้และขาดการฝึกฝนการใช้เครื่องมือสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศ พระสงฆ์บางส่วนยังมองว่ามีความซับซ้อนจึงไม่สนใจเรียนรู้ 3. พระสงฆ์บางส่วนยังยึดติดรูปแบบเดิม ขาดการพัฒนาทักษะความรู้ในการอบรมสั่งสอน การใช้เทคโนโลยีของพระสงฆ์มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ประชาชนบางส่วนยังไม่เปิดใจยอมรับการเข้าถึงพระพุทธศาสนาผ่านช่องทางสื่อ 4. กลุ่มผู้สูงอายุส่วนใหญ่ไม่สามารถเข้าถึงในระบบสารสนเทศได้ ยังไม่มีกลุ่มสาธารณะสำหรับประชาชนทั่วไปเข้าร่วม 5. ประชาชนส่วนใหญ่มองว่าอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่ใช่สิ่งจำเป็น งบประมาณที่นำมาจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแพร่มีไม่เพียงพอ

2. กระบวนการในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์กระบวนการในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร ด้านการวางแผน พบว่า 1. การวางแผนดำเนินงาน 2. การวางแผนกำลังคนให้เพียงพอ 3. การวางแผนงบประมาณให้เพียงพอ 4. การวางแผนจัดการวัสดุอุปกรณ์

ผลการวิเคราะห์กระบวนการในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร ด้านการลงมือทำ พบว่า 1. มอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าอาวาส หรือพระสงฆ์ภายในวัดรับผิดชอบงานเผยแพร่พระพุทธศาสนา 2. ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายต่างๆ 3. เน้นการทำงานเป็นทีม ทีมเผยแพร่สำหรับเยาวชน มีพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มีทีมที่สอนกรรมฐานให้กับผู้สนใจทั่วไป และพระนักเทศในกิจกรรมโอกาสต่างๆ อันเป็นบุญพิธีหรือกุศลพิธี 4. ประสานงานเพื่อให้การเผยแพร่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 5. จัดการเทศนาอบรมสั่งสอนประชาชนให้เกิดศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา 6. พระสังฆาธิการส่งเสริมบุคลากรไปฝึกอบรมด้านการเทศน์ 7. การเผยแพร่เป็นภาระหน้าที่ของพระสังฆาธิการ วิธีการเผยแพร่ก็ควรทำเป็นหมู่คณะ

ผลการวิเคราะห์กระบวนการในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร ด้านการตรวจสอบ พบว่า 1. นโยบายการเผยแพร่จะเป็นไปในลักษณะการ

ส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการออกกฎระเบียบไปควบคุม 2. การฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถก่อนที่จะไปเผยแพร่แก่พุทธศาสนิกชน 3. พระสังฆาธิการได้กำกับดูแลควบคุมการเผยแผ่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย 4. อบรมสั่งสอนพระภิกษุ สามเณร ให้อยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาเถรสมาคม 5. พระสังฆาธิการมีหน้าที่ในการควบคุมกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้คุณภาพตามที่ต้องการ

ผลการวิเคราะห์กระบวนการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับปรุงแก้ไข พบว่า 1. พัฒนาการประสานงานเพื่อการเผยแผ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 3. พัฒนาทางด้านวิชาการต่างๆ ให้กับพระนักเผยแผ่ 4. พัฒนาด้านจริยวัตรของพระนักเผยแผ่ 5. พัฒนาการสื่อสารให้เข้าถึง และเข้าใจง่าย

3. รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ ของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร

รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ ของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร 1. ด้านผู้ส่งสาร (Sender) ประกอบด้วย (1) รู้ เข้าใจ และเข้าถึง ผู้รับสารที่มีความหลากหลาย เช่น กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มผู้สูงอายุ (2) แดกฉานในเนื้อหาสาระแห่งธรรมะ (3) มีความสามารถในการเลือกใช้ภาษาที่ถูกต้องตามหลักภาษา (4) สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ (5) ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นเครือข่าย (6) มีความสามารถที่หลากหลายในการเผยแผ่ เช่น การเขียนหนังสือ หรือบทความทางวิชาการ 2. ด้านสาร (Message) ประกอบด้วย (1) เนื้อหาและหลักธรรมที่เผยแผ่ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย เข้ากับยุคสมัยใหม่ (2) สื่อสำหรับการสื่อสารในปัจจุบันมีการพัฒนารูปแบบอยู่เสมอ (3) มีการนำเสนอสารที่มีความหลากหลาย เช่น ผ่านการพูด ผ่านการเขียน และผ่านตัวหนังสือ (4) จัดหมวดหมู่หลักธรรมะกับกลุ่มคนที่หลากหลาย (5) คงรูปแบบเดิม รักษาหลักธรรมต้นฉบับไว้ (6) นำเสนอหลักธรรมผ่านสื่อสมัยใหม่ เช่น ทำเป็นการ์ตูนแอนิเมชัน 3. ด้านช่องทางการสื่อสาร (Chanel) ประกอบด้วย (1) นำสื่อธรรมชาติหรือสถานการณ์รอบตัวมาเป็นสื่อในการสอนธรรมะ เช่น สถานการณ์โควิด-19 (2) พัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ให้ทันสมัยตามยุค เช่น พัฒนาเป็น E-Books (3) เพิ่มช่องทางการสื่อสารหลายฝ่าย เช่น มีการตอบปัญหาธรรมะ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่นสื่อออนไลน์ (4) มีการวิเคราะห์ช่องทางการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา (5) พัฒนาพระสงฆ์ในการใช้สื่อให้ถูกต้องและเหมาะสม (6) ตัวพระสงฆ์เองเป็นสื่อที่ดีที่สุด เป็นแบบอย่างที่ดี 4. ด้านผู้รับสาร (Receiver) ประกอบด้วย (1) พระเทศนาจะต้องออกแบบหลักสูตรให้ถูกต้องและชัดเจนเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจ (2) บุคคลผู้รับข้อมูลข่าวสาร ต้องมีคุณสมบัติ ความสามารถ ความชำนาญในการสื่อสาร การอ่าน การฟัง การ

ตีความ การจับใจความสำคัญของผู้รับสาร (3) ทศนคติต่อเนื้อหาสาร ความรู้สึกของผู้รับสาร (4) เปิดใจยอมรับสาร และผู้ส่งสาร (5) ใช้สติปัญญาพิจารณาเนื้อหาของสาร พินิจพิเคราะห์ก่อนเสมอ

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงรูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร มีจุดแข็ง หลายประการคือ พระภิกษุสามเณรที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก พระภิกษุสามเณรส่วนใหญ่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารระดับสูงมีคุณวุฒิ วัยวุฒิ สูง มีภาวะความเป็นผู้นำสูง มีจุดอ่อน คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเผยแผ่มีน้อยเพราะขาดความรู้ความชำนาญ ขาดวิธีสร้างความสนใจ ขาดศูนย์กลางรวบรวมข้อมูล และกองทุนเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน ขาดพระสงฆ์ที่เป็นนักเผยแผ่มีความรู้และทักษะในการนำอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ ขาดการพัฒนาบุคลากร ระบบเทคโนโลยีที่ใช้อยู่ขาดความทันสมัย ผู้เผยแผ่ยังขาดทักษะความพร้อมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดการสนับสนุนด้านอุปกรณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังไม่มีการกระจายข้อมูลอย่างเป็นวงกว้าง มีโอกาส คือ สื่อสารสนเทศช่วยให้การประชาสัมพันธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้ผลดีกว่าและครอบคลุมทุกพื้นที่เข้าถึงกลุ่มของเยาวชนได้ง่าย เป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์กิจการภายในวัด พระสงฆ์มีบทบาทในการใช้ทั้งผู้รับข้อมูลและผู้ให้ข้อมูล การใช้สื่อสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ได้เข้าถึงแก่กลุ่มวัยรุ่น หนุ่มสาว การใช้อินเทอร์เน็ตถือว่าเป็นขั้นแรกของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะสื่อออนไลน์มีความจำเป็นและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญสำหรับชีวิตประจำวันของประชาชนในปัจจุบัน มีอุปสรรค คือ การเผยแผ่ธรรมะผ่านทางโซเชียลมีเดีย เฟสบุ๊ค และเว็บไซต์ตลอดถึงสถานีวิทยุยังมีอยู่น้อย การจัดกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากรมีความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีมีอยู่น้อย ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากทางคณะสงฆ์ วัสดุอุปกรณ์มีราคาแพงคณะสงฆ์ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดองค์ความรู้และขาดการฝึกฝนการใช้เครื่องมือสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศ พระสงฆ์บางส่วนยังมองว่ามีความซับซ้อนจึงไม่สนใจเรียนรู้ พระสงฆ์บางส่วนยังยึดติดรูปแบบเดิมขาดการพัฒนาทักษะความรู้ในการอบรมสั่งสอน การใช้เทคโนโลยีของพระสงฆ์มีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกัน ประชาชนบางส่วนยังไม่เปิดใจยอมรับการเข้าถึงพระพุทธศาสนาผ่านช่องทางสื่อ สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ พระมหาประสาน อนุวโต (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปของการพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีการแบ่งแยกที่พ้องตามเพศของผู้ใช้ มี ด้านวิทยากรมีความเข้าใจหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี เจ้าสำนักปฏิบัติธรรมมีความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร เจ้าสำนักสนใจเห็นความสำคัญของการศึกษาปฏิบัติธรรมและเผยแผ่ธรรมะอย่างแท้จริง มีการจัดทำบัญชีรายรับ-รายจ่ายที่ชัดเจน และ รูปแบบการแสดงธรรมเทศนา คือ นักเทศน์แบบไม่อ่านหนังสือ แต่ถือหนังสือเทศน์เป็นคัมภีร์ประกอบไว้เพื่อเป็นการแสดงความเคารพรูปแบบการบรรยายธรรมหรือปาฐกถาธรรม คือ กล่าวธรรมะหรือแสดงธรรมโดยการยืนปาฐกถาธรรม ที่ไม่เน้นรูปแบบพิธีในการแสดงธรรมรูปแบบปฏิบัติ และวิธีฝึกปฏิบัติ คือ การจัดรูปแบบการฝึกอบรมเน้นความเป็นธรรมชาติ กลมกลืนกับธรรมชาติ ไม่เน้นสิ่งปลูกสร้างให้แปลกไปจากธรรมชาติ มีการปลูกต้นไม้เสริม ให้มีความสงบร่มรื่น

กระบวนการในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานครพบว่า ด้านการวางแผน ได้แก่ 1. การวางแผนดำเนินงาน 2. การวางแผนกำลังคนให้เพียงพอ 3. การวางแผนงบประมาณให้เพียงพอ 5. การวางแผนจัดการวัสดุอุปกรณ์ ด้านการลงมือทำ ได้แก่ 1. มอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าอาวาส หรือพระสงฆ์ภายในวัดรับผิดชอบงานเผยแผ่พระพุทธศาสนา 2. ดำเนินการร่วมกับเครือข่ายต่างๆ 3. เน้นการทำงานเป็นทีม ทีมเผยแผ่สำหรับเยาวชน มีพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มีทีมที่สอนกรรมฐานให้กับผู้สนใจทั่วไป และพระนักเทศน์ในกิจกรรมโอกาสต่างๆ อันเป็นบุญพิธีหรือกุศลพิธี 4. ประสานงานเพื่อให้การเผยแผ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 5. จัดการเทศนาอบรมสั่งสอนประชาชนให้เกิดศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา 6. พระสังฆาธิการส่งเสริมบุคลากรไปฝึกอบรมด้านการเทศน์ 7. การเผยแผ่เป็นภาระหน้าที่ของพระสังฆาธิการ วิธีการเผยแผ่ก็ควรทำเป็นหมู่คณะ ด้านการตรวจสอบ ได้แก่ 1. นโยบายการเผยแผ่จะเป็นไปในลักษณะการส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการออกกฎระเบียบไปควบคุม 2. การฝึกอบรมให้มีความรู้ความสามารถก่อนที่จะไปเผยแผ่แก่พุทธศาสนิกชน 3. พระสังฆาธิการได้กำกับดูแลควบคุมการเผยแผ่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย 4. อบรมสั่งสอนพระภิกษุ สามเณร ให้อยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาเถรสมาคม 5. พระสังฆาธิการมีหน้าที่ในการควบคุมกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ได้คุณภาพตามที่ต้องการ ด้านการปรับปรุงแก้ไข ได้แก่ 1. พัฒนาการประสานงานเพื่อให้การเผยแผ่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 3. พัฒนาทางด้านวิชาการต่างๆ ให้กับพระนักเผยแผ่ 4. พัฒนาด้านจริยวัตรของพระนักเผยแผ่ 5. พัฒนาการสื่อสารให้

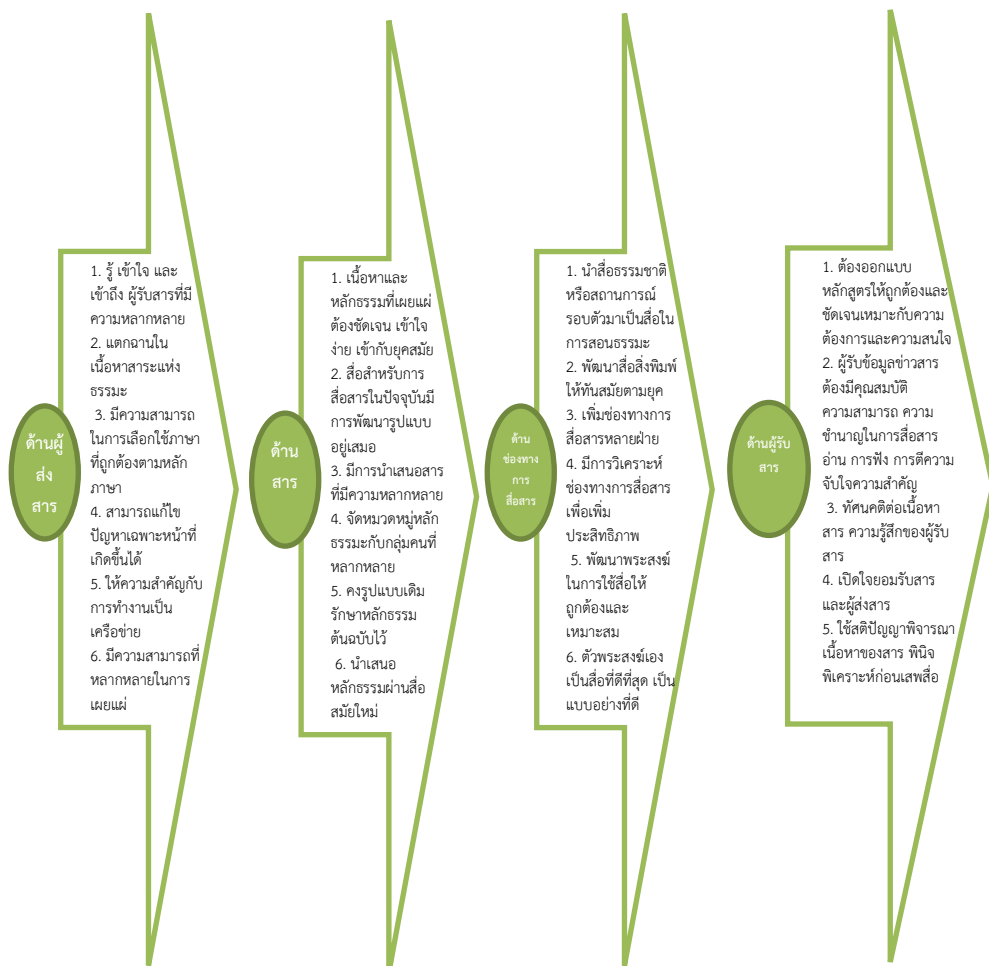
เข้าถึง และเข้าใจง่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของภัสลดา สุวรรณวล และประสิทธิ์ พันธวงษ์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การจัดการเชิงบูรณาการทางพระพุทธศาสนากับการพัฒนาในยุค Thailand 4.0” ผลการวิจัยพบว่า การเข้าถึงกลยุทธ์การจัดการเชิงบูรณาการทางพระพุทธศาสนาในยุค Thailand 4.0 ต้องให้คณะสงฆ์มีความเข้าใจในความเป็นพุทธ ประชาธิปไตยนำหลักธรรมมาพัฒนาไทยแลนด์ 4.0 ให้ครบวงจร ดังนั้นคณะสงฆ์เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากหากขาดซึ่งการประพัตติธรรมจะทำให้สังคมสับสนวุ่นวายไปด้วย จึงถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์การจัดการเชิงพุทธเป็นหัวใจที่สำคัญในการดำรงอยู่ของยุค Thailand 4.0 คือ นำกลยุทธ์ในการพัฒนาคณะสงฆ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องตามพระราช-บัญญัติคณะสงฆ์ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือ พระสังฆาธิการ ผู้เป็นศาสนทายาทสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาในอนาคต ด้วยกลยุทธ์ 5 กลยุทธ์ ประกอบด้วย (1) กลยุทธ์ด้านการวางแผน มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่องานตนเองและสังคม (2) กลยุทธ์ด้านการสรรหา (3) กลยุทธ์ด้านการพัฒนา (4) กลยุทธ์ด้านการธำรงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีของคณะสงฆ์ และ (5) กลยุทธ์การเป็นนักวิจัยทางด้านกิจการคณะสงฆ์

รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ ของพระสังฆาธิการ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านผู้ส่งสาร (Sender) ประกอบด้วย 1. รู้ เข้าใจ และเข้าถึง ผู้รับสารที่มีความหลากหลาย เช่น กลุ่มวัยรุ่น กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มผู้สูงอายุ 2. แตกฉานในเนื้อหาสาระแห่งธรรมะ 3. มีความสามารถในการเลือกใช้ภาษาที่ถูกต้องตามหลักภาษา 4. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ 5. ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นเครือข่าย 6. มีความสามารถที่หลากหลายในการเผยแผ่ เช่น การเขียนหนังสือ หรือบทความทางวิชาการ ด้านสาร (Message) ประกอบด้วย 1. เนื้อหาและหลักธรรมที่เผยแผ่ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย เข้ากับยุคสมัยใหม่ 2. สื่อสำหรับการสื่อสารในปัจจุบันมีการพัฒนารูปแบบอยู่เสมอ 3. มีการนำเสนอสารที่มีความหลากหลาย เช่น ผ่านการพูด ผ่านการเขียน และผ่านตัวหนังสือ 4. จัดหมวดหมู่หลักธรรมะกับกลุ่มคนที่หลากหลาย 5. คงรูปแบบเดิม รักษาหลักธรรมต้นฉบับไว้ 6. นำเสนอหลักธรรมผ่านสื่อสมัยใหม่ เช่น ทำเป็นการตุนแอนิเมชัน ด้านช่องทางการสื่อสาร (Channel) ประกอบด้วย 1. นำสื่อธรรมชาติ หรือสถานการณ์รอบตัวมาเป็นสื่อในการสอนธรรมะ เช่น สถานการณ์โควิด-19 2. พัฒนาสื่อสิ่งพิมพ์ให้ทันสมัยตามยุค เช่น พัฒนาเป็น E-Books 3. เพิ่มช่องทางการสื่อสารหลายฝ่าย เช่น มีการตอบปัญหาธรรมะ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น สื่อออนไลน์ 4. มีการวิเคราะห์ช่องทางการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา 5. พัฒนาพระสงฆ์ในการใช้สื่อให้ถูกต้องและเหมาะสม 6. ตัวพระสงฆ์เองเป็นสื่อที่ดีที่สุด เป็นแบบอย่างที่ดี ด้านผู้รับสาร

(Receiver) ประกอบด้วย 1. พระเทศนาจะต้องออกแบบหลักสูตรให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะกับความต้องการและความสนใจ 2. บุคคลผู้รับข้อมูลข่าวสาร ต้องมีคุณสมบัติ ความสามารถ ความชำนาญในการสื่อสาร การอ่าน การฟัง การตีความ การจับใจความสำคัญของผู้รับสาร 3. ทักษะติดต่อเนื้อหาสาร ความรู้สึกของผู้รับสาร 4. เปิดใจยอมรับสาร และผู้ส่งสาร 5. ใช้สติปัญญาพิจารณาเนื้อหาของสาร พินิจพิเคราะห์ก่อนเสกสือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาฐานันดร เขมปญโญ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของพระบัณฑิตอาสาบนพื้นที่สูงของภาคเหนือตอนบน” ผลการวิจัยพบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระบัณฑิตอาสาบนพื้นที่สูงจะประสบผลสำเร็จต้องอยู่ในองค์กรที่ดีมีการบริหารจัดการที่ดี และต้องเรียนรู้และพัฒนาตนในด้านการสื่อสารที่จะประยุกต์ใช้ในการสื่อสารกับชาวบ้าน มีทฤษฎีการสื่อสารของเดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo) เป็นแนวทางในการไปบูรณาการใช้ ประการที่สามพระบัณฑิตอาสาต้องเรียนรู้และพัฒนาตนในด้านหลักธรรมเพื่อการสื่อสาร มีหลักธรรมของผู้เผยแผ่ หลักธรรมที่เป็นเนื้อหาสาระ หลักธรรมที่เป็นวิธีการสื่อสาร และหลักธรรมของผู้ฟังเป็นแนวทางไปบูรณาการใช้ สำหรับแนวทางในการนำเสนอกลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระบัณฑิตอาสาบนพื้นที่สูงของภาคเหนือตอนบน ดำเนินการตามพันธกิจ 6 ประการ เพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการโครงการพระบัณฑิตอาสา อำนวยความสะดวกแก่พระบัณฑิตอาสาผู้ทำหน้าที่ สร้างศักยภาพให้แก่พระบัณฑิตอาสาในการสื่อสารตามทฤษฎีการสื่อสาร นำทฤษฎีการสื่อสารไปประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่ สร้างศักยภาพให้แก่พระบัณฑิตอาสาให้เข้าใจหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ตามทฤษฎีการสื่อสาร บูรณาการทฤษฎีการบริหารจัดการ ทฤษฎีการสื่อสาร และหลักพุทธธรรมไปใช้ในการเผยแผ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูโสภณธรรมวิจารณ์ (ทรงพล อัสสุกาโร) (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตในจังหวัดอ่างทอง” จากผลการวิจัยพบว่า (1) การเผยแผ่พระพุทธ ศาสนาที่เหมาะสมต้องเผยแผ่ตามประเพณีคณะสงฆ์ และตามประเพณีไทย ต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน และปรับประยุกต์การเผยแผ่โดยจัดเป็นคณะหรือหน่วยงานเผยแผ่หรือเป็นสถานศึกษาเป็นที่ประจำหรือครั้งคราวหรือจัดเป็นกิจกรรมพิเศษภายในวัด หรือในหมู่บ้านใกล้เคียง และ (2) รูปแบบและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่มีคุณภาพ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการเผยแผ่ของพระธรรมทูตในจังหวัดอ่างทอง พบว่า มีอยู่ 8 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบและวิธีการเผยแผ่ธรรมแบบการแสดงธรรมเทศนา 2) รูปแบบและวิธีการเผยแผ่ธรรมแบบการบรรยายธรรมหรือปาฐกถาธรรม 3) รูปแบบและวิธีการเผยแผ่ธรรมแบบการบรรยายธรรมผ่านสื่อแพร่ภาพหรือสถานีวิทยุกระจายเสียงออกอากาศ 4) รูปแบบและวิธีการเผยแผ่ธรรมแบบการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรมต่างๆ 5) รูปแบบและวิธีการเผยแผ่ธรรมแบบการนำฝึกสมาธิ 6) รูปแบบ

และวิธีการเผยแผ่ธรรมแบบการนำปฎิญาณตนเป็นพุทธมามกะ 7) รูปแบบและวิธีการเผยแผ่ธรรมแบบการพัฒนาท้องถิ่น 8) รูปแบบและวิธีการเผยแผ่ธรรมแบบการทำกิจกรรมสังคมสงเคราะห์ พระธรรมทูตหรือผู้เผยแผ่พระพุทธศาสนาต้องพิจารณารูปแบบตามความเหมาะสมของปัจจัย เช่น เวลา สถานที่ ตัวผู้ฟัง และบริบทต่าง ๆ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากงานวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. คณะสงฆ์ควรประชุมวางแผน และมอบนโยบายในการดำเนินงานตามกรอบของพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ พระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช อยู่เนืองนิตย์ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้แก่เจ้าคณะผู้ปกครอง เป็นการถ่ายทอดแผนงานลงไปสู่วิธีการปฏิบัติ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
2. คณะสงฆ์ควรร่างนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ กฎระเบียบต่างๆ เพิ่มเติมขึ้นมาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ยุคสมัย ตลอดจนการรองรับประชาคมอาเซียน
3. คณะสงฆ์ควรเผยแพร่ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ในส่วนของการเผยแพร่พระพุทธศาสนาเชิงรุกนั้น คณะสงฆ์กรุงเทพมหานครมีบทบาทสำคัญในการอบรมพระภิกษุสามเณรเกี่ยวกับทักษะในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาร่วมกับหน่วยงานราชการ เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กรมการศาสนา กรมประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเผยแพร่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นๆ
2. ควรศึกษาการพัฒนาพุทธนวัตกรรมในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นๆ
3. ควรศึกษาตัวชี้วัดในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน. (2552). *คู่มือพระสังฆาธิการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กิตติมา สุรสนธิ. (2552). *ความรู้ทางการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระครูโสภณธรรมวิจารณ์ (ทรงพล อัสกาโร). (2559). *รูปแบบการเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตในจังหวัดอ่างทอง* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาฐานันดร เขมปญโญ. (2557). *กลยุทธ์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระบัณฑิตอาสาบพื้นที่สูงของภาคเหนือตอนบน* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาประสาน อนุวตฺโต. (2559). *การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภัชลดา สุวรรณนวล แลพประสิทธิ์ พันธวงษ์. (2560). กลยุทธ์การจัดการเชิงบูรณาการทางพระพุทธศาสนากับการพัฒนาในยุค Thailand 4.0. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 2(1), 76-89.

เสฐียร พันธรังษี. (2551). *ศาสนาเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: ผดุงวิทยาการพิมพ์.

องค์การเผยแผ่วัดประยุรวงศาวาสวรวิหาร. (2553). *วิชาการศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดเชียงใหม่*

BUDDHIST ADMINISTRATIVE CAPABILITY DEVELOPMENT OF THE PROVINCIAL POLICE STATION ADMINISTRATORS IN CHIANG MAI

กรรณิกา ธรรมสอน, เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, บุญทัน ดอกไธสง

Kannika Thammasorn, Termsak Thongin, Boontan Dokthaisong

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: fsct.MD@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงาน เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 410 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสมการโครงสร้าง และการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานี พบว่า 1) การบริหารจัดการองค์กร และหลักเวชสารัชชกรณธรรม มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ โดยการบริหารของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร มี 6 ด้าน พัฒนาโดยนำหลักการบริหารเชิงพุทธ คือ “หลักเวชสารัชชกรณธรรม” ประกอบด้วย ศรัทธา (ศรัทธาในอาชีพ) ศีล (พฤติกรรม) พาหุสังกะ (การศึกษา) วิริยารัมภะ (ความเพียร) และ ปัญญา (องค์ความรู้) ดังนั้นหลักเวชสารัชชกรณธรรมจะเป็นหลักคัมภีร์ให้ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรบริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้าน บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ; การบริหารเชิงพุทธ; ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร

*Received July 26, 2022; Revised August 14, 2022; Accepted August 15, 2022

Abstract

This research article aimed to study the general condition of administration. To study the causal relationship factors for the development of managerial potential and present a model for developing the Buddhist management potential of Chiang Mai Provincial Police Station administrators, conducted by the mixed research methodology. The quantitative research collected data from 410 samples of 410 using structural equation data analysis. And qualitative research collected data from 18 key informants by In-depth interviews and from 9 participants in focus group discussion.

The research results were found: 1. The administration of the Chiang Mai Provincial Police Station administrators found that the overall level was at the highest level. 2. The causal relationship factor of the development of the Buddhist management potential of the station administrators was found that 1) Organization Management and the Vesarachakondhamma principles Influenced the development of Buddhist management potential of Chiang Mai Provincial Police Station administrators with statistically significant level at the 0.01. By the administration of the administrators of the Provincial Police Station, there were 6 areas developed by adopting the principles of Buddhist management, namely "Vesaratchakaradhamma principle", consisting of faith (faith in occupation), morality (behaviour), Bahu Sacca (education), viriyambha (perseverance), and wisdom (knowledge). Principles of protection for the provincial police station administrators to manage all 6 missions to achieve goals with efficiency and effectiveness.

Keywords: Capability Development; Buddhist Administrative; Provincial Police Stations Administrators

บทนำ

หลังจากที่ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบบประชาธิปไตยแล้ว โดยประกาศเสนาบดี กระทรวงมหาดไทย เรื่องการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ. 2475 กิจการตำรวจได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นหน่วยบริหารงานส่วนกลางและสำนักบริหาร ของอธิบดีกรมตำรวจมีกองขึ้นตรง 6 กอง คือ 1. กองกลาง 2. กองบัญชา 3. กองโรงเรียน 4. กองคดี 5. กองตรวจคนเข้าเมือง 6. กองทะเบียนกลาง ส่วนที่ 2 คือ

ตำรวจนครบาล ส่วนที่ 3 คือ ตำรวจภูธร ส่วนที่ 4 คือ ตำรวจสันติบาลเป็นหน่วยที่ตั้งขึ้นใหม่ภายหลังที่ได้ยกเลิก ตำรวจภูบาล ตำรวจกลาง และตำรวจกองพิเศษ จากนั้นกิจการตำรวจได้มีการปรับปรุงให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมมาโดยลำดับ และในปี 2541 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติโอนกรมตำรวจ จากสังกัดกระทรวงมหาดไทย (GURU.Sanook.com, 2564) ไปจัดตั้งเป็น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Royal Thai Police Headquarters) ซึ่งเป็นส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีแห่งราชอาณาจักรไทย จัดตั้งขึ้นใน พ.ศ. 2541 โดยเปลี่ยนจากกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545, 2545) ปัจจุบันเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ในฐานะกำกับดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” ตำรวจมืออาชีพ ต้องเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริงในงานที่ทำและต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน เสียสละ ต้องขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่สุดต้องตระหนักเสมอว่า เป้าหมายการทำงานของตำรวจคือความผาสุกของประชาชน โดยจะใช้ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นทิศทางทางปฏิบัติงานและพัฒนาองค์การ เพื่อผลักดันสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ให้ได้ซึ่งประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติการหลักเพื่อตอบสนองสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานตำรวจให้โปร่งใส มีมาตรฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนและเครือข่ายการปฏิบัติงานของตำรวจ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเข้มแข็งในการบริหาร (กองบัญชาการ ศึกษา, 2561)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจรุ่นอาวุโสและรุ่นใหม่มีช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) มาก 2) การถ่ายทอดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติจริงยังไม่ครอบคลุมทั่วถึง 3) การรับรู้และการตระหนักในระบบด้วยหลักธรรมาภิบาลยังไม่ชัดเจน และไม่ถูกบังคับใช้อย่างจริงจัง 4) ผู้บริหารขาดภาวะการนำองค์การ (Leadership) และไม่ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงความตระหนักในความสำคัญของหน่วยการศึกษาและฝึกอบรม 5) ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ยังไม่บูรณาการไปในทิศทางเดียวกัน 6) บุคลากรทางการศึกษาขาดทักษะและประสบการณ์ในการเป็นนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลมืออาชีพ และความรู้ทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษาและฝึกอบรม 7) ครู อาจารย์มาจาก

สายงานต่างๆ ขาดทักษะความรู้และยุทธวิธีใหม่ๆ ที่ทันต่อโลกและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 8) อาคารสถานที่และหน่วยฝึกอบรมขาดการปรับปรุงและพัฒนาให้ทันสมัย และพร้อมต่อการพัฒนาบุคลากร 9) ขาดการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามระดับตำแหน่ง (Training Roadmap) ระยะยาวอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 10) ขาดการพัฒนาเครื่องมือและวิธีการในการประเมิน การวัดผล การติดตามผล การพัฒนาและการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ 11) การพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจไม่ทั่วถึงและขาดความต่อเนื่อง 12) การพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรยังไม่เป็นระบบและนำมาใช้ในการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการตำรวจ 13) ขาดระบบการบริหารการเรียนรู้ การถ่ายทอดและการแลกเปลี่ยน การจัดเก็บรวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญอย่างเป็นระบบ 14 โครงสร้าง กระบวนการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและความไม่ชัดเจนของการมอบหมายภารกิจของหน่วยงานกองบัญชาการการศึกษาและศูนย์ฝึกอบรม (กองบัญชาการการศึกษา, 2561)

สถานีตำรวจภูธรเป็นหน่วยงานส่วนปลาย และจังหวัดเชียงใหม่ตั้งอยู่บริเวณภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย มีสถานีตำรวจในสังกัด 32 สถานี อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครเดินทางโดยทางรถไฟ ประมาณ 750 กิโลเมตร และโดยรถยนต์ประมาณ 720 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 20,107.057 ตารางกิโลเมตร มีอากาศเย็นเกือบตลอดปี มีประชากรทั้งสิ้น 1,591,955 คน (ไม่นับประชากรแฝง) แยกเป็นชาย 785,875 คน หญิง 806,080 คน ความหนาแน่นเฉลี่ย 79 คน ต่อตารางกิโลเมตร มีชุมชนบนพื้นที่สูงในจังหวัดเชียงใหม่ตั้งอยู่กระจายทั่วไป รวม 1,072 กลุ่มบ้าน 32,742 หลังคาเรือน ประชากร 190,795 คน ได้รับสัญชาติไทยแล้ว จำนวน 152,139 คน ยังไม่ได้รับสัญชาติไทย 38,656 คน ซึ่งส่วนไม่ได้รับสัญชาติส่วนใหญ่ เพราะมีพฤติกรรมเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ โดยจังหวัดเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางความเจริญของภาคเหนือตอนบน และศูนย์กลางด้านศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงาม ตั้งแต่ในอดีตมีประชากรแฝงทั้งนักท่องเที่ยวและนักศึกษาที่มาจากต่างถิ่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ปัจจุบันประสบปัญหาทั้งในเขตชนบทที่มีการบุกรุกป่า ปัญหาความยากจน สิ่งแวดล้อมและความแออัดในตัวเมือง ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง ปัญหาการโจรกรรมรถ ปัญหาอาชญากรรม โดยเฉพาะเสพติดนับได้ว่าจังหวัดเชียงใหม่ มีปัญหาในระดับรุนแรงเกือบทุกอำเภอ ดังนั้นในการบริหารจัดการองค์กรให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ของส่วนกลาง สำหรับผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรน่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย การบริหารจัดการสถานีตำรวจภูธรตามหน้าที่หลักของตำรวจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต้องทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการความยุติธรรมท่ามกลางความขัดแย้งของผู้มารับบริการ รวมถึงประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ (ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่” เพราะนอกจากอาศัยหลักแนวคิดทางการบริหารที่เคยใช้อยู่เดิมแล้ว เพื่อประสิทธิภาพการบริหารอย่างยั่งยืนจำต้องผนวกเข้ากับแนวคิดหรือหลักการทางพระพุทธศาสนาด้วยหรือไม่อย่างไร โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีการนำทฤษฎีการบริหารจัดการองค์การตามแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7's) ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) รูปแบบ (Style) ระบบ (System) ทักษะ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared value) มาศึกษาด้วย เพื่อไปตอบโจทย์หรือแก้ไขสภาพปัญหาที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น รวมทั้งศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาคือหลักเวสาลีธรรมะ ประกอบด้วย ศรัทธา ศีล พาหุสัจจะ วิริยารัมภะ ปัญญา ว่ามีอิทธิพลต่อการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่หรือไม่อย่างไร ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานอื่นๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 981 คน (ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่, 2565)

กำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร เท่ากับ $41 \times 10 = 410$ ตัวอย่าง

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้บริหารสถานีดำรง จำนวน 4 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน กลุ่มผู้รับบริการ จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 4 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การบริหารงานของผู้บริหารสถานีดำรงจังหวัดเชียงใหม่ 3) การบริหารจัดการองค์กร และ 4) หลักเวชารัชชกรณธรรม ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 410 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

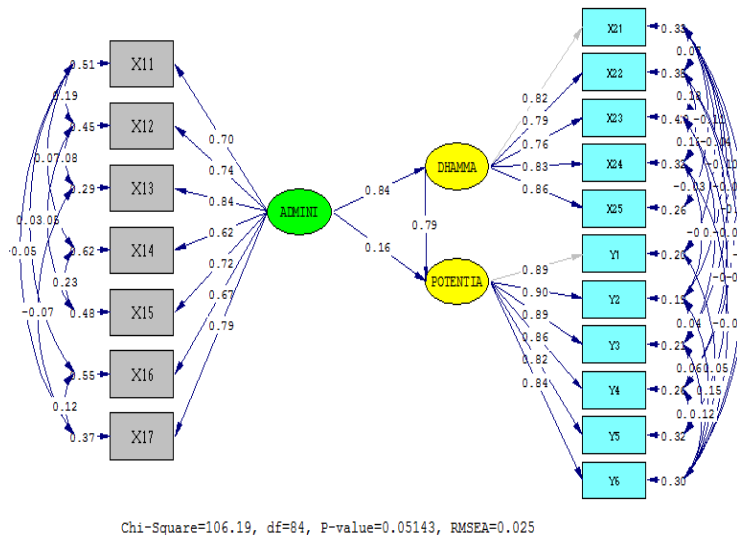
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานีดำรงจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดำรงจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.599) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน ได้แก่ การให้บริการประชาชน ($\bar{X}=4.24$) การดูแลทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=4.24$) เท่ากัน รองลงมาคือ การดูแลส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.22$) ถวายนวคุณพลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ ($\bar{X}=4.21$) การปฏิบัติการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาเสพติด ($\bar{X}=4.21$) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ การให้นวคุณพลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=4.15$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบผลการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลไกของปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย

จากการทดสอบเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร และหลักเวสารัชชกรณธรรมมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมต่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปเป็นตารางผลการศึกษาได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปรเหตุ	DHAMMA			POTENTIAL		
	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ADMINI	0.84** (0.05)	-	0.84** (0.05)	0.83** (0.05)	0.67* (0.07)	0.16** (0.07)
DHAMMA	-	-	-	0.79** (0.08)	-	0.79** (0.08)
ค่าสถิติ	Chi-Square = 106.19, df = 84, GFI = 0.97, AGFI = 0.94, RMSEA = 0.025					

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, **p < .01, *p < .05

TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ การบริหารจัดการองค์กร (ADMINI) สามารถอธิบายความแปรปรวนของหลักเวสาร์ชกรณธรรม (DHAMMA) ได้ร้อยละ 71 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในมีค่าเท่ากับ 0.87 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ การบริหารจัดการองค์กร (ADMINI) และหลักเวสาร์ชกรณธรรม (DHAMMA) สามารถอธิบายความแปรปรวนของศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) ได้ร้อยละ 87 เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม พบว่า

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร พบว่า การบริหารจัดการองค์กร (ADMINI) กับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.16 และอิทธิพลทางอ้อม 0.67 เป็นอิทธิพลรวม 0.83 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ ทำให้เกิดศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นมาได้

หลักเวสาร์ชกรณธรรม พบว่า หลักเวสาร์ชกรณธรรม (DHAMMA) กับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.93 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.79 และเป็นอิทธิพลรวม 0.79 โดยที่อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หลักเวสาร์ชกรณธรรม ประกอบด้วย ศรัทธา (ด้านศรัทธาในอาชีพ) ศีล (ด้านพฤติกรรม) พาหุสัจจะ (ด้านการศึกษา) วิริยารัมภะ (ด้านความเพียร) และปัญญา (ด้านองค์ความรู้) ทำให้เกิดศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นมาได้

3. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ คือ การบริหารของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร มีทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ 1) ถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ 2) การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) การปฏิบัติการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม 4) การให้บริการประชาชน 5) การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) การดูแลส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา โดยนำหลักการบริหารเชิงพุทธคือ “หลักเวสาร์ชกรณธรรม” มาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการบริหาร ได้ดังต่อไปนี้ 1) ศรัทธา (ศรัทธาในอาชีพ) โดยสร้างการ

ยอมรับจากสังคม ชำรงไว้ซึ่งเกียรติของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โปร่งใส ปราศจากการทุจริต 2) ศิล (พฤติกรรม) โดยรักษากาย วาจา ใจให้เรียบร้อยเป็นปกติ ไม่เจ้าชู้ ไม่เที่ยวเตร่และดื่มของมึนเมา ปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ 3) พาหุสัจจะ (การศึกษา) โดยฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ พัฒนาค้นคว้าอยู่เสมอ มุ่งมั่นฝึกฝนเพิ่มทักษะในการทำงาน 4) วิริยารัมภะ (ความเพียร) โดยไม่หว่านถ่วงต่ออุปสรรคและภัยอันตราย ประพฤติแต่ความดี มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว มุ่งมั่นที่จะให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต และ 5) ปัญญา (องค์ความรู้) โดยมีความรอบรู้ในศาสตร์ของการเป็นตำรวจ มีศิลปะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกับประชาชน ตระหนักถึงบาป บุญ คุณโทษ เป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นหลักเวชสารรัชชกฤษฎณธรรมก็จะเป็นหลักคัมภีร์ให้ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่บริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้านได้แก่ การให้บริการประชาชน และการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ การดูแลส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ถวายเป็นความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ การปฏิบัติการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และอยู่ในระดับมาก 1 ด้านได้แก่ การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตามลำดับ ดังนั้น ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรมีผลงานที่มีความสำเร็จและความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในหลายด้านที่สำคัญต่อชุมชนและสังคมในจังหวัดชายแดนภาคเหนือของประเทศไทยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษิต วิเศษคามินทร์ (2563) ที่พบว่า ระดับประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านประสิทธิภาพ และที่เหลือน้อยในระดับมากที่สุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยน ด้านความพึงพอใจ ด้านการพัฒนา และด้านการผลิต 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร ผลพบว่าการปฏิบัติตามหลักพรบ.จราจร 4 มีอิทธิพลต่อมีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กร พบว่า การบริหารจัดการองค์กร กับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.83 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.16 และอิทธิพลทางอ้อม 0.67 เป็นอิทธิพลรวม 0.83 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงาน

ของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ ทำให้เกิดศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นมาได้ ดังนั้น สถิติที่ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีผลต่อโครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ บุคลากร รูปแบบ ระบบ ค่านิยมร่วม และทักษะ ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรและการให้บริการในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา ลีนจี่ (2563) ที่พบว่า ผู้บริหารธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการโดย 7s McKinsey อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การจัดการโดย 7s McKinsey กับกระบวนการบริหารงานที่มีคุณภาพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการบริหารงานที่มีคุณภาพของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทยเนื่องจากขาดแคลนนักบัญชีและขาดการพัฒนาตนเองในการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และทักษะทางด้านภาษา

3. หลักเวสาร์ชกรณธรรม พบว่า หลักเวสาร์ชกรณธรรม (DHAMMA) กับศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.93 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.79 และเป็นอิทธิพลรวม 0.79 โดยที่อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมส่งผลต่อศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หลักเวสาร์ชกรณธรรม ประกอบด้วย ศรัทธา (ด้านศรัทธาในอาชีพ) ศีล (ด้านพฤติกรรม) พาหุสัจจะ (ด้านการศึกษา) วิริยารัมภะ (ด้านความเพียร) และปัญญา (ด้านองค์ความรู้) ทำให้เกิดศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นมาได้ ดังนั้น ศักยภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ (POTENTIAL) มีความสัมพันธ์กับหลักเวสาร์ชกรณธรรม (DHAMMA) ซึ่งประกอบด้วยศรัทธา ศีล พาหุสัจจะ วิริยารัมภะ และปัญญา ซึ่งมีผลต่อศักยภาพในการบริหารงานของพวกเขาดังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาบุญรอด อมรทตโต (2560) ที่พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักเวสาร์ชกรณธรรม 5 ประการ คือ ธรรมทำความกล้าหาญโดยรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มี

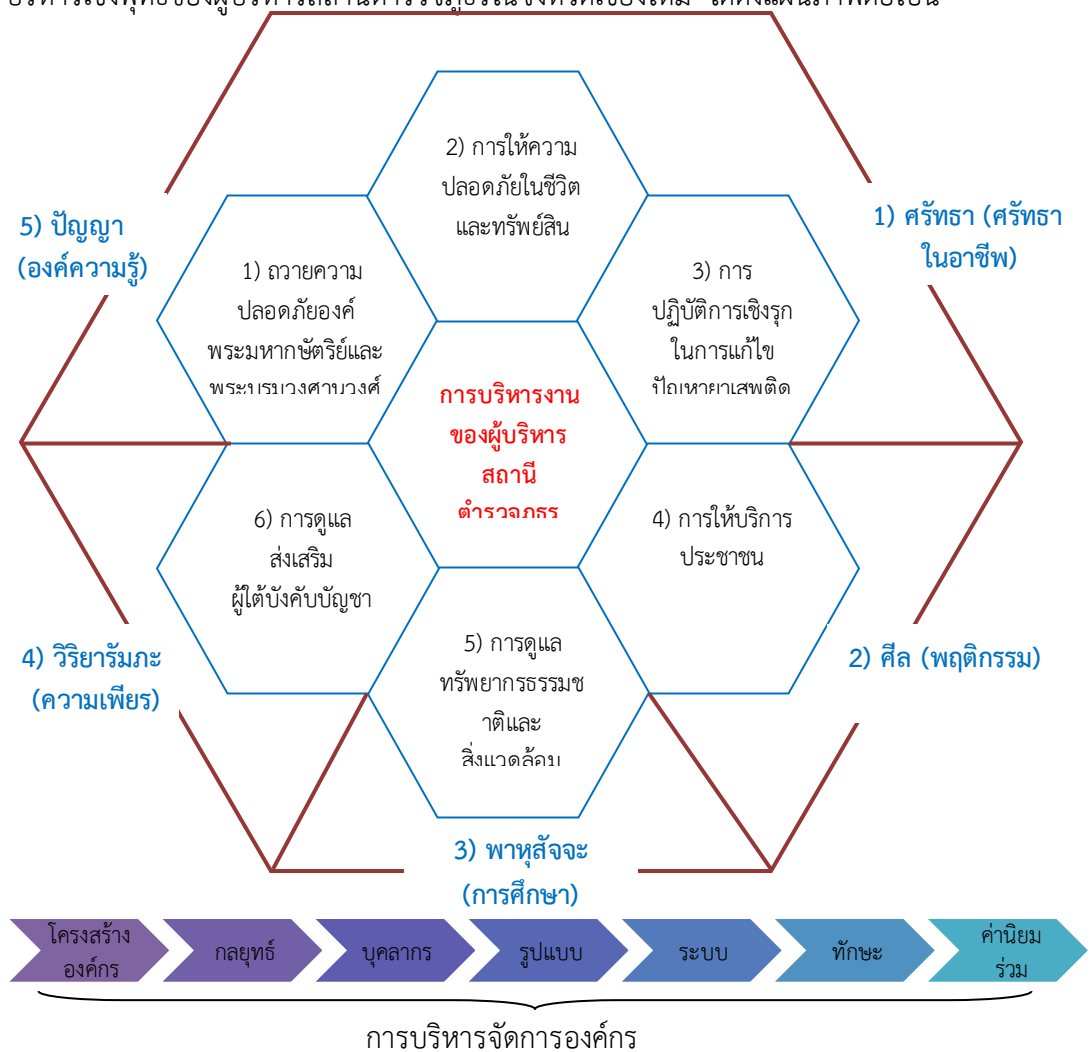
ความคิดเห็นในระดับมาก 4 ด้าน และความคิดเห็นปานกลาง 1 ด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย อันดับหนึ่งคือ ด้านพาหุสัจจะ ได้สดับหรือศึกษามาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับสองคือ ด้านศรัทธา เชื่อสิ่งที่ควรเชื่อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับสามคือ ด้านศีล มีความประพฤติดีงาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อันดับสี่คือ ด้านวิริยารัมภะ เพียรทำกิจอยู่อย่างจริงจัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอันดับห้าคือ ด้านปัญญา รู้ตอบ รู้ชัดเจนในสิ่งที่ควรรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ คือ การบริหารของผู้บริหารสถานีดารวจภูธร มีทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ 1) ถวายความพลอดภยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ 2) การให้ความพลอดภยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) การปฏิบัติการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาสาเหตุ 4) การให้บริการประชาชน 5) การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) การดูแลส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา โดยนำหลักการบริหารเชิงพุทธคือ “หลักเวสาร์ชกรรมธรรม” มาส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการบริหาร ได้ดังต่อไปนี้ 1) ศรัทธา (ศรัทธาในอาชีพ) โดยสร้างการยอมรับจากสังคม ชำรงไว้ซึ่งเกียรติของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โปร่งใส ปราศจากการทุจริต 2) ศีล (พฤติกรรม) โดยรักษากาย วาจา ใจให้เรียบร้อยเป็นปกติ ไม่เจ้าชู้ ไม่เที่ยวเตร่และดื่มของมึนเมา ปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ 3) พาหุสัจจะ (การศึกษา) โดยฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งมั่นฝึกฝนเพิ่มทักษะในการทำงาน 4) วิริยารัมภะ (ความเพียร) โดยไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรคและภัยอันตราย ประพฤติแต่ความดี มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว มุ่งมั่นที่จะให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต และ 5) ปัญญา (องค์ความรู้) โดยมีความรอบรู้ในศาสตร์ของการเป็นตำรวจ มีศิลปะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกับประชาชน ตระหนักถึงบาป บุญ คุณโทษ เป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นหลักเวสาร์ชกรรมธรรมก็จะเป็นหลักคุ้มครองให้ผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่บริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การบริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้านของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยทำให้หลักเวสาร์ชกรรมธรรมเป็นหลักคู่คัมภ์สำคัญในการพัฒนาศักยภาพการบริหารขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี พรหมวัน (2563) ที่พบว่า รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ มีองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 5 ด้าน คือ 1) เพิ่มแรงงานตามความต้องการทางเศรษฐกิจ 2) ลดจำนวนแรงงานผิดกฎหมาย 3) พัฒนาให้ได้มาตรฐานสากล 4) บริหารคนทั้งระบบ 5) จบที่การติดตามและประเมินผล และมีปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลประกอบด้วย กระบวนการบริหารทั้ง 4 ด้าน (POLE) (การวางแผน การจัดการ การเป็นผู้นำ และการประเมินผล) การ

ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 (Path of Accomplishment) (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) และศักยภาพผู้ประกอบการ (Trader Potential) (ก่อนการจ้างและการจ้างงาน การจูงใจ และบำรุงรักษา การพัฒนาทักษะแรงงาน การปฏิบัติตามนโยบายรัฐบาล)

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงการพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพการบริหารเชิงพุทธของผู้บริหารสถานีดารวจภูธรในจังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งหมด 6 ด้านได้แก่ 1) ถวายความปลอดภัยองค์พระมหากษัตริย์และพระบรมวงศานุวงศ์ 2) การให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3) การปฏิบัติการเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาเสพติด 4) การให้บริการประชาชน 5) การดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) การดูแลส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา

โดยนำหลักการการบริหารเชิงพุทธคือ “หลักเวสัชชกรณธรรม” มาส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพการบริหาร ได้ดังต่อไปนี้ 1) ศรัทธา (ศรัทธาในอาชีพ) โดยสร้างการยอมรับจากสังคม อารังไว้ซึ่งเกียรติของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ โปร่งใส ปราศจากการทุจริต 2) ศีล (พฤติกรรม) โดยรักษากาย วาจา ใจให้เรียบร้อยเป็นปกติ ไม่เจ้าชู้ ไม่เที่ยวเตร่และดื่มของมึนเมา ปฏิบัติงานหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ 3) พาหุสัจจะ (การศึกษา) โดยฝึกอบรมอยู่เป็นประจำ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มุ่งมั่นฝึกฝนเพิ่มทักษะในการทำงาน 4) วิริยารัมภะ (ความเพียร) โดยไม่ท้อถอยต่ออุปสรรคและภัยอันตราย ประพจน์แต่ความดี มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยว มุ่งมั่นที่จะให้ประสบผลสำเร็จในชีวิต และ 5) ปัญญา (องค์ความรู้) โดยมีความรอบรู้ในศาสตร์ของการเป็นตำรวจ มีศิลปะในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีกับประชาชน ตระหนักถึงบาป บุญ คุณโทษ เป็นที่พึ่งของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้นหลักเวสัชชกรณธรรมก็จะเป็นหลักคุ้มครองให้ผู้บริหารสถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่บริหารจัดการภารกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้ยังมีฐานที่เป็นการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคง ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) รูปแบบ (Style) ระบบ (System) ทักษะ (Skill) ค่านิยมร่วม (Shared value)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการปฏิรูปโครงสร้างที่มีการบังคับบัญชาแบบชั้นยศ ให้มีการกระจายอำนาจไปยังจังหวัดต่างๆ แบบพลเรือนมากกว่าเป็นชั้นยศแบบทหาร
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และเป้าหมายการปฏิบัติในระยะยาวอย่างชัดเจน สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศ รวมถึงแนวโน้มของปัญหาอาชญากรรมในอนาคตที่มีภัยคุกคามต่อความปลอดภัยสาธารณะของประชาชนรูปแบบใหม่ด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สถานีดารวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ควรมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบ และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจไปสู่ระดับต่าง ๆ ด้วย

2. สถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ควรมีการปฏิบัติงานเป็นไปตามสายงานอย่างชัดเจน มีขั้นตอนการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว และมีการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว

3. สถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ควรมีการมอบอำนาจและกระจายอำนาจหน้าที่ให้กับเจ้าหน้าที่ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการให้รางวัลด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ศึกษากับข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะ ดังนั้นควรมีการทำการวิจัยเชิงคุณภาพแบบเจาะลึกในกลุ่มประชาชนผู้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยตรง จากภายในและนอกสถานีตำรวจทุกกลุ่ม เพื่อทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในเชิงลึก

2. ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาอาชญากรรมและการลักลอบค้ายาเสพติดในรูปแบบใหม่ ๆ ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงนโยบายการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่

3. ควรมีการศึกษาวิจัยในสถานีตำรวจภูธรเกี่ยวกับการกระจายการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการศึกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์การศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ* (พ.ศ.2560-2579). กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- ชลิตา ลีนิจ. (2563). การจัดการที่มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารงานที่มีคุณภาพของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารศิลปการจัดการ*, (4)3, 594-595.
- ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่. (2564). *เกี่ยวกับหน่วยงาน*. สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <http://www.chiangmaipolice.go.th/index.php?page=about3>
- พระมหาบุญรอด อมรทตฺโต. (2560). การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2-ฉบับพิเศษ), 281-282.
- พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก. 2 ตุลาคม 2545.
- ภูษิต วิเศษคามินทร์ (พ.ต.อ.). (2563). *ประสิทธิผลการนำนโยบายการแก้ปัญหายาเสพติดไปปฏิบัติของกองบังคับการตำรวจจราจร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มนตรี พรหมวัน. (2563). รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

GURU.Sanook.com. (2564). ประวัติกรมตำรวจ หรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สืบค้น 13 ตุลาคม 2565, จาก <https://guru.sanook.com/5177/>

การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง
กรุงเทพมหานคร*

LEARNING MANAGEMENT BASED ON ARIYASACCA IN HISTORY SUBJECT
FOR THE 6TH GRADE PRIMARY SCHOOL STUDENTS, BAMRUNGRAWIWAN
WITTAYA SCHOOL, DON MUEANG DISTRICT, BANGKOK

ชัชวาล เหลืองคำ

Chatchawan Lueangkham

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Chatchawanlueangkham@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา ก่อนเรียนและหลังเรียน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงทดลอง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 แผน และแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจำนวน 30 ข้อ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลสัมฤทธิ์ของเรียนรู้อตามหลักอริยสัจ 4 มีค่าเท่ากับ 0.51 แสดงว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ เพราะมีคะแนนทดสอบเพิ่มขึ้น 2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนและหลังเรียนตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า แบบทดสอบก่อนเรียนโดยรวม คะแนน 453 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 15.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 2.78 คิดเป็นร้อยละ 50.00 แบบทดสอบหลังเรียนโดยรวม คะแนน 684 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 23.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 2.61 คิดเป็นร้อยละ 76.00 ความต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการเรียน โดยรวมต่างกัน 231 คะแนน ค่าเฉลี่ยที่ 8.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.73 คิดเป็นร้อยละ 25.66 การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อของนักเรียนด้วยแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ ดำเนินการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน

*Received July 27, 2022; Revised August 9, 2022; Accepted August 11, 2022

มาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของนักเรียน ก่อนและหลังการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการเรียนรู้สูง ก่อนการเรียนรู้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้; หลักอริยสัจ 4

Abstract

The study applied experimental research approach with the aim of investigating the learning management based on Ariyasacca in history subject for the 6th grade primary school students, Bamrungrawiwan Wittaya School, and exploring the learning achievements difference between the pretest and posttest of learning management based on Ariyasacca, The sample group included 30 students from class 1 of the 6th primary school. Who were chosen by purposive sampling. The research tools were 5 learning management plans and achievement test for 30 items.

From the study, the following results were found: 1) The achievement of the learning management based on Ariyasacca was found to have a mean of 0.51; showing that students have learning development as they had higher test score. 2) From comparing the learning achievement between pretest and posttest in the subject of Buddhism based on Ariyasacca was found that students had pretest with a score of 453 and a mean of 15.00, with standard deviation of 2.78, representing 50.00%. While the posttest, students had a score of 684 and a mean of 23.00, with standard deviation of 2.61, representing 76.00%. The difference of achievement before and after, the overall difference was 231 points, the mean was 8.00, the standard deviation was 1.73, representing 25.66%. From testing the learning achievement of students by using 30 question exam and analyzing the results with mean, percentage, and standard deviation, the result revealed that the posttest was higher than pretest with a statistically significant level of 0.05

Keywords: learning management; the 4 Noble Truths.

บทนำ

เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศภูมิภาคและของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรมรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในหมวด 4 ได้เน้นและให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งหมายถึง การจัดกระบวนการเรียนรู้และกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในชีวิตจริง สามารถนำไปปฏิบัติและประยุกต์ใช้ได้ “เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงได้พัฒนากระบวนการคิด วิเคราะห์ ศึกษาค้นคว้าทดลองและแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความถนัด ความสนใจ ด้วยกระบวนการและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในและนอกห้องเรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สังคม และส่วนรวม รายวิชาประวัติศาสตร์เป็นวิชาที่มีความสำคัญในชีวิตประจำวันของผู้คนไม่น้อย ผู้คนสามารถนำเรื่องราวทางประวัติศาสตร์หรือวิธีการทางประวัติศาสตร์ มาใช้ปรับใช้ในชีวิตประจำวันหรือตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และประยุกต์ใช้ในกระบวนการแก้ไขปัญหา และวิกฤตการณ์ต่างๆ ได้แต่ส่วนใหญ่แล้วผู้เรียนมักจะมีทัศนคติว่าเป็นวิชาที่ไม่น่าสนใจ สอนไม่สนุกจนกระทั่งเกิดข้อเสนอนี้ว่าควรหาครูที่สอนสนุก ๆ มาสอนวิชาประวัติศาสตร์ทำให้เกิดความจำเป็นจะต้องทบทวนว่า เพราะเหตุใดครูที่สอนวิชาประวัติศาสตร์จำนวนไม่น้อยจึงสอนไม่สนุก เป็นสาเหตุทำให้เด็กและผู้คนในสังคมมีทัศนคติต่อวิชานี้ว่าไม่น่าสนใจ ลำดับแรกต้องทบทวนหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันว่าทางด้านเนื้อหา มีความยากง่ายอย่างไร อีกด้านหนึ่งไม่ว่าครูผู้สอนจะจบประวัติศาสตร์หรือไม่ ก็ต้องสอนประวัติศาสตร์ หรือครูประวัติศาสตร์เองก็ต้องสอนทั้ง 5 สาระ ทั้งที่ไม่ได้มีความเชี่ยวชาญและชอบทั้ง 5 สาระหลักสูตรที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ครูต้องสอนในเรื่องที่ตนเองไม่เชี่ยวชาญเป็นการใช้คนไม่เหมาะกับงานในส่วนงานวิชาประวัติศาสตร์ หากครูผู้สอนไม่ได้ชอบวิชานี้เป็นทุนเดิม ไม่ได้เรียนมาทางด้านนี้โดยตรง อีกทั้งมีทัศนคติว่าวิชานี้ไม่น่าสนใจ ครูผู้สอนเองยังคิดแบบนี้ รวมทั้งไม่เข้าใจวิธีการทางประวัติศาสตร์ด้วยแล้ว

บรรยากาศการเรียนประวัติศาสตร์ยังไม่น่าสนใจมากขึ้นอีก ส่วนในด้านผู้เรียนเองก็มีทัศนคติด้านวิชาประวัติศาสตร์ว่า เป็นวิชาที่สอนให้ผู้เรียนอยู่แต่ในโลกของอดีตไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังก้าวหน้าอย่างไร้พรมแดน ทัศนคติและมุมมองดังกล่าว นับว่าเป็นปมปัญหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใน รายวิชาประวัติศาสตร์ การแก้ปัญหาเป็นกระบวนการทางการคิดที่สำคัญกระบวนการหนึ่งและเป็น สิ่งจำเป็นที่ทุกคนต้องใช้ในชีวิตประจำวัน ถ้าทุกคนได้รับการฝึกให้รู้วิธีการคิดแก้ปัญหาอยู่เสมอ เป็นประโยชน์แก่ผู้ได้รับการฝึกฝนบุคคลที่ประสบกับปัญหาต่าง ๆ แล้วสามารถหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงได้ย่อมประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ยังอาจนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ได้ ความสามารถในการคิดที่ต้องอาศัยกระบวนการทางสติปัญญา ความคิดและประสบการณ์เดิมของบุคคลมาประกอบกัน เพื่อแก้ปัญหาที่ประสบขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยมีแบบพฤติกรรมหรือวิธีการในการแก้ปัญหามีลำดับขั้นตอนของกระบวนการทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ปัญหาต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ในทางพระพุทธศาสนามีหลักการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ ตั้งแต่ก่อนที่พระองค์ได้บรรลุธรรมเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าจนถึงพระองค์ได้ตรัสรู้ธรรมเป็นศาสดาเอกของโลก พระองค์จะใช้การแก้ปัญหามีขั้นตอนดังปรากฏในหลักของอริยสัจ 4 ประการ เป็นวิธีการแห่ง ปัญญา ซึ่งดำเนินการแก้ปัญหามาตามเหตุผลตามเหตุปัจจัย คือ การแก้ปัญหาของบุคคลด้วยปัญญาของตัวเอง โดยไม่ต้องอาศัยการดลบันดาลประทานพรจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลาย เป็นสัจธรรม ความจริงที่เกี่ยวกับชีวิตของคนทุกคนจะต้องประสบด้วยกันทั้งสิ้นอย่างหาที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ยาก (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

หลักการสำคัญของอริยสัจ 4 จัดว่าเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนา เพราะเป็นสัจธรรมที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสรู้หรือเป็นหลักการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้แก้ปัญหาจากการศึกษาสภาพปัญหาดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้มองเห็นปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในรายวิชาประวัติศาสตร์ รวมทั้งได้เห็นแนวทางการแก้ปัญหามาตามหลักอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นกระบวนการแก้ปัญหามาตามพุทธวิธี จึงมีความสนใจศึกษาถึงการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 มาเป็นกระบวนการสอนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหการเรียนในรายวิชาประวัติศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณาวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษามูลฐานการกับการเรียนรู้ระหว่างรายวิชาประวัติศาสตร์และหลักอริยสัจ 4 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ก่อนและหลัง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเป็นเชิงทดลอง (Experimental Research) เรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้วางแผนการดำเนินการวิจัยแบบหนึ่งกลุ่มทดลอง ทดสอบ – ทดสอบ (One Group Pretest – Posttest Design) ด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยใช้การรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา รายงานวิจัย บทความวิชาการ เอกสารต่าง ๆ และพระไตรปิฎก นำมาวิเคราะห์แยกหมวดหมู่ของเนื้อหา ความสอดคล้องเนื้อหา หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

เครื่องมือการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มีการออกแบบ คือ

1. แผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ เรื่องที่ 1 วิธีการทางประวัติศาสตร์, เรื่องที่ 2 การนำวิธีการทางประวัติศาสตร์มาใช้ศึกษาเรื่องราวในท้องถิ่น, เรื่องที่ 3 ประเภทของหลักฐานทางประวัติศาสตร์, เรื่องที่ 4 แหล่งหลักฐานทางประวัติศาสตร์, เรื่องที่ 5 หลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่ใช้ในการศึกษาประวัติศาสตร์สมัยรัตนโกสินทร์ จำนวนเรื่องละ 1 ชั่วโมง รวม 5 ชั่วโมง

2. แบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียน-หลังเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือทางการวิจัยเพื่อดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1 ศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และหลักสูตรสถานศึกษาในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในสาระการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ เพื่อคัดเลือกเนื้อหามาจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4

1.2 ผู้วิจัยได้นำการใช้วิธีการสอนแบบอริยสัจ 4 ตามหลักพุทธวิธีการสอน มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สภาพปัญหาให้ผู้เรียนศึกษาทำความเข้าใจ ด้วยการจัดกระบวนการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนในการแสวงหาคำตอบ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาและให้คำแนะนำว่า ในการแก้ไขปัญหาจะต้องรู้สาเหตุ เพื่อที่จะหาทางแก้ได้อย่างถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหา ผู้เรียนออกแบบการทดลอง โดยระบุวิธีการทดลองและรูปแบบการบันทึกผลของการทดลองจากอุปกรณ์ที่กำหนดให้ครอบคลุมปัญหา สมมติฐานที่เลือกและสามารถทดลองได้

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการแก้ปัญหา นักเรียนวิเคราะห์ และสรุปข้อมูลทางเลือกหรือวิธี แก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด ว่าเป็นหลักการชัดเจน ว่าเป็นทางในการปฏิบัติ

การหาคุณภาพเครื่องมือ นำแผนการจัดการเรียนรู้ ใบงาน และแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ทำการวิเคราะห์หาความสอดคล้อง (IOC) แล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง พร้อมแก้ไขตามคำแนะนำ เพื่อให้สามารถนำไปทำการทดลองใช้กับนักเรียนกลุ่มตัวอย่าง ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 30 คนต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

11 ดำเนินการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียน (Pre Test) เพื่อวัดความรู้พื้นฐานของนักเรียนโดยทดสอบในช่วงโม่งเรียนแรก เรื่อง การศึกษาเรื่องราวทางประวัติศาสตร์ ทั้งหน่วยโดยแบบทดสอบเป็นแบบปรนัย จำนวน 30 ข้อ แล้วดำเนินการสอนวิชาประวัติศาสตร์ โดยใช้วิธีการสอนตามหลักอริยสัจ 4 จำนวน 5 แผนการจัดการเรียนรู้ 2) ทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียน (Post Test) โดยใช้แบบทดสอบชุดเดิมกับที่ใช้ทดสอบก่อนเรียน แล้วตรวจให้คะแนนเพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนและหลังเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลแผนการจัดการเรียนรู้ โดยใช้วิธีพรรณนาวิเคราะห์
2. การวิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือทางการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) 3) วิเคราะห์แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลจากการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนเพื่อหาค่า t-test และหลังเรียนด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4

ผลการวิจัย

การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้สรุปผลของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 มีค่าเท่ากับ 1.93 แสดงว่าผู้เรียนมีพัฒนาการ ความก้าวหน้าในการเรียนรู้ เพราะมีคะแนนทดสอบเพิ่มขึ้น

2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนรู้และหลังเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ความต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนรู้และหลังเรียนรู้วิเคราะห์ได้ดังนี้ แบบทดสอบก่อนเรียนรู้โดยรวม คะแนน 453 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 15.00 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานอยู่ที่ 2.78 จากคะแนนของแบบทดสอบก่อนเรียนทั้งหมด 900 คิดเป็นร้อยละ 50.00 แบบทดสอบหลังเรียนรู้โดยรวม คะแนน 684 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 23.00 เป็นร้อยละ 76.00

ความต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการเรียนรู้แบบอริยสัจ 4 สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยรวมต่างกัน 231 คะแนน ค่าเฉลี่ยที่ 8.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.73

เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลแล้วโดยรวมแล้วนั้น มีพัฒนาการ ความก้าวหน้าต่อการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 คิดเป็นร้อยละ 25.66 หมายความว่า นักเรียนตอบสนองต่อกระบวนการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 เพราะมีความแตกต่างกันระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้แบบอริยสัจ 4 สารการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รายวิชาประวัติศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนเรียนและหลังเรียน

แบบทดสอบ	N	คะแนน	$\bar{x}$	S.D.	t	p
ก่อนเรียน	30	584	15.00	2.78	26.66	.000*
หลังเรียน	30	684	23.00	2.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ คะแนนเต็ม 30 คะแนน ทำการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ

เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนก่อนและหลังการเรียนรู้ โดยใช้ t - test (Dependent Samples) พบว่า การทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยแบบทดสอบจำนวน 30 ข้อ ดำเนินการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของนักเรียน ก่อนและหลังการเรียนรู้ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการเรียนรู้สูงกว่าก่อนการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร” อภิปรายผลดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ของเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเท่ากับ 1.73 แสดงว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้ เพราะมีคะแนนทดสอบเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนต้องได้รับการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับวัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระยุง ขยานนโท (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบวรธรรมประยุตวิทยา ตำบลในเมือง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งหมด 30 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ไทยสมัยประชาธิปไตย จำนวน 5 แผนการจัดการเรียนรู้และแบบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบวรธรรมประยุต มีประสิทธิภาพเนื่องจากเป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนชัดเจนเชื่อมโยงกัน ภายในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้เรียนมีความสนใจ ให้ความร่วมมือ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ได้อย่างสร้างสรรค์ 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบวรธรรมประยุต หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 เรื่อง พัฒนาการทางประวัติศาสตร์ไทยสมัยประชาธิปไตย จำนวน 5 แผนการจัดการเรียนรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนได้ค่าเฉลี่ย เมื่อ $(\bar{X}) = 13.80/27.53$ ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (S.D.) = 3.089/1.756 เมื่อนำไปทดสอบหาค่า t - test พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา หอมฟุ้ง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้ อริยสัจสี่เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต” ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดย ประยุกต์ใช้อริยสัจสี่เพื่อส่งเสริมความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิง สร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการเรียนการสอน และปัจจัยสนับสนุนการนำรูปแบบการสอนไปใช้กระบวนการเรียนการสอนมี 7 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. สร้างความสนใจ 2. อ่านวรรณคดี 3. วิเคราะห์ความขัดแย้ง 4. วิเคราะห์สาเหตุ 5. ค้นหาวิธีแก้ไข 6. ผลของการแก้ปัญหา และ 7. สรุปและประเมินผล (2) ผลการทดลองใช้รูปแบบการสอนทั้งกับกลุ่มตัวอย่างและการนำผลการศึกษาไปขยายผลพบว่า นักศึกษาทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มที่นำผลการศึกษาไปขยายผลต่างมีความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าก่อนเรียนด้วยรูปแบบการสอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.05 และระหว่างเรียนมีพัฒนาการสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนรู้และหลังเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชา ประวัติศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบำรุงรวิวรรณวิทยา เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร การวิเคราะห์ความต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนเรียนรู้และหลังเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รายวิชาประวัติศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิเคราะห์ได้ ดังนี้ แบบทดสอบก่อนเรียนรู้โดยรวม คะแนน 453 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 15.00 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานอยู่ที่ 2.78 จากคะแนนของแบบทดสอบก่อนเรียนทั้งหมด 900 คิดเป็นร้อยละ 50.00 แบบทดสอบหลังเรียนรู้โดยรวม คะแนน 684 ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 23.00 ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานอยู่ที่ 2.61 จากคะแนนของแบบทดสอบก่อนเรียนทั้งหมด 900 คิดเป็นร้อยละ 76.00 ความต่างของผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการเรียนรู้แบบอริยสัจ 4 กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รายวิชาประวัติศาสตร์ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยรวมต่างกัน 231 คะแนน ค่าเฉลี่ยที่ 8.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.73 ซึ่งนั่นหมายความว่านักเรียนตอบสนองต่อกระบวนการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 เพราะมีความแตกต่างกันระหว่างก่อนเรียนและหลังเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนักเรียนไม่ได้มีความรู้ความเข้าใจเรื่องประวัติศาสตร์มากขึ้น

ดังนั้น จึงควรมีการให้ความรู้แก่นักเรียนเสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาประเสริฐ ชาติเมธี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “การใช้วิธี

สอนแบบอริยสัจสี่ ในสาระพระพุทธศาสนา นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหลักร้อย จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า (1) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้วิธีสอนแบบอริยสัจสี่ในสาระพระพุทธศาสนา นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหลักร้อย มีประสิทธิภาพเนื่องจากผู้เรียนเกิดความสนใจ ตื่นเต้น และมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาสาระเป็นอย่างดี (2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนก่อนเรียนและหลังเรียนโดยรวมจากการใช้วิธีสอนแบบอริยสัจสี่ในสาระพระพุทธศาสนา นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหลักร้อย หน่วยการเรียนรู้เรื่อง ศาสนพิธี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) = 11.27/18.13 เมื่อนำไปทดสอบค่า t - test พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ ศรีชัยสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง “ผลการใช้ชุดการสอนแบบอริยสัจสี่ที่มีต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4” ผลการวิจัยพบว่า (1) ชุดการสอนแบบอริยสัจสี่ที่สร้างขึ้นมีประสิทธิภาพ 81.42/86.85 (2) นักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการสอนแบบอริยสัจสี่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุดการสอนแบบอริยสัจสี่มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวม การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้จริง เนื่องจากว่าหลักของอริยสัจ 4 เน้นการแก้ปัญหาที่ตรงประเด็น มีขั้นตอนการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน เมื่อนำมาใช้เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้แล้วเป็นหลักที่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ชัดเจน ในด้านผู้สอนก็สามารถกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับสภาพความพร้อมของผู้เรียน ด้านผู้สอนมองเห็นปัญหาของนักเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาที่สอน นำไปสู่การสอนอย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพปัญหาที่พบในการสอนแต่ละครั้ง ภายใต้กรอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญกลางในการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบต่อไป

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 สรุปลองค์ความรู้จากการวิจัย

1. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์ พบว่า การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากหลักอริยสัจ 4 เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการเรียนรู้เข้าใจสาเหตุของปัญหา กระบวนการแก้ปัญหาการเรียนการสอนได้ตรงประเด็น โดยการนำวิธีการสอนแบบอริยสัจ 4 ตามหลักพุทธวิธีการสอน มาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนวิชาประวัติศาสตร์ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทุกข์ วิเคราะห์สภาพปัญหาให้ผู้เรียนศึกษาทำความเข้าใจ ด้วยการจัดกระบวนการกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนในการแสวงหาคำตอบ

ขั้นตอนที่ 2 สมุทัย วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหาและให้คำแนะนำว่า ในการแก้ไขปัญหาจะต้องรู้สาเหตุ เพื่อที่จะหาทางแก้ได้อย่างถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 3 นิโรค วิเคราะห์แนวทางการแก้ปัญหา ผู้เรียนออกแบบการทดลอง โดยระบุ วิธีการทดลองและรูปแบบการบันทึกผลของการทดลองจากอุปกรณ์ที่กำหนดให้ ครอบคลุมปัญหา สมมติฐานที่เลือกและสามารถทดลองได้

ขั้นตอนที่ 4 มรรค ดำเนินการแก้ปัญหา นักเรียนวิเคราะห์ และสรุปข้อมูลทางเลือกหรือวิธี แก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด ไว้เป็นหลักการชัดเจน ไว้เป็นทางในการปฏิบัติ ซึ่งถือได้ว่าเป็นหลักที่ช่วยให้ผู้สอนสามารถพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักเรียนได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ยึดหลักอริยสัจ 4 เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อันเป็นกุญแจที่สำคัญที่มีความเชื่อมโยงกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ทำให้ผลการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์

2. จากการที่ผู้วิจัยได้นำกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มเป้าหมาย เห็นว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีคู่มือสามารถแก้ปัญหาได้ ผู้เรียนมีความสนใจอยากรู้ อยากเห็นในเนื้อหาที่เรียนมากขึ้น หลังจากกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเก็บข้อมูลได้เสร็จสิ้นลง

ผลปรากฏว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 แสดงว่าการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ควรประยุกต์วิธีการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามความเหมาะสม เพื่อให้มองเห็นปัญหาการเรียนการสอนได้อย่างชัดเจนแล้วสามารถกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีที่สามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและดียิ่งขึ้น

2. นักเรียนควรได้รับการศึกษาหลักการของอริยสัจ 4 ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้จากผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้าน เช่น นิมนต์พระสงฆ์เป็นวิทยากร หรือผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการอบรมธรรมะได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนเพื่อนำไปประยุกต์ในการพัฒนาผลการเรียนรู้ของตน หรือนำไปใช้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันตามความเหมาะสม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำวิธีการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์เป็นกลยุทธ์ ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพัฒนาต่อยอดศึกษาวิจัยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาประวัติศาสตร์ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 ให้เกิดความชัดเจนขึ้น

2. ควรศึกษาวิจัย เรื่อง การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 กับรายวิชาอื่น นอกจากรายวิชาประวัติศาสตร์ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 กับแนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

4. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างการจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 กับรายวิชาประวัติศาสตร์ ในระดับชั้นเดียวกันร่วมกับสถาบันการศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ: กรมศาสนา.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- การจัดการศึกษานอกระบบ. (2551). คู่มือการดำเนินงานหลักสูตรการศึกษานอกระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชลธิชา หอมพุ่ม. (2558). การพัฒนารูปแบบการสอนวรรณคดีไทยโดยประยุกต์ใช้อริยสัจสี่ เพื่อส่งเสริม ความสามารถด้านการอ่านอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต (วิทยานิพนธ์คณะมนุษยศาสตร์ มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พระมหาประเสริฐ ชาติเมธี. (2561). การใช้วิธีสอนแบบอริยสัจสี่ ในสาระพระพุทธศาสนา
นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านหลักกล้วย จังหวัดนครราชสีมา
(วิทยานิพนธ์ปริญญา พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระยุง ขยำนโนโท. (2561). การจัดการเรียนรู้ตามหลักอริยสัจ 4 รายวิชาประวัติศาสตร์
ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบวรธรรมประยุตวิทยา ตำบลในเมือง
อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต).
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). หลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อรอนงค์ ศรีชัยสุวรรณ. (2558). ผลการใช้ชุดการสอนแบบอริยสัจสี่ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนและ ความสามารถในการคิดแก้ปัญหาของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่
ที่ 4 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ.

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราว
ร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*

BUDDHIST INTEGRATION FOR MANAGEMENT EFFECTIVENESS
DEVELOPMENT OF THE GOVERNMENT COMPLAINT CENTER UNDER
THE PRIME MINISTER'S PERMANENT SECRETARY OFFICE

ธเดช ศรีสวัสดิ์, สมาน งามสนิท, สุรินทร์ นียมางกุล
Thadech Srisawat, Sman ngamsnit, Surin Niyamangkul
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: rat6577@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ 3) นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ วิจัยแบบผสมวิธี วิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.990 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน สุ่มตัวอย่างตามวิธีการของยามาเน วิเคราะห์ข้อมูลด้านสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าถดถอยพหุคูณ วิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ พบว่า 1) กระบวนการบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$) พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพ พบว่า 1) กระบวนการบริหาร มีระบบตรวจสอบและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีมาตรฐานและระยะเวลาชัดเจน ควบคู่กับการนำหลักอริยบท 4 2) หลักอริยบท 4 คือ ด้านฉันทะ มีความเต็มใจในการให้บริการอย่างเป็นมิตร พร้อมให้ความช่วยเหลือ ร่วมกับด้านวิริยะ คือ มีความพยายามอย่างละเอียด รอบคอบ ด้านจิตตะ คือ การให้บริการที่ดี อธิบายทำความเข้าใจสิทธิด้านกฎหมายอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบ และด้านวิมังสา คือ จัดการเรื่องร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์ และแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; การพัฒนาประสิทธิภาพ; การบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล

Abstract

The objectives of this research paper were to: 1. Study management effectiveness, 2. Study the factors affecting effectiveness, 3. Present integrated Buddhist integration for the development of management effectiveness. Conducted by the mixed methods. Quantitative research collected data using questionnaires with a total reliability value of 0.990 from samples of 389 people sampled according to Yamane's methodology analyzed data by related statistics. Qualitative research used an in-depth interview method with 18 key informants key, analyzed data by content descriptive interpretation, data were also collected from 9 participants in focus group discussion.

The results showed that overall management effectiveness was at high level ($\bar{X}=3.73$). It was found that 1) the management process, as a whole, was at a very high level ($\bar{X}=3.66$). For the development of effectiveness, it was found that: 1) The management process had a system to monitor and adjust the operation according to the situation. There were clear standards and timelines, coupled with the introduction of the Itthipadha 4 principle, 2) The itthibatha 4 principle was the consensus side. Be willing to provide friendly service, ready to help, together with the viriya, principle side, i.e. thorough efforts, and chitta wass to provide good service. Clearly explain your legal rights. Responsible and vimamsa is to handle grievances according to the rules and resolve the issue effectively.

Keywords: Buddhist Integration; Effectiveness Development; Management of the government complaint center

บทนำ

ทิศทางหลักการบริหารจัดการของโลกสมัยใหม่ ซึ่งเป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงและแข่งขัน หากประเทศใดขาดความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแข่งขัน ประเทศนั้นย่อมต้องประสบกับปัญหาต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งด้านการค้า ทรัพยากรและโอกาสอันมีค่าจะตกอยู่ในภาวะที่เสียเปรียบ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยมีความอ่อนแอถดถอยในด้านความสามารถในการแข่งขัน ส่วนระดับการพัฒนาทาง

เศรษฐกิจ พบว่า ประเทศไทยมีระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจต่ำสุด เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียน

ปัญหาการบริหารจัดการของประเทศไทย ด้านความยากจนและความเหลื่อมล้ำ ปัจจุบันปัญหาความยากจนยังอยู่ในระดับสูง และมีระดับความเหลื่อมล้ำสูงเป็นอันดับ 3 ของโลก อนึ่งในด้านการพัฒนาประเทศในภาพรวม ประเทศไทยประสบกับปัญหาภาวะชะงักงันในด้านการพัฒนา ทำให้รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรไม่สามารถปรับตัวให้สูงขึ้นได้ตามเป้าหมาย เรียกว่า “กับดักของรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap)”

ในทางรัฐประศาสนศาสตร์ถือว่าระบบการบริหารราชการแผ่นดินเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ การปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินใหม่ให้มีประสิทธิภาพ รัฐบาลได้พยายามปรับปรุงระบบบริหารราชการแผ่นดินอย่างต่อเนื่อง โดยมีสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบราชการ อีกทั้งออกกฎหมายปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม เพื่อปรับโครงสร้างระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพสูง

ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นหน่วยงานหลัก มีหน้าที่ให้บริการประชาชนในการรับเรื่องราวร้องทุกข์/ร้องเรียน และแจ้งส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะการแจ้งข้อมูลเบาะแสที่เกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ เพื่อแจ้งส่วนราชการให้ปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสังคมส่วนรวม

แม้ว่าจะได้ดำเนินการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาลให้มีประสิทธิผลในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนเพียงใดก็ตาม แต่ความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการดำเนินการรับเรื่องราวร้องทุกข์ให้มีระบบที่มีลักษณะเบ็ดเสร็จ ครบวงจร ซึ่งหน่วยงานยังขาดการบริหารจัดการที่มี

ความเหมาะสม ทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิผล จึงเห็นควรให้มีการพัฒนากระบวนการบริหาร เพื่อสะท้อนถึงความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการออกแบบการดำเนินงานที่เหมาะสม และประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการของรัฐได้อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวะการณ์ โดยไม่มีการทดลอง (The one Shot Non-Experiment Case Study)

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนผู้ใช้บริการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล เดือนมกราคม 2564 - เมษายน 2565 จำนวน 13,420 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ (Taro Yamane) จำนวน 389 คน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน 2) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 4 คน 3) กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่น จำนวน 5 คน 4) กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน 5) กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน

เครื่องมือในการวิจัย

1. แบบสอบถาม
2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก
3. แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ

โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (Index of item-

Objective Congruent : IOC) ได้ค่าไม่ต่ำกว่า 0.6 ทุกข้อ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง (Try-Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างจากศูนย์ดำรงธรรม กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันและมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน/ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (α : Cronbach's Alpha Coefficient) โดยเครื่องมือการวิจัยได้ค่าของแบบสอบถามเท่ากับ 0.990 ซึ่งถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และมีโครงสร้างคำถาม 3 ส่วน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือ กลุ่มประชากรของผู้ใช้บริการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายและได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 389 คน หรือคิดเป็น 100%

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Intertie) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) แบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) จำนวน 18 รูปหรือคน ดำเนินการบันทึกข้อมูลที่ได้รับด้วยการจดบันทึก การทบทวนข้อมูลคำตอบ และการบันทึกเสียงให้ครบถ้วนตามคำถามในการสัมภาษณ์ และตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อนำมาเรียบเรียงเป็นผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติ พรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา การสรุปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction)

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า

โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยตามลำดับจากมากไปน้อย คือ (1) ด้านบรรลุมิติวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) มีการกำหนดเป้าหมายและกำกับการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล (2) ด้านความสามารถในการให้บริการและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) มีการประสานงาน และติดตามเรื่องร้องทุกข์ (3) ด้านระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่ทันสมัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เพื่อให้บริการประชาชนเกิดความพึงพอใจ (4) ด้านความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า 1) กระบวนการบริหาร (PDCA) ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ โดยมีประสิทธิภาพของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล (Y) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.573 + 0.229 (X_{11}) + 0.128 (X_{12}) + 0.252 (X_{13}) + 0.255 (X_{14})$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z\hat{Y} = 0.248 (Z_1X_{11}) + 0.135 (Z_2X_{12}) + 0.274 (Z_3X_{13}) + 0.280 (Z_4X_{14})$ โดยองค์ประกอบทั้งหมดของกระบวนการบริหาร (PDCA) สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล (Y) ได้ร้อยละ 77.60 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 2) การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรอิสระ มีอิทธิพลต่อกัน ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล (Y) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = 0.610 + 0.209 (X_{21}) + 0.309 (X_{22}) + 0.091 (X_{23}) + 0.233 (X_{24})$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z\hat{Y} = 0.213 (Z_1X_{21}) + 0.317 (Z_2X_{22}) + 0.098 (Z_3X_{23}) + 0.244 (Z_4X_{24})$ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการบริหารจัดการของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล (Y) ได้ร้อยละ 67.80 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

2. พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า

1. กระบวนการบริหาร (PDCA) ที่สำคัญต้องมีระบบตรวจสอบและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและระยะเวลาที่ชัดเจน ควบคู่กับด้านการปฏิบัติด้วยการนำหลักอิทธิบาท 4 นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม

2. หลักอทธิบาท 4 พบว่า ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) คือ เจ้าหน้าที่สามารถจัดการเรื่องร้องทุกข์ได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างรอบคอบ และแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว ร่วมกับด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) คือ เจ้าหน้าที่มีความพยายามดำเนินการรับเรื่องร้องทุกข์ ในด้านจิตตะ (ตั้งใจทำ) คือ มีการให้บริการได้อย่างดีเยี่ยม สามารถทำความเข้าใจสิทธิด้านกฎหมายอย่างชัดเจน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทำให้งานสำเร็จ และด้านฉันทะ (พอใจทำ) คือ เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจในการให้บริการอย่างเป็นมิตร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และขยายผลโดยการจัดทำโครงการให้มีประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุริยา อภิวัตโน (มะสันเทียะ) (2564) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 11 พบว่า 1) สภาพทั่วไปของการบริหารจัดการฯ คือ ปัจจัยการบริหาร โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และหลักอทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพฯ มีอิทธิพลร่วมกัน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาฯ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการฯ ได้แก่ การเข้าถึงประชาชน การมีส่วนร่วม การพัฒนาความรู้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี 1) กระบวนการบริหาร (PDCA) เมื่อพิจารณาในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล ด้านกระบวนการบริหาร (PDCA) ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร (2562) ได้วิจัยเรื่อง ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวชุมชน อย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดล บริบทการบริหารจัดการของภาครัฐและเอกชนมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.36 และอิทธิพลทางอ้อม 0.15 เป็นอิทธิพลรวม 0.51 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2) หลักอทธิบาท 4 เมื่อพิจารณาในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล ด้านหลักอทธิบาท 4 ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ หัสรินทร์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบพุทธวิธีการ

พัฒนาบุคลากรสายวิชาการตามกรอบพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการตามกรอบพันธกิจ เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาได้เป็นอย่างดี ประกอบกับ หลักอิทธิบาท 4 มีส่วนช่วยสนับสนุนในการทำนุบำรุงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

3. พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี 1) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรกระบวนการบริหาร (PDCA) และประสิทธิผลของศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล มีผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีกระบวนการบริหาร (PDCA) เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล เป็นตัวแปรตาม ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดของกระบวนการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล ได้ร้อยละ 77.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศณุพงศ์ กล้าสักกิจ (2562) ได้วิจัยเรื่อง “ต้นแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร” พบว่า ด้านการบริหารงาน สามารถทำนายประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองมากที่สุดคือ ด้านการปฏิบัติงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 98.0 และน้อยที่สุดคือการปรับปรุงงาน สามารถทำนายได้ร้อยละ 60.5 2) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล โดยมีผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (multiple linear regression) กำหนดให้หลักอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรอิสระ และประสิทธิผลการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล เป็นตัวแปรตาม พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้ร้อยละ 67.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขอุษา นุ่นทอง (2561) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาเอกชนนอกสถานที่ตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการฯ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านการนำหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี” สามารถสังเคราะห์ได้เป็นองค์ความรู้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

หลักการของกระบวนการบริหาร

หลักการสำคัญประกอบด้วย กระบวนการบริหาร บูรณาการร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 นำไปสู่ประสิทธิภาพการบริหารจัดการศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาล ควรให้ความสำคัญกับแนวทางการ ร่วมกับหลักพุทธธรรม บรรจุเป็นยุทธศาสตร์
2. หน่วยงานภาครัฐ ควรประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการ
3. ผู้บริหาร ควรกำหนดผลสัมฤทธิ์ ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแนววิถีพุทธ
4. ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของรัฐบาล ควรเป็นหน่วยงานนำร่องในการเป็นต้นแบบการเรียนรู้เชิงพุทธบูรณาการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมกิจกรรมด้านความพึงพอใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
2. ควรกำหนดนโยบาย ด้านการประเมินผล และความพึงพอใจ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
3. ควรส่งเสริมความสามารถในการให้บริการและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นภาคีเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
4. การนำแนวทางผลการวิจัยพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการ ควรกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4
5. ควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยอาศัยหลักอิทธิบาท 4 (4 Powers) และกระบวนการบริหาร (PDCA) 4 ปัจจัย เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำผลการวิจัยมาประยุกต์ร่วมกับการพัฒนาการบริหารจัดการ และใช้วิธีวิจัยการทดลองรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ร่วมกับการบูรณาการหลักพุทธธรรม
2. เห็นควรทำการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสร้างเครือข่ายในการพัฒนา
3. เห็นควรประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม นอกจากหลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาการบริหารจัดการ
4. เห็นควรทำการวิจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
5. เห็นควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการบริหารจัดการ

เอกสารอ้างอิง

- ประสงค์ หัสริทธิ์. (2560). รูปแบบพุทธวิถีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการตามกรอบพันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (ดุष्ฎิณีพนธ์พุทธศาสตรดุष्ฎิณีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุริยา อภิวิฑฒโน (มะสันเฑียะ). (2564). ประสิทธิผลการบริหารจัดการเผยแผร์พระพุทธศาสนาในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 11. (หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุष्ฎิณีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิศณุพงศ์ กล้ากลีจ (2562). ต้นแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร (ดุष्ฎิณีพนธ์ปริญญาปรัชญาดุष्ฎิณีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). กรุงเทพฯ: ศูนย์บริการประชาชนสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- ศิลปวิฑฐ์ น้อยสมมิตร. (2562). รูปแบบการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวชุมชนอย่างยั่งยืนในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ดุष्ฎิณีพนธ์พุทธศาสตรดุष्ฎิณีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). สรุปเรื่องร้องทุกข์/แสดงความคิดเห็นจากประชาชนที่ใช้บริการผ่านช่องทางารับเรื่องร้องทุกข์ 1111 ประจำปีเดือนเมษายน 2564. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. ศูนย์บริการประชาชน สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุขอุษา นุ่นทอง. (2561). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษานอกสถานที่ตั้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 86-98.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สามลดดา.
- อลงกต สารกาล. (2562). บทวิเคราะห์การบริหารงานภาครัฐไทย: จากอดีตถึงปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

**การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม***
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
OF THE OFFICE OF CONTEMPORARY ART AND CULTURE

ปุณณภา ปริเมธาชัย, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Punnapa Parimethachai, Boonton Dockthaisong, Kiattisak Suklueang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: punnapa.p@jwd-artspace.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย พบว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักภavana 4 ส่งผลต่อทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถร่วมกันทำนายทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ได้ร้อยละ 70.4 และ 52.0 (Adjusted $R^2=0.704, 0.520$) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ประกอบด้วย คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ คือมีความรู้เรื่องของศิลปะร่วมสมัยเป็นอย่างดี 2) ด้านทักษะ คือมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ การประสานงาน การแก้ปัญหา ในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และภาษาต่างประเทศ 3) ด้านความสามารถ คือมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยบูรณาการเข้ากับหลักภavana 4

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักพุทธธรรม; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

*Received August 6, 2022; Revised August 14, 2022; Accepted August 15, 2022

Abstract

The objectives of this research papers was to study the integration of Buddhist principles for human resource development of the Office of Contemporary Art and Culture, Ministry of Culture. Proceeded according to the mixed methodology

The results of the research were as follows: 1. Human resource development of the Office of Contemporary Art and Culture. Overall, it was at a high level ($\bar{X}$ = 4.11). When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects as follows: competence followed by skills and knowledge, respectively. 2. Factors affecting the human resource development of the Office of Contemporary Art and Culture. It was found that the human resource development process and the Bhavana 4 affected the human resources of the Office of Contemporary Art and Culture. They were able to jointly predict the human resources of the Office of Contemporary Art and Culture at 70.4 percent and 52.0 percent (Adjust R^2 = 0.704, 0.520), respectively. at the 0.01 level. 3. The integration of Buddhist principles for human resource development of the Office of Contemporary Art and Culture consists of 3 aspects of human resource characteristics: 1) knowledge, which is a good knowledge of contemporary art; 2) skills, which is Creativity, coordination and problem-solving skills in using social media. and foreign languages 3) competence is the ability to think analytically teamwork internal communication, transfer of knowledge and experience by integrating with the Bhavana 4, consisting of physical meditation, moral meditation, spiritual meditation, and wisdom meditation.

Keywords: Integration; Buddhist Principles; Human Resource Development.

บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อมโยงของการบริหารจัดการองค์กรด้านศิลปะและวัฒนธรรมกับนโยบายของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในฉบับล่าสุดคือฉบับที่ 12 (2560-2579) ในเบื้องต้นพบว่า มีความเชื่อมโยงร่วมกันในเรื่องของหลักการที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยอ้างอิงประเด็น “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และหลักการสร้างเสริมและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ในยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเทศ อันมีแนวทางการพัฒนาที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ดังนี้แล้ว จึงจะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาดังกล่าว มีความสอดคล้องกับหัวข้องานวิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย อย่างประสานกลมกลืนตรงตาม เป้าหมายและตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ภาคการจัดการเชิงกลยุทธ์ (สำนักงานคณะกรรมการและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2564)

อย่างไรก็ตามการบริหารทรัพยากรภาครัฐ พบว่า มีปัญหาหลายประการ เช่น 1) ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่คล่องตัว โครงสร้างการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันมี ลักษณะที่ยืดหยุ่นขาดความคล่องตัว ทำให้การบริหารยึดติดกับกรอบตามอำนาจหน้าที่ที่ กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลง ของสังคมได้อย่างทันการณ์ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรทำได้ไม่คล่องตัว และ เนื่องจากโครงสร้างองค์กรมีขนาดใหญ่ ทำให้การปรับต้องใช้เวลาพอสมควรในการ ดำเนินการ 2) ปัญหาภาวะเบียบ เทคโนโลยี และวิธีปฏิบัติงานไม่ทันสมัย การบริหารงาน ภาครัฐเป็นการบริหารงานโดยยึดโยงกับกฎหมายและระเบียบต่างๆ เป็นจำนวนมาก ภาวะเบียบบางเรื่องเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานภาครัฐและไม่ทันสมัย นอกจากนั้น เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในระบบราชการยังขาดความทันสมัยเมื่อเทียบกับการ ดำเนินงานของภาคเอกชนทั่วโลก 3) ปัญหากำลังคนภาครัฐไม่มีคุณภาพ กำลังคนภาครัฐที่ มีอยู่ในระบบราชการปัจจุบันส่วนใหญ่ยังขาดคุณภาพและมีความจำเป็นต้องได้รับการ พัฒนาในหลาย ๆ ด้านอย่างเร่งด่วน กำลังคนส่วนใหญ่ยังขาดความคิดสร้างสรรค์ และยึด ติดกับการทำงานแบบเดิม ทั้งนี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากความมั่นคงในระบบราชการทำ ให้กำลังคนภาครัฐขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอยู่ในสถานะของ ตำแหน่งที่มีเสถียรภาพและมั่นคงค่อนข้างสูง 4) การแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ยังคงอิงระบบอาวุโส 5) ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ไม่สามารถบริหารกำลังคนและกำกับดูแล ผลงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการในการทำงานขององค์กรในแต่ละระดับได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 6) ระบบบริหารงานบุคคลไม่เอื้อต่อหลักประกันด้านระบบคุณธรรม (The Merit System) ได้อย่างจริงจัง ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมากไม่ได้ รับความเป็นธรรม เป็นต้น (Thai Public Administration Wiki, 2564)

ดังที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้ตระหนักว่าทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย ขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ดังหน่วยผลิตสำคัญอันไม่อาจขาดได้ และ เมื่อปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนสังคมหรือมนุษย์ได้รวมตัวกันเป็นกลุ่มก้อนขนาดใหญ่ ย่อม เชื่อมโยงและเกี่ยวคล้องพ้องรัดกับสังคมอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยง ด้วยเหตุนี้ การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรม จึงเสมือนเป็นการเน้นย้ำความสำคัญของกระแสนักในเชิงคุณค่าของมนุษย์ให้มากยิ่งขึ้น กระตุ้นเตือนให้ดำรงตนอยู่ในการบริหารอย่างผู้มีปัญญาและสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับการนำมาปรับใช้ในบุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยกระทรวงวัฒนธรรม การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นย่อมสร้างแรงกระตุ้นแม้เพียงเล็กน้อยต่อโครงสร้างและภาพรวมขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักธรรมที่เกี่ยวข้อง และเห็นว่าหลักธรรม “ภาวนา 4” (อง.ปญจก. (ไทย) 22/79/104-106) อันประกอบด้วย กายภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาเชื่อมโยงกับหัวข้องานวิจัยได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็น โดยทำการวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ในการนำหลักธรรมดังกล่าวมาฝึกอบรมแก่บุคลากรของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย ทั้งในมิติแห่งความรู้และจิตใจควบคู่ไปกับหลักการบริหาร อันจะช่วยส่งผลต่อการรอบรู้ทัศนคติ ความคิดและความเชื่อ องค์ความรู้ และพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ในทุกภาคส่วนให้สามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมภาวนา 4 เป็นเสมือนเหมือนเครื่องมือในการช่วยพัฒนาศักยภาพ ขับเคลื่อนและผลักดันองค์กรให้สร้างนวัตกรรมทางความคิดอันแตกต่างไปจากเดิม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับหลักพุทธธรรมเชิงบูรณาการในหน่วยงานสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยกระทรวงวัฒนธรรม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในสายงานการจัดการด้านศิลปวัฒนธรรมศึกษาปัญหา อุปสรรค และพิจารณาข้อเสนอแนะอันอาจเป็นประโยชน์ เพื่อวางแผนและยกระดับพัฒนาการของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างเสริมศักยภาพทั้งปัจเจกบุคคลและความเป็นกลุ่มคณะได้อย่างเต็มขีดความสามารถ พร้อมทั้งด้วยทักษะที่ถูกจัดเตรียมไว้สำหรับรับมือต่อการเปลี่ยนผ่านสังคมสู่วิถีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว (Transition to Digital Period) อันจะนำมาซึ่งการประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าทั้งต่อตน องค์กร และส่วนรวมอย่างไรที่สิ้นสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ศิลปิน นักวิชาการ ภัณฑารักษ์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนทั้งสิ้น 550 คน (สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย, 2564) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 232 คน

2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง จำนวน 5 คน เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน นักวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน ด้วยการสุ่มแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 3) หลักธรรมภาวนา 4 และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.932 และในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และการสนทนากลุ่มเฉพาะ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ศิลปิน นักวิชาการ ภัณฑารักษ์ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 232 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานใช้การ

วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Stepwise MRA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.=0.614) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.16) รองลงมาคือ ด้านทักษะ ($\bar{X}$ = 4.09) และด้านความรู้ ($\bar{X}$ = 4.08) ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ผลการทดสอบปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
การพัฒนา (Pro2)	.318	.068	.341	4.704**	.000
การฝึกอบรม (Pro3)	.326	.064	.318	5.111**	.000
การศึกษา (Pro1)	.212	.050	.252	4.214**	.000
ค่าคงที่ (Constant)	.661	.151		4.385**	.000

Multiple R = .841^b R Square = .707 Adjusted R Square = .704 Std. Error = .334
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 70.4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนา สามารถทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 34.1

รองลงมาคือ การฝึกอบรม สามารถทำนายได้ร้อยละ 31.8 และการศึกษา สามารถทำนายได้ร้อยละ 25.2 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .661 + .318Z_{Pro2} + .326Z_{Pro3} + .212Z_{Pro1}$$

$$Z = .341Z_{Pro2} + .318Z_{Pro3} + .252Z_{Pro1}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักธรรมภาวนา 4 ประกอบด้วย กายภาวนา (พัฒนากาย) ศิลภาวนา (พัฒนาพฤติกรรม) จิตตภาวนา (พัฒนาจิต) ปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา) อย่างน้อย 1 ปัจจัยส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ผลการทดสอบปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงหลักธรรมภาวนา 4 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

ตัวแปรหลักธรรมภาวนา 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
จิตตภาวนา (พัฒนาจิต) (Pavana3)	.266	.053	.283	5.002**	.000
ศีลภาวนา (พัฒนาพฤติกรรม) (Pavana2)	.201	.061	.205	3.272**	.001
ปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา) (Pavana4)	.152	.036	.200	4.231**	.000
กายภาวนา (พัฒนากาย) (Pavana1)	.144	.048	.154	3.006**	.003
ค่าคงที่ (Constant)	1.039	.146		7.093**	.000

Multiple R = .724^d R Square = .525 Adjusted R Square = .520 Std. Error = .400
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าหลักธรรมภาวนา 4 สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 52.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จิตตภาวนา (พัฒนาจิต) สามารถทำนายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 28.3 รองลงมาคือ ศีลภาวนา (พัฒนาพฤติกรรม) สามารถทำนายได้ร้อยละ 20.5 อันดับสามคือ ปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา) สามารถทำนายได้ร้อยละ 20.0 และกายภาวนา (พัฒนากาย) สามารถทำนายได้ร้อยละ 15.4 ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.039 + .266Z_{Pavana3} + .201Z_{Pavana2} + .152Z_{Pavana4} + .144Z_{Pavana1}$$

$$Z = .283Z_{Pavana3} + .205Z_{Pavana2} + .200Z_{Pavana4} + .154Z_{Pavana1}$$

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมในครั้งนี้ ประกอบด้วย คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) โดยต้องมีความรู้เรื่องของศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยเป็นอย่างดี 2) ด้านทักษะ (Skill) โดยต้องมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 3) ด้านความสามารถ (Abilities) โดยต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรมภavana 4 ดังนี้ 1) ด้านกายภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องหมั่นออกกำลังกายให้มีสุขภาพแข็งแรง เพื่อให้มีร่างกายสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน 2) ด้านศีลภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5 ทำบุญ เจริญภาวนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน 3) ด้านจิตภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนา จัดสัมมนาอบรมธรรมะให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีสติ สมานะ มุ่งมั่นในเป้าหมาย และเป็นคนคิดบวก 4) ด้านปัญญาภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = 0.614$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความสามารถ รองลงมาคือ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายรุ่ง บุษพาพันธ์ (2558) ที่พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวคิดของลีโอนาร์ด แนด์เลอร์ (Leonard Nadler) คือการพัฒนาที่ตัวบุคคลเพื่อให้บุคคลนั้นๆ มีศักยภาพในการสนองตอบต่อความต้องการขององค์กรและสังคม ซึ่งเป็นการพัฒนาที่เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Capacities) ตลอดจนทัศนคติ (Attitude) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระณธีรวิชัย คุมภีรปัญญา (วรโกธินธนะโชค) (2560) ที่พบว่า วิธีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ ตามหลักพุทธธรรม ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานตามหลักพุทธธรรม เน้นส่งเสริมพัฒนาด้านปัญญาภาวนา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความเชี่ยวชาญด้วยการศึกษา อบรม สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรรักการเรียนรู้ จัดทำองค์ความรู้หน่วยงานให้เป็นระบบ ทำให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา ประยุกต์หลัก

ศึกษา 3 หลักสูตรปฐพีกรรม 7 หลักสูตรค 8 หลักสูตรการเกษตรในการพัฒนาสมรรถนะ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 70.4 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนา สามารถทำนุบำรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 34.1 รองลงมาคือ การฝึกอบรม สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 31.8 และการศึกษา สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 25.2 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะยุท เกตุอยู่ (2559) ที่พบว่า การประยุกต์แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเหมาะสมมี 3 องค์ประกอบได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ที่สามารถบูรณาการนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ หลักไตรสิกขา คือ หลักศีล นำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม หลักสมาธินำไปสู่การพัฒนาจิตใจ และหลักปัญญา นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุวัต กระสังข์ (2558) ที่พบว่า การพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ 1) การฝึกอบรมได้แก่การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม 2) การศึกษาได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ 3) การพัฒนาได้แก่การพัฒนาปัญญาและหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยมได้แก่วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผลโดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุแล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไปโดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน 3 ด้านร่วมกันคือพฤติกรรมจิตใจและปัญญามีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในการบวนการพัฒนาในองค์กร

2) หลักสูตรภาวนา 4 สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 52.0 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จิตตภาวนา (พัฒนาจิต) สามารถทำนุบำรุงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ร้อยละ 28.3 รองลงมาคือ ศิลภาวนา (พัฒนาพฤติกรรม) สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 20.5 อันดับสามคือ ปัญญาภาวนา (พัฒนาปัญญา) สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 20.0 และกายภาวนา (พัฒนากาย) สามารถทำนุบำรุงได้ร้อยละ 15.4 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไฉไลฤดี ยูวะนะศิริ และคณะ (2546) ที่พบว่า พระนิสิตต้องการพัฒนาจิตการปฏิบัติธรรมและการจัดรูปแบบที่หลากหลายตามความเหมาะสมโดยใช้หลักภาวนา 4 คือ 1) กิจกรรมกายภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติที่หลากหลายเพื่อฝึกการควบคุมสำรวมระวังในอินทรีย์

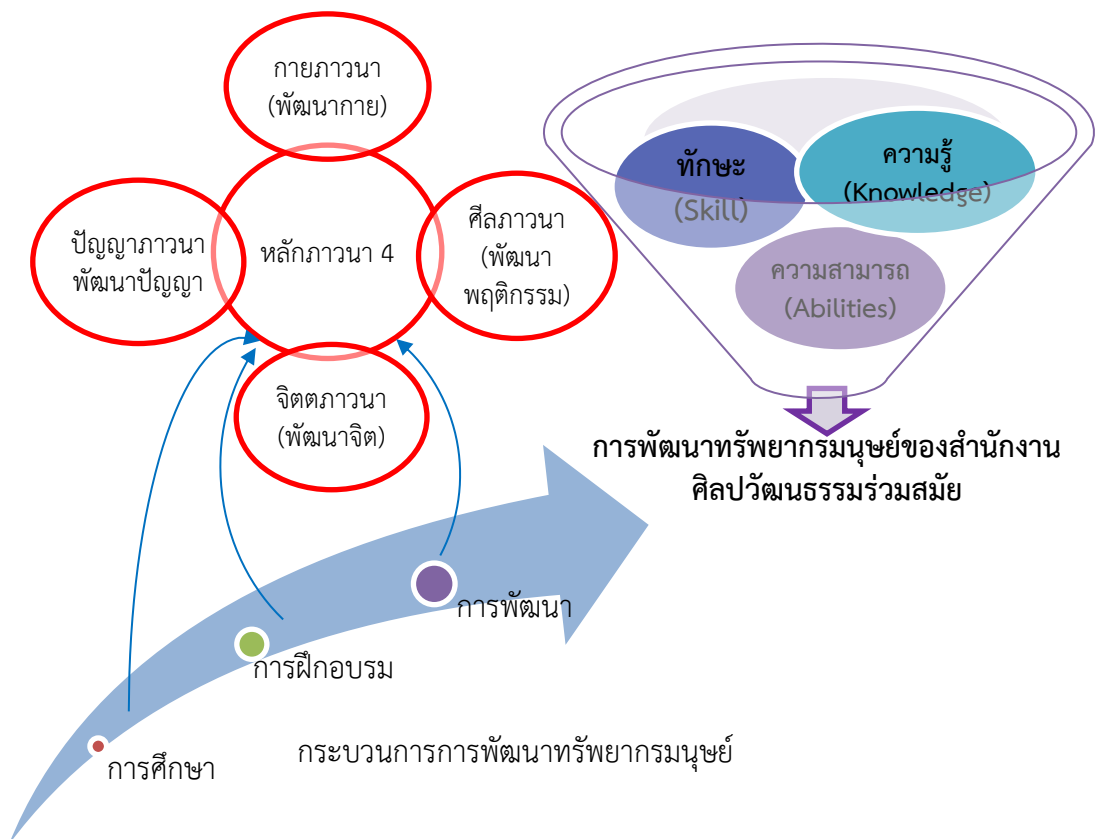
สังวรทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ระหว่างที่เรียนและปฏิบัติ 2) กิจกรรมศีลภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติตั้งอยู่ในกฐาระเบียบตามที่ตกลงกันอย่างเคร่งครัด 3) กิจกรรมจิตภาวนา คือ การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติได้อบรมปฏิบัติทางจิตเพื่อพัฒนาสติให้เกิดสมาธิตั้งมั่นจดจ่อในระหว่างที่เรียน 4) กิจกรรมปัญญาภาวนาคือการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติเกิดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรการเรียนรู้อย่างชัดแจ้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ (วงศ์เขียว) (2559) ที่พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง ตามหลักภาวนา 4 มีดังนี้ 2.1 ด้านภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม พบว่า (1) ภาวนาเพื่อพัฒนาผู้นำกลุ่มให้เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะดี น่าเชื่อถือ (2) ศีลภาวนา เพื่อพัฒนาผู้นำให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมยึดมั่นในกฐาระเบียบ (3) จิตภาวนาเพื่อพัฒนาผู้นำให้เป็นคนที่ไม่มัวแต่คิดคือความลำเอียง 4 อย่างในจิตใจของตน (4) ปัญญาภาวนาให้ผู้นำกลุ่มมีปัญญาเฉลียวฉลาด ใช้ปัญญาไปสร้างแรงจูงใจแก่สมาชิก ให้อยู่ในศีลธรรม คิดดี พูดดี ทำดี

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ในครั้งนี้ประกอบด้วย คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านคือ 1) ด้านความรู้ (Knowledge) โดยต้องมีความรู้เรื่องของศิลปะร่วมสมัยเป็นอย่างดี 2) ด้านทักษะ (Skill) โดยต้องมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ 3) ด้านความสามารถ (Abilities) โดยต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสาร ภายในองค์กร การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ โดยบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรม ภาวนา 4 ดังนี้ 1) ด้านกายภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องหมั่นออกกำลังกายให้มีสุขภาพแข็งแรง เพื่อให้มีร่างกายสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน 2) ด้านศีลภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5 ทำบุญ เจริญภาวนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างความซื่อสัตย์ สุจริต ในการทำงาน 3) ด้านจิตภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนา จัดสัมมนาอบรมธรรมะให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีสติ สมาธิ มุ่งมั่นในเป้าหมาย และเป็นคนคิดบวก 4) ด้านปัญญาภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิฑิต์ศัน นิพนธ์ พิทยา (2562) ที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย จากผลการศึกษาพบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.77 แสดงว่า ตัวแปรในโมเดลคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกระบวนการบริหารสามารถอธิบาย

ความแปรปรวนของการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ได้ร้อยละ 77 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรภายในแฝงมีค่าเท่ากับ 0.71 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กระบวนการบริหารและการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาสามารถอธิบายความแปรปรวนของทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ร้อยละ 71 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรวิน ไชยวรรณ (2559) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารงานบุคลากรด้านการบินของสถาบันการบินพลเรือนด้วยหลักอิทธิบาท 4 คือ “PRDMCVCV MODEL” มีดังนี้ 1) ด้านการวางแผน บุคลากรเชิงพุทธโดยการวางแผนการคัดเลือกบุคลากร ตามภารกิจแต่ละหน้าที่นโยบาย วัตถุประสงค์ โครงสร้างบุคลากร 2) ด้านการสรรหา บุคลากรเชิงพุทธโดยการคัดเลือกบุคลากรตามนโยบายหน่วยงาน ที่ต้องการคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้าน มีลักษณะตั้งใจมุ่งมั่น มีความใฝ่รู้ในอาชีพ 3) ด้านการพัฒนา บุคลากรเชิงพุทธโดยการใส่ใจและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการอบรม เพิ่มความรู้ในวิชาชีพ มีธรรมะในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการธำรงรักษา บุคลากรเชิงพุทธโดยการปลูกฝังความรับผิดชอบในหน้าที่ ใส่ใจการทำงาน คิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ คิดสร้างสรรค์ต่อหน้าที่และองค์กร พัฒนาคนใหม่รักษาคณเก่า สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มแรงจูงใจ ให้รางวัลเป็นการตอบแทน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ได้ดังแผนภาพต่อไปนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย



ภาพที่ 1 แสดงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม

จากแผนภาพองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ในครั้งนี้ประกอบด้วย คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ 3 ด้านคือ

1) ด้านความรู้ (Knowledge) โดยต้องมีความรู้เรื่องของศิลปะร่วมสมัยเป็นอย่างดี
 2) ด้านทักษะ (Skill) โดยต้องมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการแก้ปัญหา มีทักษะในการใช้สื่อสังคมออนไลน์ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ

3) ด้านความสามารถ (Abilities) โดยต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม การสื่อสารภายในองค์กร การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์

โดยบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรมภavana 4 ดังนี้

1) ด้านกายภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องหมั่นออกกำลังกายให้มีสุขภาพแข็งแรง เพื่อให้มีร่างกายสมบูรณ์พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

2) ด้านศีลภาวนา เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตามหลักศีล 5 ทำบุญ เจริญภาวนาอยู่เสมอ เพื่อสร้างความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน

3) ด้านจิตภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องจัดกิจกรรมทางพุทธศาสนา จัดสมณนาอบรมธรรมะให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีสติ สมาธิ มุ่งมั่นในเป้าหมาย และเป็นคนคิดบวก

4) ด้านปัญญาภาวนา สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัยต้องส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนทักษะใหม่ๆ และนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการงาน

นอกจากนั้นยังต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยด้านการศึกษา โดยส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตามศักยภาพของตน ส่งเสริมศิลปะร่วมสมัยเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการ กฎหมาย และระเบียบพัสดุ ส่งเสริมให้มีความรู้ในเรื่องของศิลปะทั้ง 9 สาขา ส่งเสริมให้มีความรู้ทางด้านสังคม วัฒนธรรม ที่สัมพันธ์กับงานศิลปะ

2) ปัจจัยด้านการฝึกอบรม โดยส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมทางด้านการเป็นพันธมิตร ฝึกอบรมด้านการจัดการงานศิลปะและการจัดการหอศิลป์ ส่งเสริมให้ศิลปิน มีเวทีในการแสดงผลงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ฝึกอบรมทักษะในด้านภาษาทั้ง ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ฯลฯ ฝึกอบรมทักษะการใช้ระบบคอมพิวเตอร์และการสื่อสารสมัยใหม่

3) ปัจจัยด้านการพัฒนา โดยพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรม พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถตรงสายงานและเชื่อมโยงกับศิลปินในแต่ละสาขา พัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่คนอื่น พัฒนาวิชาชีพตามแผนอย่างเป็นระบบ ขับเคลื่อนให้
เป็นไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ควรกำหนดโมเดลการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจนว่า จะส่งเสริมการศึกษาด้านไหนเพื่อให้บุคลากรมีความรู้
ตรงกับงาน จะฝึกอบรมอะไรเพื่อให้บุคลากรมีทักษะเฉพาะงาน และจะพัฒนาอะไรเพื่อให้
บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน

2) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมควรส่งเสริมให้บุคลากร
มีสุขภาพกาย ใจที่ดีในการทำงาน และการสร้างหลักประกันจากรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มี
ความรู้และความสามารถด้านศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมควรส่งเสริมให้มีการออก
กำลังกายเป็นประจำทุกวันเพื่อให้ร่างกายพร้อมสำหรับการทำงาน งานออกมามี
ประสิทธิภาพ

2) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรมควรส่งเสริมการ
ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่น ด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม มีพฤติกรรมประชาธิปไตย

3) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ควรส่งเสริมการเข้าใจ
ภาวะอารมณ์ของตนเอง ให้มีความสุขในการทำงาน เน้นความเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มี
การแลกเปลี่ยน แบ่งปันแก่กันและกันด้วย

4) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ควรส่งเสริมการทำบุญ
ตามเทศกาลต่าง ๆ ของไทย และจัดกิจกรรมทำบุญตามวันสำคัญทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง

5) สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย กระทรวงวัฒนธรรม ควรประยุกต์หลักจิต
ภาวนา การพัฒนาด้านจิตใจ โดยกำหนดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาจิตใจ
มีกิจกรรมนั่งสมาธิเจริญภาวนา ที่เป็นการพัฒนาจิตใจ ยกย่องจิตใต้สำนึก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนา
ทุนมนุษย์ ของภาคเอกชนกับภาครัฐ เพื่อให้เห็นช่องว่างและแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

2) องค์การภาครัฐและภาคเอกชนควรส่งเสริมให้มีการวิจัยโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นตัวแปรในการวิจัยด้วย เพื่อเป็นพื้นฐานของการสังเคราะห์หลักธรรมที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร

3) ควรมีการวิจัยนำทฤษฎี หรือโมเดล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้เห็นความชัดเจนและการพัฒนาที่มีฐานรองรับ และยอมรับในระดับสากล

เอกสารอ้างอิง

ไกรวิน ไชยวรรณ. (2559). *การเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการบินด้วยหลักพุทธธรรมของสถาบันการบินพลเรือน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ไฉไลฤดี ยูวะศิริ และคณะ. (2546). *ผลสำเร็จในการปฏิบัติธรรมของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตเชียงใหม่* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชนะยุทธ เกตุอยู่. (2559). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวทางของพระสังฆพัฒนาในจังหวัดเพชรบูรณ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (2562). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณธีรวิชัย คมกัธปญโญ (วรโกคินธนะโชค). (2560). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัทเอส อาร์พรีนเตอร์แมสโปรดักส์จำกัด.

พระมหาสกล ฐานวุฑโฒ (วงษ์เชิด). (2559). *รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืนภาคเหนือตอนล่าง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สายรุ้ง บุณผาพันธ์. (2558). การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2579). สืบค้น 31 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.nesdc.go.th/download/plan12>.
- สำนักงานศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย. (2564). ประวัติสำนักงาน. สืบค้น 20 มกราคม 2564, จาก <http://ocac.go.thประวัติสำนักงาน/>
- อนวัต กระสังข์. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Thai Public Administration Wiki, (2564). การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ. สืบค้น 23 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://thachang-nyk.go.th/UserFiles/File/041158/HUM.pdf>.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3rded, New York: Harper and Row.

รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา*

DESIRABLE FACILITIES MANAGEMENT MODEL OF MONASTERIES IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

พระครูวินัยธรศิริเชษฐ์ สิริวัฒนโน, นิกร ศรีราช, พระปลัดระพิน พุทธิสาโร

PhrakruvinaidhornSirichet sirivaddhano, Nigorn srirat, Phrapalad Raphin Buddhisaaro

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: sirichet000@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ วิเคราะห์สภาพทั่วไป กระบวนการบริหารจัดการ และนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทำการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 18 รูป/คน การสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 8 รูป/คน ทำการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา สรุปเป็นความเรียง และการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พระสงฆ์ฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 224 รูป มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.993

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพทั่วไป วัดมีการพัฒนาตามหลักสุขาภิบาล วัดขาดความรู้เรื่องสัปายะ และสุขาภิบาลอย่างถูกต้อง การก่อสร้างปรับปรุงได้รับทุนจากศรัทธาที่มีต่อวัด ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อโรคทำให้ขาดสภาพคล่อง 2) กระบวนการพบว่า มีการวางแผนงาน การดำเนินงานก่อสร้างตามหลักสัปายะ 4 มีคณะกรรมการตรวจสอบการทำงาน เมื่อพบความผิดพลาดแก้ไขปัญหาทันที ผลการวิจัยเชิงปริมาณ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.10, S.D.=0.71) 3) รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดอยุธยา 1. ด้านความต้องการของร่างกาย จัดเสนาสนะให้เหมาะสม 2. ด้านความต้องการทางจิตใจและสังคม จัดเสนาสนะให้ควรแก่ปฏิบัติธรรม 3. ด้านการป้องกันโรคติดต่อ หมั่นตรวจสอบกำจัดพาหะนำโรค 4. ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ และแสงสว่างที่เพียงพอ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; เสนาสนะ; วัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Abstract

Objectives of this research were to study, analyze the general condition, management process and present the desirable facilities management approach of the temples in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. conducted by the mixed research method. The qualitative research was conducted with in-depth interviewing 18 key informants and 8 participants in focus group discussion and analyzed the data with content descriptive interpretation. The quantitative research collected data from 224 samples who were the administrative monks in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province with questionniar that had reliability value at 0.993

The results of the research showed that: 1 the general condition of the temple was developed according to sanitation principles. The temple lacked knowledge of Sappaya. and proper sanitation. Renovation construction was funded by faith in the temple. Problems with the spread of pathogens resulted in a lack of liquidity. 2) The process found that have a plan, operation of the construction according to the principle of Sappaya 4. There was a work review committee. When an error were found, fix it immediately. The overall quantitative findings were at high level ($\bar{X}$ =4.10, S.D.=0.71). 3) Desirable facility management approach of temples in Ayutthaya Province were found that: 1. The demanding aspects of the body Properly organize facilities 2. In terms of mental and social needs, providing offerings for Dharma practice, 3. Contagious disease prevention regularly check and eliminate disease carriers, 4. In terms of preventing accidents, there were various security systems and adequate lighting.

Keywords: Management; Facility; Temples in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

บทนำ

ปัจจุบันนี้ วัดซึ่งเป็นสถานที่ปลูกสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัยของพระสงฆ์และสามเณร มีการปลูกสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัยมากขึ้นในแต่ละวัด แต่ละวัดนั้นเมื่อจะปลูกสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัยของพระสงฆ์และสามเณรนั้นก็ควรที่จะไปปรึกษาขอแผนผังในการปลูกสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัยจากกองช่างและกองสาธารณสุขจากเทศบาลที่อยู่ใกล้วัด ช่วยมาดูแลแผนผังคู่มือในการปลูกสร้างอาคารเสนาสนะที่อยู่อาศัยของพระสงฆ์และสามเณร เพื่อจะเป็นผลดีต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของพระสงฆ์และสามเณรผู้ที่จะอาศัยอยู่ในเสนาสนะที่ปลูกสร้างนั้นให้ถูกต้องตามหลักมาตรฐานสุขาภิบาลด้านที่อยู่อาศัย (กองแบบแผน, 2560) การบริหารจัดการเสนาสนะตามมาตรฐานสุขาภิบาลภายในวัดที่ดี เจ้าอาวาสต้องรู้จักการปรับเปลี่ยนประยุกต์การทำงานโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการปกครองดูแลพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)(2549) ได้นำเสนอว่า การบริหารหมายถึงการทำงานให้ สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น สำหรับการบริหารในพระไตรปิฎกยังมีกล่าวอยู่อีกในหลายพระสูตร ซึ่งทำให้ทราบถึงการบริหารของพระพุทธเจ้าว่าทรงมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร (พระอัครเดช ญาณเตโช, 2557)

วัดจะเจริญ วัดจะดี จะมีความเจริญมั่นคงจะต้องประกอบด้วย 1. มีสมภารดีคือมีเจ้าอาวาสที่รู้จักบริหารจัดการงานวัด การปกครองเพื่อให้อยู่ในกรอบพระธรรมวินัย 2. มีธรรมดีคือ มีการอบรมกายด้วยศีล อบรมจิตใจ และอบรมปัญญาด้วยสมาธิ 3. มีพระดีคือ มีปูชนียวัตถุได้แก่ พระพุทธรูปที่เป็นที่เคารพสักการะ 4. มีการจัดสถานที่วัดคือมีการจัดระเบียบแผนผังภายในวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สงบ ร่มรื่น เป็นที่สัปปายะ คือ เป็นที่เหมาะสมแก่การศึกษา ปฏิบัติธรรม เป็นศูนย์รวมของบุญ กุศลเป็นอริยทรัพย์ (พระสุนันท์ อินัง, 2562)

การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะภายในวัด ตามแนวทางสาธารณูปการ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบูรณปฏิสังขรณ์ทั้งภายในและภายนอก เช่น โบสถ์ วิหาร พื้นที่โดยรอบบริเวณวัด ฯลฯ นอกจากนี้ การจัดทำบัญชีเสนาสนะและศาสนสมบัติของวัด เป็นงานประจำของเจ้าอาวาส เป็นหน้าที่เพื่อสร้างสิ่งที่จำเป็น รักษาสิ่งที่มีอยู่ และซ่อมแซมสิ่งที่ชำรุดทรุดโทรม เพื่อประโยชน์แก่ชุมชนและพระสงฆ์ภายในวัด การบริหารจัดการเสนาสนะของเจ้าอาวาสในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก มีประเด็นปัญหาให้พบเห็นอยู่เสมอ การก่อสร้างเสนาสนะและการบูรณะศาสนวัตถุต่าง ๆ ให้คงอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสม จำเป็นต้องมิงงบประมาณในการทำงาน จึงเป็นข้อจำกัดและความท้าทายให้เจ้าอาวาสต้องอาศัยการบริหารจัดการอย่างไรให้เหมาะสม (สุรพล สุธพรหม และคณะ, 2555)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาค้นคว้าเพื่อเป็นกรอบแนวคิดหลัก ประกอบด้วย 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล SWOT เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก แล้วจัดทำ TOWS Matrix เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับข้อจำกัด จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับข้อจำกัด (อารีย์ แผ้วสกุลพันธ์, 2553) 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เรื่องพุทธวิธีบริหาร พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), (2549) ทฤษฎีองค์การจัดการเชิงพุทธ (สุรพล สุยะพรหม และคณะ, 2555) การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผลการศึกษา (กมล ภู่อะเสริฐ, 2535) การจัดการยุคใหม่ (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการไปถึงเป้าหมายซึ่งต้องอาศัยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก ความสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ยกระดับสังคมที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจอย่างจริงจัง ต่อเนื่องแม้จะมีข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ และมีความเชื่อว่าสิ่งดีงามที่ได้กระทำนั้นจะนำมาซึ่งการร่วมแรงร่วมใจของทุก ๆ คนในสังคมไทย 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการจัดการและพฤติกรรมองค์การ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2550) องค์การและการจัดการ (พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, 2542) การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา (วิโรจน์ สารรัตน์, 2542) สรุปได้ว่า การบริหารจัดการ คือ กระบวนการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ ซึ่งมีบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ และบุคคลเหล่านี้จะใช้ทรัพยากรอื่น เช่น เงินทุน เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์อื่น ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล 4) แนวคิดเกี่ยวกับเสนาสนะ ได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการศาสนา (พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ, 2540) คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยหลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์ (กรมการศาสนา, 2540) การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2545) สรุปได้ว่า การสาธารณูปการจะเน้นในส่วนบำรุงรักษาวัด และ ศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี เป็นหน้าที่ของผู้บริหารวัดและคณะสงฆ์โดยตรง ในส่วนของภาครัฐและพุทธบริษัท จะต้องอุปถัมภ์ด้วยไม่ว่าจะเป็นการก่อสร้างหรือบูรณะรักษาเสนาสนะ มีกระบวนการและวิธีการขอคำปรึกษากับ หน่วยงานราชการที่รับผิดชอบ รู้จักวิธี บูรณปฏิสังขรณ์ โดยยึดบูรณปฏิสังขรณ์ การรักษาดูแล ศาสนวัตถุ และศาสนสถาน 5) พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) สรุปได้ว่า หลักสัปายะ 7 ได้แก่ 1) อาวาสสัปายะ เสนาสนะที่พักอันควร 2) โคจรสัปายะ สถานที่ควรไป 3) ภัสสะสัปายะ คือ การสนทนาที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติธรรม 4) บุคคลสัปายะ คือ ผู้ที่สมควรสนทนาในขณะปฏิบัติกิจ 5) โภชนสัปายะ อาหารบริโภคที่เหมาะสมแก่สมณ

กิจ 6) อุตสาหุบายะ คือ สภาวะดินฟ้าอากาศ ธรรมชาติแวดล้อมที่เหมาะสม 7) อิริยาบถสัปปายะ คือ อิริยาบถที่เหมาะสมแก่สมณสารูป ในการเคลื่อนส่งผลดีโดยไม่มีนิวรณ์เกิดขึ้น

ผู้วิจัยอยู่ภายใต้การปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้เล็งเห็นความสำคัญในการปลูกสร้างเสนาสนะต่างๆภายในวัด เช่น กุฏิ ศาลาการเปรียญ วิหาร อุโบสถ ที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในวัด ซึ่งปัจจุบันแต่ละวัดก็ได้สร้างกุฏิ ที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสงฆ์สามเณรจำนวนมากแต่ไม่ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐาน ด้านอาคารที่พักอาศัย แต่ละวัดไม่ได้ขอแผนผังและไม่มีการตรวจสอบแผนผังในการปลูกสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัยจากสำนักงานเทศบาลสุขาภิบาล ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่ง ในการริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาวัดและการบริหารจัดการสาธารณูปการของวัด เพื่อให้สำเร็จประโยชน์ตน และประโยชน์ของพุทธศาสนิกชน ตลอดทั้งประโยชน์ของพระพุทธศาสนาสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอ รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร(Population) ได้แก่ พระสงฆ์ฆาธิการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 510 รูป (สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง(Sample) ได้แก่ พระสงฆ์ฆาธิการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาร์ยามานะ ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 224 รูป (พระมหาทศกฤษฏา กิตติโสภณ, 2561)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) พระสงฆ์ฆาธิการเจ้าคณะปกครอง ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 รูป 2) นักวิชาการทางด้านการจัดการเชิงพุทธ

จำนวน 4 รูปหรือคน 3) ผู้เกี่ยวข้องกับงานเสนาสนะ จำนวน 4 คน 4) ข้าราชการหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือในการวิจัย

3.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้าน ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ลักษณะคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน ครอบคลุมสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล จากการสนทนา

3.3 แบบสอบถาม (Questionnaire) นำเสนอเครื่องมือต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ เป็นรายข้อ (Index of item-Objective Congruent : IOC) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try-Out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างนอกพื้นที่วิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน/ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดคือ 0.993 (สุริย์ ศิริโกการภิมย์, 2556)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ดำเนินการสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา และสถานที่ ที่กำหนดไว้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม Line แอปพลิเคชัน จดบันทึกบันทึกเสียง บันทึกภาพประกอบการสัมภาษณ์

4.2 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ชุด โดยใช้ระบบสารสนเทศเพื่อความปลอดภัยจากภาวะการแพร่ระบาดของโรคโควิด19 โดยใช้ Google Form ในการทำแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis

5.2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อได้ค่าสถิติที่ถูกต้อง สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า

1.1. จุดแข็ง (Strength) พบว่า การพัฒนาการบริหารจัดการเสนาสนะของวัดให้เหมาะสมกับความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกาย การก่อสร้างเสนาสนะของวัดต้องให้ถูกหลักหลักสี่ปายะ 4 เจ้าอาวาส กรรมการวัด ไวยาวัจกรวัด และผู้นำชุมชน ในชุมชนนั้น มีส่วนร่วมในการเสนาสนะของวัด การสร้างเสนาสนะของวัดนั้นจะต้องคำนึงถึงให้เหมาะสมกับสมณสาธูปของพระสงฆ์สามเณร

1.2. จุดอ่อน (Weakness) พบว่าขาดความร่วมมือกับพระภิกษุสงฆ์สามเณรภายในวัดในการบริหารจัดการเสนาสนะของวัด ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสี่ปายะ การสร้างเสนาสนะของวัดแต่ละอย่างนั้นใช้เวลาในการก่อสร้างนานกว่าจะแล้วเสร็จ วัดขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐมาสนับสนุนในการจัดการเสนาสนะของวัด

1.3. โอกาส (Opportunity) พบว่าวัดจะได้ปัจจัยในการก่อสร้างเสนาสนะของวัดนั้นก็ด้วยความศรัทธาของชาวบ้านที่มีต่อเจ้าอาวาส วัดจะได้ปัจจัยในการก่อสร้างเสนาสนะของวัดนั้นผลก็มาจากความศรัทธาของชาวบ้านที่มีต่อวัดด้วย มีการจัดตั้งให้เป็นกรรมการวัด ไวยาวัจกรวัด เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเสนาสนะภายในวัด การใช้สื่อมวลชนมีเดียที่ทันสมัยในการประชาสัมพันธ์งานบุญต่าง ๆ ของวัดได้เป็นอย่างดี

1.4. อุปสรรค (Threat) พบว่า ขาดงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ เป็นสาเหตุประชาชนขาดสภาพคล่อง จึงไม่มีปัจจัยทำบุญช่วยทางวัดได้ บุคลากรในวัดขาดทักษะในการพัฒนาการบริหารจัดการเสนาสนะของวัด ขาดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้คำแนะนำ ในการจัดสร้างเสนาสนะของวัด

2. กระบวนการในการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กระบวนการในรูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยใช้กระบวนการบริหารจัดการ PDCA พบว่า มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันวางแผนงานก่อสร้างเสนาสนะและศาสนวัตถุภายในวัด ตามขั้นตอนที่วางแผน มีการตรวจสอบการสร้างเสนาสนะตามระยะเวลาที่กำหนดก่อนรับส่งมอบงาน ทำการประเมินงานก่อสร้างเพื่อให้ผู้รับเหมาแก้ไขปรับปรุง และมีการบูรณาการเข้ากับหลักพุทธธรรมตามหลักสี่ปายะ 4 คือ ด้านอาวาสสี่ปายะ จัดเสนาสนะให้เป็นสัดส่วนมีเขตพุทธาวาส ธรรมาวาส และสังฆาวาสอย่างชัดเจน มีความสะอาดร่มรื่น มีห้องน้ำที่มาตรฐาน ถูกสุขลักษณะ มีการจัดสถานที่พักผ่อนและเล่นกีฬา มีสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานสำหรับผู้สูงอายุและผู้พิการ ด้านอาหารสี่ปายะ พบว่า จัดโรงอาหารหอฉันให้สะอาดถูก

สุขอนามัย มีน้ำดื่ม น้ำสะอาดไว้บริการควบคุมคุณภาพของอาหารและเครื่องดื่ม นำเสนอข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโภชนาการที่ดี ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับโภชนาการ ด้านบุคคลสัปปายะ พบว่า มีการบริหารด้วยระบบสามัคคีธรรม ประชาสัมพันธ์วัดเพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนเข้ามาพัฒนาวัด ด้านธรรมสัปปายะ พบว่า การติดต่อสื่อสารด้วยวาจาที่สุภาพสมกับสมณสาธิต มีการแสดงพระธรรมเทศนาประจำวันโอกาสที่สำคัญต่าง ๆ และมีการบันทึกเสียงให้ประชาชนได้รับฟัง ในภายหลัง ส่งเสริมการเจริญจิตและปัญญา จัดโครงการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน มีเจ้าหน้าที่คอยตอบปัญหาให้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และ มีแหล่งเรียนรู้ที่สามารถสืบค้นธรรมะได้จากหนังสือสิ่งพิมพ์และผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ พระสังฆาธิการในจังหวัดอยุธยา ในกระบวนการในการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลัก PDCA โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=0.657$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และตามหลักสัปปายะ ๔ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

3.รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่ พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่ พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้มีการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำงานได้อย่างบูรณาการ ลดการซ้ำซ้อนของกิจกรรมและพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายเพื่อสะดวกในการแลกเปลี่ยนความรู้ ในการพัฒนาการบริหารจัดการเสนาสนะของวัด ทั้ง 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ควรจัดสร้างที่อยู่อาศัยให้มีความมั่นคงแข็งแรง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก เป็นสัดส่วน ควรคำนึงถึงความสะดวกสบาย สงบเรียบร้อย การทำสัปปายะในห้องกุฏิควรใช้สีโทนอ่อน เช่น สีขาว สีครีม สีคว้นบุหรี่ เป็นต้น มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อร่างกายทั้งกลางวันและกลางคืน ไม่มีเสียงดังจนเกินไป ไม่มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์มารบกวน กุฏิที่อยู่อาศัยนั้นไม่ใหญ่หรือคับแคบจนเกินไป

2. ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจ และสังคม ควรจัดที่อยู่อาศัยเสนาสนะนั้นให้มีความเป็นสัดส่วน มีการแบ่งเขตที่อยู่อาศัยให้ชัดเจน เช่นมีเขตพุทธาวาส ธรรมาวาส สังฆาวาส เป็นต้น มีการปลูกต้นไม้ สวนหย่อมประดับตามบริเวณกุฏิที่อยู่อาศัย และเสนาสนะในแต่และห้องควรให้อยู่อาศัยห้องละรูปเพื่อป้องกันการอยู่เบียดเสียดแออัดกัน

3. ด้านการป้องกันโรคติดต่อ มีการจัดหอน้ำดื่มให้สะอาดถูกสุขลักษณะ รักษาความสะอาดเป็นประจำ ให้วัดมีจุดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ สะอาดปราศจากเชื้อโรคต่าง ๆ มีการกำจัดสิ่งปฏิกูลขยะมูลฝอยเป็นประจำในที่อยู่อาศัย สอดส่องดูแลน้ำเสียน้ำขังบริเวณ วัดเพื่อป้องกันเพาะยุงลาย ควรให้มีการตรวจสอบสภาพร่างกายพระภิกษุสามเณรเป็นประจำ มีการถวายความรู้เรื่องเกี่ยวกับการฉีกรักษาโรคติดต่อที่ถูกต้องด้วย

4. ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ ควรติดตั้งเครื่องตัดไฟฟ้าอัตโนมัติเพื่อ ป้องกันไฟฟ้าลัดวงจร มีถังดับเพลิงทุกกุฏิทุกหลังเพื่อป้องกันอัคคีภัย ควรจะให้พระภิกษุ สามเณรบุคลากรภายในวัดได้เข้ารับการอบรมให้มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการป้องกัน อุบัติเหตุ ควรมีป้ายเตือนสติไม่ให้เกิดความประมาทตลอด เช่น ระวังพื้นลื่น ระวังตกบันได ระวังชนกระจก ระวังถนนลื่น เป็นต้น และ ควรมีการติดตั้งไฟฟ้าตลอดถนนหนทางภายใน วัดเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุในเวลากลางคืน มีการตรวจสอบอุปกรณ์ไฟฟ้า

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของ พระสงฆ์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของ รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.624) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.635) ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจและสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.659) ด้านการป้องกันโรคติดต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.683) ($\bar{X} = 3.83$, S.D.=0.960) ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก($\bar{X} = 4.18$, S.D.= 0.693)

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและนำเสนอแนะมา อภิปรายดังนี้

รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่ พึงประสงค์ของวัดในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย คือ ต้องมีอากาศถ่ายเท สะดวก กุฏิต้องมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีมืดหรือสว่างเกินไปทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดปรีชา จิรนาโค(บัวผัด) (2558) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบ การจัดการสาธารณูปการของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 14” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการสอดคล้องกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติที่เสนอให้วัดมีการพัฒนาวัดให้ ดียิ่งขึ้น มีข้อบังคับให้ทุกวัดต้องปฏิบัติตาม ปัญหาอุปสรรค คือวัดยังขาดเงินอุดหนุนที่แน่นอน

นอน อุปสรรคจากสภาพดิน ฟ้า อากาศ ทำให้วัสดุอุปกรณ์มีความเสียหาย ชำรุดไปตามกาลเวลา ผู้รับจ้าง เอาเปรียบในเรื่องของการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์และชอบทำงาน 2) ด้านการจัดองค์กร ด้านการขึ้นนำและด้านการควบคุมเป็นกระบวนการของการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) รูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 14 เจ้าอาวาสจะต้องมีคุณธรรม มีความรู้ มีภาวะผู้นำ สั่งการ ตั้งคณะกรรมการวางแผนพัฒนาวัด มีหน้าที่วางแผนงานหลัก ระยะสั้น กลางระยะยาว สอดคล้องกับ กฎชนพงศ์ ฟองสินธุ์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้าในโครงการก่อสร้างขององค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความล่าช้าสำคัญของโครงการก่อสร้างจะแตกต่างกันในมุมมองของทั้งสองฝ่าย โดยที่การไม่มีเครื่องจักรประจำเป็นของตนเองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้ามากที่สุด ในมุมมองฝ่ายราชการ ส่วนฝ่ายเอกชนมองว่า การขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากฤดูการทำเกษตรกรรมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้ามากที่สุด

ด้านความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจและสังคม คือ วัดมีการแบ่งเขตอย่างเหมาะสมและเป็นสัดส่วน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม ความสะดวกสบายต่อการใช้เสนาสนะ มีการปลูกต้นไม้ตามบริเวณกุฏิที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสันติธรรมมาภิรัต(บุญชัย สนติกโร) (2557) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนา รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติสืบทอดกันมาตามแบบการปกครองคณะสงฆ์ในภาคอื่นๆ ยังไม่มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับยุคสมัย 1) จุดแข็ง คือ แบ่งภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนการปกครอง ใช้กฎเกณฑ์เดียวตามหลักพรหมวิหาร 4 ยึดมั่นในอธิปไตยธรรม 7 ยกเว้น อคติ 2) จุดอ่อน ยังขาดบุคลากรที่มีคุณภาพมาช่วยกันพัฒนาการปกครอง ขาดความยุติธรรม ขาดความร่วมมือกัน 3) ปัญหา มีนโยบายที่ไม่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจในการ 4) อุปสรรค ผู้บริหารขาดความรัดกุมในการทำงาน ขาดงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปกครอง และขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร สอดคล้องกับ พระครูพิมลสุวรรณเขต (สนธิ สุวรรณโณ) (2560) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการที่เหมาะสมในการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามพระธรรมวินัยเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา มีนโยบายชัดเจน ด้านการส่งเสริม ให้ทำกิจวัตรตลอดทั้งปี ส่งเสริมการศึกษาทุกด้าน ด้านระงับอธิกรณ์ ให้ระงับอำนาจพระสังฆาธิการเมื่อล่วงละเมิดพระธรรมวินัย ด้านการแก้ไข พบว่า ปรับปรุงข้อที่ผิดพลาดที่ตรวจพบโดยเร็ว ด้านการกำกับ พบว่า มีการออกกฎ ระเบียบ คำสั่ง ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายไม่ให้เกิดการทุจริต ด้านฉันทะ มีความเต็มใจที่ได้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยถ่ายทอดลงไปตามลำดับ ด้านวิริยะ มีความ

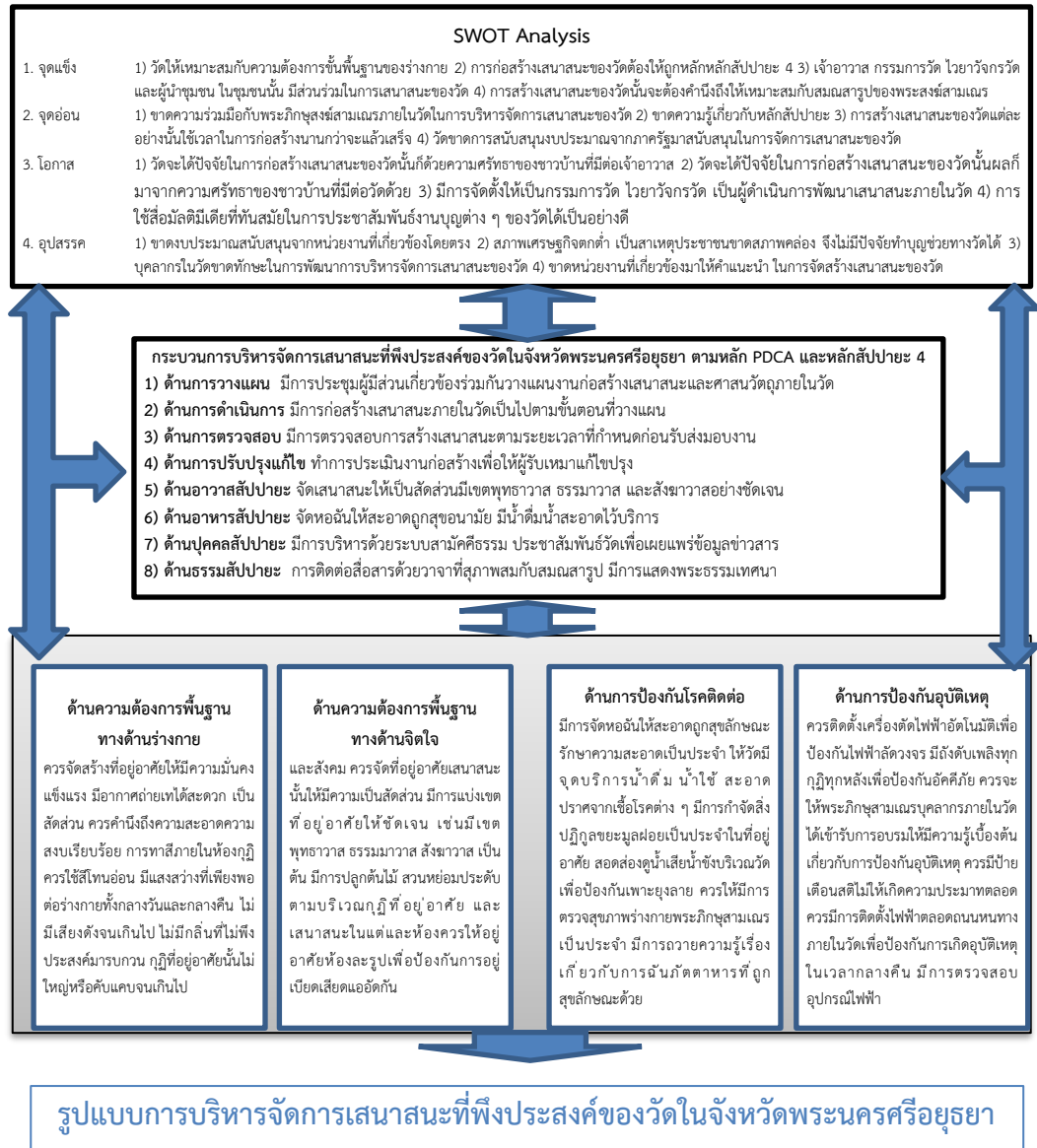
เพียรพยายามที่จะส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม-บาลี ด้านจิตตะ เอาใจใส่ในงานของตน ผู้ล่วงละเมิดมีบทลงโทษ ด้านวิมังสา พิจารณาใคร่ครวญด้วยความรอบคอบ

ด้านการป้องกันโรคติดต่อ คือ หอฉันมีความสะอาดเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ ควรจัดที่จำวัตร ที่ทำกิจกรรม พื้นที่ของวัดให้มีความสะอาดเป็นประจำ ให้วัดมีแหล่งน้ำดื่มสะอาดปราศจากเชื้อโรคต่างๆ มีการกำจัดสิ่งปฏิกูลขยะมูลฝอยเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร)(2551) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาในด้านศาสนศึกษายังคงไว้ซึ่งพระธรรมวินัย แต่มีการย่อหย่อนไปบ้าง เพราะมีการศึกษาพระปริยัติธรรมสายสามัญ หรือการศึกษาในมหาวิทยาลัยมากขึ้นทำให้รู้เท่าทันทางโลกแต่จะทำให้ในอนาคตมีปัญหา และสอดคล้องกับ ธวัชชัย ธรรมรักษ์(2549) ได้วิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารงานปกครองแบบพิเศษเมืองปริมณฑล ศึกษากรณี จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาควรแบ่งพื้นที่ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ พื้นที่ส่วนภูมิภาคที่มีประชากรไม่แน่นอน ประกอบอาชีพทางการเกษตร สมควรคงรูปแบบในลักษณะเดิมให้ผู้ว่าเป็นผู้บริหารสูงสุด ลักษณะที่สอง พื้นที่ที่มีความเจริญส่งเสริมประสิทธิภาพให้เกิดความเชื่อมโยง แก้ไขผลกระทบจากภายนอก มิใช่ปัญหาที่เกิดจากคนในพื้นที่

ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ คือ กฎมณีนุภาพระดับเพลิง เช่นถังดับเพลิง หรือสายฉีดน้ำดับเพลิง ควรจะให้บุคลากรภายในวัดได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ ควร มีป้ายเตือนสติไม่ให้เกิดความประมาทตลอด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติ บัณฑิตรัฐ (2554) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า ควรสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากร ออกกฎระเบียบ ให้มีประสิทธิภาพต่อการบริหาร ดำเนินการอย่างรวดเร็ว ด้านศักยภาพ นำจุดเด่นบุคลากรมาใช้ในการบริหารงาน รู้จักประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาช่วยอย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนาคนให้เก่ง มีความรู้ความสามารถ โดยอบรมให้เป็นผู้นำในการพัฒนาจิตใจจริยธรรม และสอดคล้องกับ สุรัตน์ ศรีจันทร์(2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคัดเลือกคุณสมบัติผู้เข้าประมุขงานการก่อสร้างของหน่วยงานราชการ” ผลการวิจัยพบว่า การประกวดราคาในโครงการก่อสร้างของหน่วยงานราชการขนาดเล็กระดับ มีเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกผู้รับเหมาโดยใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ผู้เข้าร่วมประมูลงานมีลักษณะที่ไม่คำนึงถึงศักยภาพและความสามารถของผู้เข้าร่วมประมูลงานก่อสร้างอย่างแท้จริง ทำให้ผู้รับเหมาที่มีศักยภาพต่ำได้เข้าทำงาน ก่อให้เกิดปัญหาการทำงาน ปัจจัยองค์ประกอบที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญมากที่สุด 5 อันดับต้นได้แก่ ปัจจัย

ด้านจำนวนโครงการที่แล้วเสร็จตามสัญญา ปัจจัยมูลค่าของโครงการที่เคยทำมา ปัจจัยประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยจำนวนโครงการที่มีลักษณะของโครงการคล้ายคลึงกันและปัจจัยการปรับปรุงงานของโครงการ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรจัดแผนยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างจริงจัง
2. คณะสงฆ์พระนครศรีอยุธยา ควรเสนอตั้งกรรมการคอยควบคุมดูแลในการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และมีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกรวมถึงให้คำปรึกษาแก่พระสงฆ์
3. คณะสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรมีเสนอการประสานงานเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปลูกสร้างเสนาสนะต่าง ๆ ภายในวัด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ให้พระสังฆาธิการทุกวัดมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปลูกสร้างเสนาสนะภายในวัดเพิ่มมากขึ้น
2. ให้แต่ละวัดให้มีการวางแผนผังของแต่ละวัดให้มีความเหมาะสม มีสัดส่วนที่เหมาะสม
3. กำหนดวิธีดำเนินการปลูกสร้างเสนาสนะให้ถูกหลักสุขาภิบาลด้านที่อยู่อาศัย
4. คณะสงฆ์ควรกำหนดให้เจ้าที่ของรัฐได้มีส่วนในการตรวจสอบสิ่งปลูกสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัยของวัดทุกครั้งที่มีการปลูกสร้างเสนาสนะที่อยู่อาศัยภายในวัด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไปศึกษาในพื้นที่จังหวัดใกล้เคียงในจังหวัดชัยภูมิ เพื่อหาข้อมูลเปรียบเทียบนำไปพัฒนาการบริหารจัดการเสนาสนะของวัด ตามมาตรฐานสุขาภิบาลภายในวัด ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรนำงานวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเสนาสนะที่พึงประสงค์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเสนาสนะด้านสาธารณูปการภายในวัดให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. ควรนำงานวิจัย มาใช้ในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านของพระสังฆาธิการ เพื่อให้มีประโยชน์อย่างมากในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้านในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

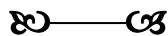
เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ และคณะ. (2535) *การบริหารและการจัดการวัดผลและประเมินผล การศึกษา*. กรุงเทพฯ: สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยหลักการบริหาร และการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา. 2540.
- กฤษณพงศ์ ฟองสินธุ์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้าในโครงการก่อสร้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองอุดรดิตถ์* (รายงานผลการวิจัย). อุดรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- กองแบบแผน. (2560). *เกณฑ์มาตรฐานระบบบริการสุขภาพด้านอาคารและ สภาพแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- โชติ บดีรัฐ. (2554). *การบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 4 เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา* (ดุสิตนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ธวัชชัย ธรรมรักษ. (2549). *ยุทธศาสตร์การบริหารงานปกครองแบบพิเศษเมืองปริณทล ศึกษากรณี จังหวัดปทุมธานี* (ดุสิตนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. (2542). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏ นครปฐม.
- พระครูปลัดปรีชา จิรนาโค (บัวผัด). (2558). *รูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดใน เขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 14* (ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย.
- พระครูพิมลสุวรรณเขต (สนิท สุวณโณ). (2560). *การพัฒนาการบริหารจัดการที่เหมาะสม ในการปกครองคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการจังหวัดสุพรรณบุรี* (ดุสิตนิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สุนติกโร). (2557). *การพัฒนาแบบการปกครองคณะ สงฆ์ในเขตการปกครองภาค 14* (ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา พุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2540). *การคณะสงฆ์และการศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ. (2561). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธฤติ วิโรจน์ (รุ่งชัยวิฑูร). (2551). *รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ดัชนีนิพนธ์ปริญญาคุษฎ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุนันท์ อินัง. (2565). *แนวทางในการพัฒนาวัดไร่ขิง (พระอารามหลวง) อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม*, 6(1), 3-4.
- พระอัครเดช ญาณเตโช. (2557). *พุทธวิธีบริหาร*. สืบค้น 29 กรกฎาคม 2565, จาก [https://www.stou.ac.th/study/sumrit/5-58\(500\)/page1-5-58\(500\).html](https://www.stou.ac.th/study/sumrit/5-58(500)/page1-5-58(500).html)
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2564). *บัญชีแสดงจำนวนพระสงฆ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเจ้าคณะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2545). *การพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- สุรพล สุขะพรหม และคณะ. (2555). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการเชิงพุทธ*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรัตน์ ศรีจันทร์. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคัดเลือกคุณสมบัติผู้เข้าประเมินงานการก่อสร้างของหน่วยงานราชการ (รายงานผลการวิจัย)*. ปราจีนบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุรชัย ศิริโกการภิรมย์. (2556). *การวิจัยทางการศึกษา*. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี
- อารีย์ แผ้วสกุลพันธ์. (2553). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

รูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข
ของคณะสงฆ์ จังหวัดปทุมธานี*

MODEL OF MONASTERY, PEOPLE AND STATE FOR HAPPINESS CREATION
PROJECT MANAGEMENT OF SANGHA ADMINISTRATION,
PATHUMTHANI PROVINCE



พระปลัดธีรภัทร์ นาสีโล, พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, พระมหาเกษญา กิตติโสภโณ

Phrapalad Teerapat Nathasilo, Phrapalad Raphin Buddhisaro,

Phramaha Krisda Kittisopano.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: krisada.sae@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ศึกษากระบวนการ และนำเสนอ รูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากพระสังฆาธิการ บุคลากรสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ผู้นำชุมชน ประชาชนและนักวิชาการทางด้านการจัดการเชิงพุทธ ด้วยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 25 รูปหรือคน ได้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 รูปหรือคน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไป พบว่า คณะสงฆ์มีจุดแข็ง ได้แก่ มีศาสนสถานมั่นคง มีวัดเป็นศูนย์กลางในการดำเนินกิจกรรม และดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ จุดอ่อนคือ บางวัดไม่สามารถบริหารจัดการเรื่องการเงินได้ ชัดแย้งระหว่างบ้านกับวัด และขาดพื้นที่สีเขียว 2. กระบวนการในการบริหารจัดการ พบว่า มีการประชุมวางแผนการขับเคลื่อน โดยใช้หลัก PDCA มีการนำผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับนโยบายคณะสงฆ์ที่ได้จัดทำร่วมกับหน่วยงานของรัฐ 3. รูปแบบการบริหารจัดการ แบ่งเป็น 10 รูปแบบ คือ (1) ดำเนินการจัดทำแผนผังวัดขนาดเหมาะสม (2) ถนนทางเข้าสะอาด (3) สะดวกในการติดต่อ (4) มีพื้นที่รองรับขยะ (5) สถานที่ปราศจาก

*Received August 11, 2022; Revised September 3, 2022; Accepted September 4, 2022

สิ่งปลูกสร้าง (6) ห้องน้ำมีเพียงพอ (7) โรงครัวเป็นระเบียบเรียบร้อย (8) ภาชนะกักเก็บน้ำมีเพียงพอ (9) แสงสว่างเพียงพอ (10) บริเวณวัดมีความร่มรื่น

คำสำคัญ: รูปแบบ; การบริหารจัดการ; โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข

Abstract

This research article aimed to study the general condition. study the process and present the model of Monastery, People and State for Happiness Creation Project Management of Sangha Administration, Pathumthani Province conducted by the qualitative research methodology. with in-depth interviews from administrative monks, Personnel of the Provincial Buddhism Office, community leaders, people and academicians in the field of Buddhist management, purpose[usefully selecting 25 key informants by a structured in-depth-interview interview script and from 8 participants in focus group discussion and analyzed data by content descriptive interpretation.

The results of the research showed that: 1. The general condition was found that the Sangha had strengths such as having a stable religious place. There was a temple as a center for activities, and operated in the form of a committee. The weakness was that some temples were unable to manage financial matters. Conflict between village and temple and lack of green space, 2. The process of management was found that there was a meeting to plan the drive using the PDCA principle. The results of the operation were brought to improve in accordance with the Sangha's policy prepared with government agencies. 3. Management style, divided into 10 forms: (1) Properly sized measurement plan (2) Clean access road (3) Convenient to contact (4) There as an area to keep garbage (5) Location No sewage (6) Adequate bathrooms (7) A tidy kitchen (8) Adequate water storage containers (9) Adequate lighting (10) The temple area is shady.

Keywords: Model; Management; Monastery People and State for Happiness Creation Project

บทนำ

ในสังคมไทยปัจจุบัน เนื่องจากมีสถาบันอื่น ๆ เข้ามาทำหน้าที่แทนบทบาทต่าง ๆ ทำให้วัดและพระสงฆ์มีส่วนช่วยสังคมน้อยลง เช่น มีโรงเรียนทำหน้าที่สอนกุลบุตรกุลธิดา แทนวัด มีโรงพยาบาลรักษาคนป่วยแทนวัด มีโรงมหรสพ ที่ให้ความบันเทิงซึ่งไม่จำกัดฤดู แทนวัด สิ่งเหล่านี้เริ่มทำให้คนทางวัดมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับสถาบันสงฆ์ได้ลดน้อยลงและกำลังจะสูญหายไปเรื่อย ๆ โดยเฉพาะในชุมชนเมือง ส่วนในชนบทวัดยังคงมีความหมายกับวิถีชีวิตของสังคมไทย แต่ถ้าขาดความตระหนักในการปรับปรุงบทบาทของพระสงฆ์ในชนบท สิ่งเหล่านี้จะเสื่อมลงได้เพราะชุมชนแบบชนบทก็กำลังเปลี่ยนแปลงไปตามชุมชนแบบเมืองหลวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเช่น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ไม่มีการกล่าวถึงบทบาทพระสงฆ์ แม้แต่ในหมวดการสร้างจิตสำนึกของประชาชนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อชาติ ศาสนา และสถาบันกษัตริย์ ไม่มีการมีส่วนร่วมของวัดและพระสงฆ์แม้แต่หน่อย ต้องคนในบ้านเจริญก่อนผลักดันให้บ้านเจริญ วัดจะเจริญก่อนคนในวัดไม่ได้ ต้องคนในวัดเจริญก่อนแล้วผลักดันให้วัดเจริญ โรงเรียนจะเจริญก่อนคนในโรงเรียนไม่ได้ ต้องคนในโรงเรียนเจริญก่อน แล้วผลักดันให้โรงเรียนเจริญ บ้าน วัด โรงเรียน บ้านเหมือนร่างกาย วัดเหมือนจิตใจ โรงเรียนเหมือนมันสมอง บ้านที่ไม่พัฒนาก็เหมือนกับร่างกายพิการ วัดที่ไม่พัฒนาก็เหมือนกับจิตใจพิการ โรงเรียนที่ไม่พัฒนาก็เหมือนกับสมองพิการ คนเราถ้าร่างกายพิการ สมองพิการ มันก็จบกันทั้ง 3 อย่าง (พระครูสังฆรักษ์อนันต์ สุทธิมน (ปู่บาง), 2564)

ในปี พ.ศ. 2556 สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้จัดทำโครงการ วัดสร้างสุข เป็นโครงการเชิงปฏิบัติจริง มีระยะเวลาประมาณ 5 ปี เพื่อสร้างกลไกการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมประเทศไทยให้มีวินัย สามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยตนเอง แนวคิดมาจากการที่ชาวญี่ปุ่นมีข้อดีเรื่องหนึ่งคือ วัฒนธรรมของคนในประเทศมีวินัยสูงไม่ว่าจะเกิดภาวะวิกฤตอย่างไร ประชาชนก็ยังคงมีจิตใจที่รักความมีวินัย และได้จัดทำคู่มือ วัดสร้างสุข (5ส ภาคประชาชน) เป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการ “วัดสร้างสุข” ซึ่งเป็นความร่วมมือร่วมใจกันของหลาย ๆ ภาคส่วน โดยนำเสนอให้เห็นถึงแนวทางและวิธีการที่จะสร้างสังคมแห่งความสุข ซึ่งมีวัดเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เรื่องราวของ 5ส ในชุมชน ส่งเสริมให้เกิดความมีวินัยของคนในชาติ โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา กับ 5ส เข้าไว้ด้วยกันอย่างลงตัว มีทั้งวิธีการสำหรับพระสงฆ์และประชาชนพร้อมทั้งสอดแทรกเนื้อหาจากเหตุการณ์จริง หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะสำหรับวัด รวมถึงสถานที่สำคัญต่าง ๆ ในชุมชน และผู้ที่สนใจทั่วไปที่ต้องการศึกษาเรียนรู้วิธีการประยุกต์ใช้ 5ส กับชีวิตประจำวัน เป้าหมายการทำ 5ส สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) จะเริ่มดำเนินการสำรวจวัด

ตัวอย่างที่ดีในประเทศไทยเพื่อเป็นต้นแบบ ในการนี้ได้ทำการสำรวจแล้วหลายวัด เช่น วัดพระราม 9 กาญจนาภิเษก วัดปทุมวนาราม วัดปัญญานันทาราม และที่เป็นต้นแบบได้สมบูรณ์ คือ วัดเขาวง (ถ้ำนารายณ์) จังหวัดสระบุรี หลังจากนั้นถวายเป็นความรู้แด่พระสงฆ์ สามเณรพระสังฆาธิการ และได้อบรมผู้นำ 5ส แก่ผู้ที่มีจิตอาสาจากโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเป็นตัวแทน พัฒนาวัดนำความรู้ที่ได้ไปทดลองพัฒนาวัดนาร่อง ซึ่งได้กำหนดขึ้นจำนวน 4 วัด คือ วัดคลองเตยใน วัดด่าน วัดจำปา และวัดสุทธวราราม แนวทางปีที่ 2 (พ.ศ. 2557) สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) จะจับคู่วัดกับโรงงาน 100 คู่ พร้อมทั้งผลักดันเข้าสู่องค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เป็นนโยบายนำไปปฏิบัติ เช่น วงการสาธารณสุข วงการการศึกษา วงการกองทัพ วงการมหาดไทย ข้าราชการ เป็นต้น แนวทางปีที่ 3 จะขยายผลเป็น 10 คู่ เป็น 1,000 โรงงาน 1,000 พื้นที่ เช่น วัด โรงพยาบาล โรงเรียน โรงพัก ตลาด สวนสาธารณะ อบต. เทศบาล อบจ. เป็นต้น โดยการส่งเสริมการประกวด 5ส (เรวัตร์ ชาตรี วิศิษฐ์, 2553) ภาคประชาชน สร้างกระแสให้เกิดการตื่นตัวทั่วประเทศ สอดรับกับ AEC แนวทางปีที่ 4 และ 5 จะขยายผลไปทั่วประเทศ ในปัจจุบัน ได้พัฒนาโครงการเข้าสู่ระยะที่ 3 ปรับเปลี่ยนชื่อโครงการเป็นโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข เป็นโครงการฯ ที่มุ่งเน้นวิถี “วัดสวยด้วยความสุข” เริ่มต้นจากการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาคีในชุมชน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมดูแลรักษาให้วัดเกิดความสะอาด สะอาดขึ้น ที่ยังต้องเติมเต็มต่างมารวมกันทำให้สมบูรณ์ โดยใช้แนวทาง 5ส เป็นการกำหนด ทิศทางดำเนินงานให้เป็นรูปธรรม ซึ่งถือได้ว่าเป็นการพัฒนาพื้นที่ทางกายภาพของวัด และชุมชนให้สะอาด ร่มรื่น สวยงาม อันจะนำไปสู่การเกิดพื้นที่ทางสังคม พื้นที่แห่งการเรียนรู้ของวัด และชุมชนด้วยวิถีวัฒนธรรมเชิงพุทธ โครงการฯ นี้จึงก่อเกิดประโยชน์อย่างยิ่งแก่ทุกภาคส่วน ทั้งวัด ประชา และรัฐ อันนำไปสู่ “วัดมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ชาวประชามีความสุข ด้วยพุทธธรรม” และขยายขอบเขตออกไปสู่ระดับประเทศ

ในปี พ.ศ. 2561 มหาเถรสมาคม ได้เห็นชอบแผนแผนยุทธศาสตร์ การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสุขสงเคราะห์ ซึ่ง "โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข" เป็นหนึ่งในการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้วัดเป็นสถานที่สงบร่มเย็น เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน นับได้ว่าเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ประชาชนหันมาเข้าวัดกันมากขึ้น โดยได้ดำเนินการมาแล้ว 2 ระยะ ในชื่อโครงการวัดสร้างสุข และในปี พ.ศ. 2561 เป็นการดำเนินการระยะที่ 3 ในชื่อ "โครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข" ที่เป็นการขยายผลโครงการไปสู่ 1,500 วัดทั่วประเทศ และภายในปี พ.ศ. 2565 มีเป้าหมายขยายผลไปสู่การพัฒนาพื้นที่ทางกายภาพจำนวน 24,000 วัดทั่วประเทศ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาวัดทางด้านกายภาพ ให้มีการจัดการ

สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพ นำไปสู่สังคมที่ดีต่อไป (โครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข, 2563)

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงกระบวนการดำเนินงาน บริหารจัดการ สาธารณูปการ ตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี ตลอดจนศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการ ตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ที่จะนำไปขยายผลในระดับประเทศของคณะกรรมการ ด้านสาธารณูปการ มหาเถรสมาคมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปในการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษากระบวนการในการบริหารจัดการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย กลุ่มเจ้าอาวาสหรือผู้ที่เจ้าอาวาสมอบหมาย ของวัดที่เป็นตัวแทน 4 วัด ที่เข้าร่วมโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข กลุ่มตัวแทนผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามโครงการ กลุ่มตัวแทนหน่วยงานราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน การดำเนินงานตามโครงการ กลุ่มตัวแทนนักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ โดยการสุ่ม แบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม จำนวน 24 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ร่วมกับ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารโครงการเชิงพุทธ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการสาธารณูปการ โดยการ สุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-Informants) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้คัดเลือกจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม จำนวน 24 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มเจ้าอาวาสหรือผู้ที่เจ้าอาวาสมอบหมายของวัดที่เป็นตัวแทน 5 วัด ที่เข้าร่วมโครงการ กลุ่มตัวแทนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามโครงการ กลุ่มตัวแทนหน่วยงานราชการ และกลุ่มตัวแทนนักวิชาการทางการจัดการเชิงพุทธ

เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไว้ 2 ประเภท ดังนี้ 1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและลึกซึ้ง โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญดังกล่าวข้างต้น 2. การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและลึกซึ้ง จากการร่วมพูดคุยกันระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสนทนากลุ่มเฉพาะที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผลจากผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะดังกล่าวข้างต้น

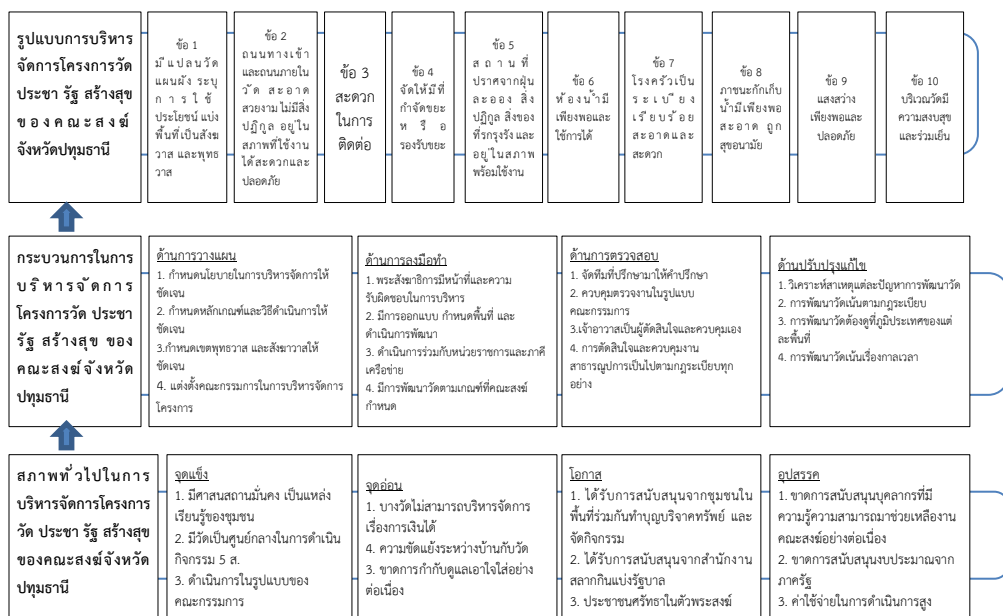
การเก็บรวบรวมข้อมูล 1. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการสัมภาษณ์ในรูปแบบที่ทั้งที่เป็นทางการโดยใช้ประเด็นคำถามที่มีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อนำไปสู่การสนทนา ซึ่งผู้ให้ข้อมูลมีบทบาทกำหนดทิศทางการสนทนา ร่วมกับผู้สัมภาษณ์เพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำความเข้าใจประเด็นคำถาม และสนทนาให้ได้สาระสำคัญตามการเล่าเรื่องของผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยครอบคลุมในประเด็นการวิจัย 2. การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มขนาดกลาง โดยอภิปรายโต้ตอบแสดงความเห็น/เล่าเรื่องประสบการณ์ ตามประเด็นที่ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) กำหนดขึ้นมาอย่างเจาะจงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลหลั่งไหล (Flow) ออกมาจากการปฏิสัมพันธ์ในแนวราบระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยกันเองและระหว่างกลุ่มสมาชิกกลุ่มกับผู้ดำเนินการสนทนา

การวิเคราะห์ข้อมูล (1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีความเชื่อมโยงกัน (2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยพยายามรักษาสำนวนเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์รวมทั้งปรับแก้ให้มีความชัดเจนทางสื่อสาร ความหมาย และลดข้อความที่ซ้ำซ้อนกัน (3) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group

Discussion) ที่ประกอบด้วยผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ผู้จดบันทึก (Note Taker) ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้หัวข้อปัญหาและคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยพยายามรักษาสำนวนเดิมไว้

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี



ภาพที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี

โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข (1) มีจุดแข็ง ดังนี้คือ มีศาสนสถานมั่นคง เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน มีวัดเป็นศูนย์กลางในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ เจ้าอาวาสให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัด เป็นนโยบายสำคัญของคณะสงฆ์ มีการทำความสะอาดครั้งใหญ่หรือเรียกว่า (Big Cleaning Day) และสถานที่ภายในวัดมีความเป็นสัปปายะ สะอาด ร่มรื่น (2) มีจุดอ่อนดังนี้คือ บางวัดไม่สามารถบริหารจัดการเรื่องการเงินได้ ความขัดแย้งระหว่างบ้านกับวัด ขาดการกำกับดูแลเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง เจ้าอาวาสบางวัดขาดภาวะผู้นำ พระสงฆ์ขาดความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาวัดเป็นอย่างดี ขาดผู้ดูแลรับผิดชอบงานเป็นการเฉพาะ และวัดยังขาดพื้นที่สีเขียว

(3) มีโอกาสดังนี้ ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในพื้นที่ร่วมกันทำบุญบริจาคทรัพย์ และจัดกิจกรรม ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล ประชาชนศรัทธาในตัวพระสงฆ์ มีการหารายได้เข้าวัดตามธรรมเนียมประเพณีที่ปฏิบัติสืบทอดกันมา จัดกิจกรรมในวันหยุดประจำปี เทศกาลสำคัญ เทคโนโลยีมีความทันสมัย มีการมอบรางวัลแก่ วัด และพระภิกษุสามเณรที่ทำผลงานดีเด่น (4) มีอุปสรรคหลายประการ ได้แก่ ขาดการสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาช่วยเหลืองานคณะสงฆ์อย่างต่อเนื่อง ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง การโจรกรรมของมิจฉาชีพ ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ มีการขยายตัวของประชากรในเมือง ขาดการอบรมและการกำกับดูแลอย่างต่อเนื่องของเจ้าคณะผู้ปกครอง ขาดกฎระเบียบ คำสั่ง การบังคับบัญชา และการประเมินติดตามผลงานที่มีประสิทธิภาพ (5) ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ พัฒนาการศึกษาคณะสงฆ์ให้หลากหลายขึ้น แต่งตั้งผู้ประสานงานระหว่างบ้าน วัด ราชการ การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ดำเนินการตามแผนแม่บทอย่างเคร่งครัด และจัดอบรมเพื่อเผยแพร่ความรู้และข้อมูลที่ถูกต้อง

2. กระบวนการในการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี

กระบวนการในการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย (1) ด้านการวางแผน พระสังฆาธิการผู้บริหารต้องพยายามสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง เข้าใจเข้าถึงชุมชนให้การบริการคนในชุมชนด้วยความเสมอภาค ช่วยให้คำแนะนำในสิ่งที่คนในชุมชนไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน ให้ความอนุเคราะห์ในทุกๆ ด้าน เป็นการผูกมัดคนในชุมชนเพื่อให้เกิดความผูกพัน ระหว่างวัดกับคนในชุมชน เมื่อคนในชุมชนเกิดความผูกพันกับทางวัดแล้ว เมื่อวัดมีโครงการการก่อสร้างสาธารณูปการ วัดจะทำอะไรคนในชุมชนจะให้ความร่วมมือด้วยดี สิ่งนี้แหละ คือจุดแข็งของการทำงานนอกจากนั้น ขั้นตอนในการจัดการพัฒนาวัดในปัจจุบันนี้ให้มีความเหมาะสมกับวัดซึ่งเป็นจุดแข็งของการทำงาน คือ ผู้บริหารมีความรู้มีความเข้าใจ มีประสบการณ์ของการทำงาน ผ่านงานทางด้านวิทยากรให้ความรู้ความเข้าใจคนอื่นมามาก ผู้บริหารมีบุคลิกลักษณะที่ดี มีเมตตาธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดีเยี่ยม ผู้บริหารทำการก่อสร้างอย่างมีรูปแบบคือมีแบบมีแปลนโดยตรงจากกรมการศาสนา ยึดแบบจากกรมการศาสนา และได้แก้ไขแบบแปลนบ้างตามความเหมาะสมกับสภาพของวัดและชุมชน ชุมชนให้ความร่วมมือในการก่อสร้างทุกอย่างที่เป็นส่วนของวัดของพระศาสนา บริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการ การก่อสร้างจำเป็นต้องมีผู้ควบคุมดูแล ประเด็นนี้เป็นหน้าที่ของเจ้าอาวาสโดยตรงอยู่แล้ว ยกเว้นในกรณีเจ้าอาวาสไม่อยู่ให้มอบหมายให้

พระสงฆ์ภายในวัดที่ไว้ใจได้ดูแลงานแทน การก่อสร้างสาธารณูปการของวัดที่ตื้นนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากคนในชุมชนเป็นหลัก ช่วยกันทำบุญบริจาคให้กับวัด ดังนั้น การวางแผนการพัฒนาการพัฒนาวัดมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมให้เสนาสนะมีความเหมาะสมกับวัดวาอาราม โดยมีขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผนผังการก่อสร้างเสนาสนะต่าง ๆ ต้องมีการแบ่งแยกสัดส่วนให้ชัดเจนเรียกว่า การแบ่งเขตการพัฒนาวัด เช่น เขตพุทธาวาส เขตธรรมาวาส เขตสังฆาวาส ให้มีความชัดเจนในเรื่องอาณาเขต งบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาการพัฒนาวัดต้องมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการก่อสร้างสิ่งปลูกสร้าง โดยการหาเจ้าภาพผู้มีจิตศรัทธามาให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ (2) ด้านการลงมือทำ ประกอบด้วย 1. พระสังฆาธิการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการโครงการโดยตรง 2. มีการออกแบบ กำหนดขอบเขตพื้นที่ และดำเนินการพัฒนาศาสนสถานภายในวัดอย่างต่อเนื่อง 3. ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานราชการและภาคีเครือข่าย 4. มีการพัฒนาวัดตามหลักเกณฑ์ที่ทางคณะสงฆ์และฝ่ายบ้านเมืองกำหนดไว้ 5. มีการดำเนินการด้านความสะอาดของเสนาสนะอย่างสม่ำเสมอ 6. มอบหมายงานให้พระภิกษุสามเณรดำเนินการ (3) ด้านการตรวจสอบ ประกอบด้วย 1. จัดทีมที่ปรึกษามาให้คำปรึกษา 2. ควบคุมตรวจงานในรูปของคณะกรรมการ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ 3. เจ้าอาวาสเป็นผู้ตัดสินใจและควบคุมเอง 4. การตัดสินใจและการควบคุมงานสาธารณูปการเป็นไปตามกฎระเบียบทุกอย่าง 5. ควบคุมงานโดยผู้เชี่ยวชาญ 6. เป็นภาระหน้าที่ของพระสังฆาธิการทุกระดับในการกำกับดูแลรักษาทรัพยากร (4) ด้านการปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย 1. วิเคราะห์สาเหตุแต่ละปัญหาการพัฒนาวัด 2. การพัฒนาวัดเน้นตามกฎระเบียบ 3. การพัฒนาวัดต้องดูที่ภูมิประเทศของแต่ละพื้นที่ 4. การพัฒนาวัดเน้นเรื่องกาลเวลา 5. การพัฒนาวัดควรคำนึงถึงความเป็นอยู่หรืออัตลักษณ์ของแต่ละวัดเป็นสำคัญ 6. ผลการแก้ไขปัญหาการพัฒนาวัดให้รักษาความสะอาดให้มีความเหมาะสมกับเป็นวัดอาราม 7. การแก้ไขปัญหาการพัฒนาวัดได้อาศัยลูกศิษย์ที่เคยได้บวชเรียนมาช่วยวัด

3. รูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี

สามารถแบ่งเป็น 10 รูปแบบ ดังนี้ (1) มีแปลนวัด แขนงผัง ระบุการใช้ประโยชน์พื้นที่ แบ่งพื้นที่เป็นสังฆาวาส และพุทธาวาส คือ การวางแผนก่อนการดำเนินโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข จัดทำแปลนวัด แขนงผัง ระบุการใช้ประโยชน์พื้นที่ แบ่งพื้นที่เป็นสังฆาวาส และพุทธาวาส การดำเนินการในรูปแบบของเครือข่ายในการบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดำเนินการจัดทำป้ายชื่อวัด บริเวณหน้าวัด และแผนผังวัดให้มีขนาดเหมาะสม มองเห็นชื่อวัดและอ่านได้อย่างชัดเจน (2) ถนนทางเข้าและถนนภายในวัด สะอาด สวยงาม ไม่มีสิ่งปฏิกูล อยู่ในสภาพที่สามารถใช้การได้สะดวก และ

ปลอดภัย คือ ถนนทางเข้าและถนนภายในวัด เป็นจุดที่จะสร้างศรัทธา ต้องสะอาด ไม่มีขยะ พัฒนาถนนไม่ให้ขรุขระ ไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ ปลอดภัยแก่ผู้สัญจร มีการวางแผนเตรียมการในการพัฒนาถนน และทางสัญจร ให้พร้อมใช้งาน และจัดทำป้ายจราจรภายในวัด (3) สะดวกในการติดต่อ คือ วัดอยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงสังคมให้เกิดสัมพันธภาพอันดีกับชุมชน วางแผนพัฒนาวัด ให้สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน มีเครือข่ายในการบริหารจัดการ แบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน (4) จัดให้มีที่กักจัดขยะหรือรองรับขยะ คือ มีการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ประสานวัด ชุมชน และบริษัทเอกชนที่มีองค์ความรู้ด้านการจัดการขยะ มาใช้เพื่อสร้างความสัปปายะ จัดถังใส่ขยะไว้เป็นจุด โดยถังขยะจะเป็นแบบคัดแยกขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย ตั้งไว้ตามจุดที่เหมาะสม มีเจ้าหน้าที่เทศบาลจะมาเก็บในทุกๆ วัน (5) สถานที่ปราศจากฝุ่นละออง สิ่งปฏิกูล สิ่งของรกรุงรัง และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ได้รับความร่วมมือจากชาวบ้าน ทำความสะอาด คัดแยกสิ่งของต่าง ๆ และจัดเรียงสิ่งของไว้เป็นชั้น ๆ อย่างเป็นระเบียบ ทำความสะอาดอาคารเสนาสนะจะเป็นหน้าที่ของพระภิกษุ สามเณร และเจ้าหน้าที่วัด (6) ห้องน้ำมีเพียงพอและใช้การได้ คือ แบ่งเขตความรับผิดชอบแต่ละพื้นที่ การวางแผนการดำเนินงาน โดยจัดให้มีห้องน้ำมีเพียงพอและใช้การได้ ให้นักเรียนที่เป็นจิตอาสาได้มาทำร่วมกับเจ้าหน้าที่วัด ปรับปรุงห้องน้ำใหม่ ห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ (7) โรงครัวเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและสะดวก คือ สำรวจสิ่งของ เครื่องใช้ อุปกรณ์ที่มีอยู่ ว่าพอดีกับการใช้งานหรือไม่ แยกแยะสิ่งของ คือ เน้นการจัดระบบ ลดสิ่งที่ไม่จำเป็นเพื่อให้เกิดความพอดี แบ่งเขตความรับผิดชอบแต่ละพื้นที่ จัดโรงครัวเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและสะดวก (8) ภาชนะกักเก็บน้ำมีเพียงพอ สะอาด ถูกสุขอนามัย คือ มีการวางแผนก่อนการดำเนินโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ภาชนะกักเก็บน้ำมีเพียงพอ สะอาด ถูกสุขอนามัย มีเครือข่ายในการบริหารจัดการ ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ (9) แสงสว่างเพียงพอและปลอดภัย คือ มีการวางแผนก่อนการดำเนินโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข มีการฝึกอบรมความปลอดภัยจากระบบไฟฟ้าและการป้องกันอัคคีภัยเป็นประจำทุกปี การควบคุม หรือการเตือนในจุดที่เสี่ยงต่อการเกิดเพลิงไหม้ มีอุปกรณ์ดับเพลิงที่พร้อมใช้งาน เปลี่ยนสายไฟที่เก่า เปลี่ยนหลอดไฟใหม่ทั้งหมด ติดตั้งระบบตัดไฟอัตโนมัติ เพิ่มไฟส่องสว่าง (10) บริเวณวัดมีความสงบสุข และร่มเย็น คือ ปลูกต้นไม้ เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับวัด ทำให้วัดร่มรื่น บรรยากาศดี ปลูกต้นไม้เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับวัด ทำให้วัดร่มรื่น บรรยากาศดี ปรับเปลี่ยนพื้นที่ใหม่ โดยการจัดทำความสะอาด จัดเก็บขยะมูลฝอย ปรับแต่งสถานที่ให้เหมาะสม จัดเรียงต้นไม้ และปลูกต้นไม้ มีเครือข่ายในการบริหารจัดการ ปรับเปลี่ยนพื้นที่ใหม่ โดยการจัดทำความสะอาด จัดเก็บขยะมูลฝอย ปรับแต่งสถานที่ให้เหมาะสม จัดเรียงต้นไม้ และปลูกต้นไม้

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงรูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายดังนี้

สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยจุดแข็งหลายประการ ได้แก่ 1. มีศาสนสถานมั่นคง เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน 2. มีวัดเป็นศูนย์กลางในการดำเนินกิจกรรม 5 ส. 3. ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ 4. เจ้าอาวาสให้ความสำคัญกับการพัฒนาวัด 5. เป็นนโยบายสำคัญของคณะสงฆ์ 6. มีการทำความสะอาดครั้งใหญ่หรือเรียกว่า (Big Cleaning Day) 7. สถานที่ภายในวัดมีความเป็นสัปปายะ สะอาด ร่มรื่น มีจุดอ่อนดังนี้คือ 1. บางวัดไม่สามารถบริหารจัดการเรื่องการเงินได้ 2. ความขัดแย้งระหว่างบ้านกับวัด 3. ขาดการกำกับดูแลเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง 4. เจ้าอาวาสบางวัดขาดภาวะผู้นำ 5. พระสงฆ์ขาดความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาวัดเป็นอย่างดี 6. ขาดผู้ดูแลรับผิดชอบงานเป็นการเฉพาะ 7. วัดยังขาดพื้นที่สีเขียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิสิฐพัชราจารย์ (ไชยยา เขมสิริ) (2557) วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี ได้มาจากบริบทของจังหวัดเพชรบุรีซึ่งเป็นจังหวัดที่มีศิลปวัฒนธรรมและงานสกุลช่างเมืองเพชร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ดังนั้น การดำเนินการก่อสร้างพัฒนาต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยให้เหมาะสม และดำเนินการตามแบบแปลนที่ได้รับอนุญาต จึงได้รูปแบบการพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี ที่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน 6 ประการ คือ 1) ควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะของแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประหยัดและพอเหมาะพอสมควรแก่สภาพท้องถิ่นและก่อสร้างตามแบบแปลน 3) ควบคุมการก่อสร้างโดยให้รักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นสำคัญ 4) ควบคุมการเงินและบัญชีรายรับรายจ่ายให้เป็นไปตามหลักบัญชี 5) ควบคุมการจัดการ ศาสนสมบัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวง 6) ควบคุมการทำเอกสารต่างๆ ให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

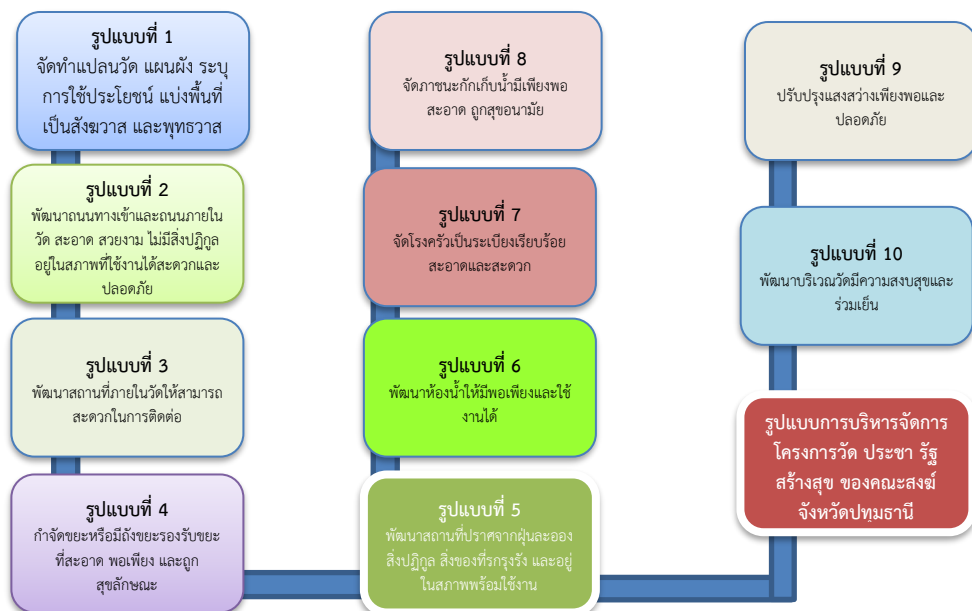
กระบวนการในการบริหารจัดการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานีพบว่า มี 4 กระบวนการใหญ่ ได้แก่ 1) กระบวนการการวางแผน 2) กระบวนการการลงมือทำ 3) กระบวนการการตรวจสอบ และ 4) กระบวนการการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดปรีชา จิรนาโค (บัวผัด) (2557) วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 14” ผลการวิจัยพบว่า หลักการและวิธีการ การจัดการสาธารณูปการของวัดในพระพุทธศาสนาจาก

หลักการและวิธีการ การจัดการสาธารณูปการของวัดในพระพุทธศาสนาด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กรด้านการขึ้นน้ำและด้านการควบคุม เป็นกระบวนการของการกำหนด ทิศทางและวัตถุประสงค์ขององค์กร กำหนดแผนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว แล้วแต่ ความเหมาะสมของแต่ละงาน การนำแผนไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งจัดทำเป็นเอกสารที่ระบุ วิสัยทัศน์ ภารกิจ และการจัดการสาธารณูปการต่าง ๆ ในการดำเนินงานขององค์กรหนึ่งๆ เป็นแผนที่เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการ ประสานงานและกำกับติดตามการดำเนินงานในส่วนต่างๆ ที่สำคัญ แผนงานหลักและ แผนงานอื่น ๆ ที่จะนำมาปฏิบัติ มาบูรณาการเพื่อให้สามารถเชื่อมโยงสอดคล้องกับหลักการ บริหารขององค์กร เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของ องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการดำเนินงานการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ก็มีทั้งข้อดีและ ข้อจำกัด การจัดทำรูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 14 อย่างเป็นระบบ เพื่อไปพัฒนาองค์กรไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน โดยครอบคลุมถึง แนวทางการดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ของผู้ที่ทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ย่อม เป็นคุณประโยชน์องค์กร การจัดการสาธารณูปการของวัดในพระพุทธศาสนา

รูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัด ปทุมธานี พบว่า รูปแบบที่ 1 ดำเนินการจัดทำป้ายชื่อวัด บริเวณหน้าวัด และแผนผังวัด ให้ มีขนาดเหมาะสม มองเห็นชื่อวัดและอ่านได้อย่างชัดเจน รูปแบบที่ 2 ถนนทางเข้าและถนน ภายในวัด สะอาด สวยงาม ไม่มีสิ่งปฏิกูล อยู่ในสภาพที่สามารถใช้การได้สะดวก และ ปลอดภัย คือ พัฒนาถนน และทางสัญจร ให้พร้อมใช้งาน และจัดทำป้ายจราจรภายในวัด รูปแบบที่ 3 สะดวกในการติดต่อ คือ แบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน รูปแบบที่ 4 จัดให้มี ที่กำจัดขยะหรือรองรับขยะ คือ จัดถังใส่ขยะไว้เป็นจุด โดยถังขยะจะเป็นแบบคัดแยกขยะ เปียก ขยะแห้ง ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย ตั้งไว้ตามจุดที่เหมาะสม มีเจ้าหน้าที่เทศบาล จะมาเก็บในทุก ๆ วัน รูปแบบที่ 5 สถานที่ปราศจากฝุ่นละออง สิ่งปฏิกูล สิ่งของรกรุงรัง และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านทำความสะอาด คัดแยก สิ่งของต่าง ๆ และจัดเรียงสิ่งของไว้เป็นชั้น ๆ อย่างเป็นระเบียบ รูปแบบที่ 6 ห้องน้ำมี เพียงพอและใช้การได้ คือ แบ่งเขตความรับผิดชอบแต่ละพื้นที่ ปรับปรุงห้องน้ำใหม่ ห้องน้ำ สะอาด ถูกสุขลักษณะ รูปแบบที่ 7 โรงครัวเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาดและสะดวก คือ สำรองสิ่งของเครื่องใช้ อุปกรณ์ที่มีอยู่ แยกแยะสิ่งของ คือ เน้นการจัดระบบ ลดสิ่งที่ไม่ จำเป็นเพื่อให้เกิดความพอดี รูปแบบที่ 8 ภาชนะกักเก็บน้ำมีเพียงพอ สะอาด ถูกสุขอนามัย คือ มีเครือข่ายในการบริหารจัดการ ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ รูปแบบที่ 9 แสงสว่างเพียงพอและปลอดภัย คือ มีการฝึกอบรมความปลอดภัยจากระบบไฟฟ้าและการ ป้องกันอัคคีภัยเป็นประจำทุกปี รูปแบบที่ 10 บริเวณวัดมีความสงบสุข และร่มเย็น คือ

ปลูกต้นไม้ เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับวัด ทำให้วัดร่มรื่น บรรยากาศดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิสุทธิพัชราจารย์ (ไชยยา เขมสิริ) (2557) วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี ได้มาจากบริบทของจังหวัดเพชรบุรีซึ่งเป็นจังหวัดที่มีศิลปวัฒนธรรมและงานสกุลช่างเมืองเพชร ซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน ดังนั้น การดำเนินการก่อสร้างพัฒนาต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงประโยชน์ใช้สอยให้เหมาะสม และดำเนินการตามแบบแปลนที่ได้รับอนุญาต จึงได้รูปแบบการพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี ที่เหมาะสมกับสังคมปัจจุบัน 6 ประการ คือ 1) ควบคุมการทำแผนผังวัดให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) ควบคุมแบบแปลนเสนาสนะของแต่ละวัดให้อยู่ในหลักประหยัดและพอเหมาะพอสมควรแก่สภาพท้องถิ่นและก่อสร้างตามแบบแปลน 3) ควบคุมการก่อสร้างโดยให้รักษาศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นสำคัญ 4) ควบคุมการเงินและบัญชีรายรับรายจ่ายให้เป็นไปตามหลักบัญชี 5) ควบคุมการจัดการ ศาสนสมบัติให้เป็นไปตามกฎกระทรวง 6) ควบคุมการทำเอกสารต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรมีแปลนวัด แผนผัง ระบุการใช้ประโยชน์พื้นที่ แบ่งพื้นที่เป็นสังฆาวาส และ พุทธาวาส คือ การวางแผนก่อนการดำเนินโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข จัดทำแปลนวัด แผนผัง ระบุการใช้ประโยชน์พื้นที่ แบ่งพื้นที่เป็นสังฆาวาส และพุทธาวาส การดำเนินการ ในรูปแบบของเครือข่ายในการบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ดำเนินการจัดทำป้ายชื่อวัด บริเวณหน้าวัด และแผนผังวัด ให้มีขนาดเหมาะสม มองเห็นชื่อ วัดและอ่านได้อย่างชัดเจน

2. ควรพัฒนาถนนทางเข้าและถนนภายในวัด สะอาด สวยงาม ไม่มีสิ่งปฏิกูล อยู่ในสภาพที่สามารถใช้การได้สะดวก และปลอดภัย คือ ถนนทางเข้าและถนนภายในวัด เป็น จุดที่จะสร้างศรัทธา ต้องสะอาด ไม่มีขยะ พัฒนาถนนไม่ให้ขรุขระ ไม่เป็นหลุมเป็นบ่อ ปลอดภัยแก่ผู้สัญจร มีการวางแผนเตรียมการในการพัฒนาถนน และทางสัญจร ให้พร้อมใช้งาน และจัดทำป้ายจราจรภายในวัด

3. ควรพัฒนาสะดวกในการติดต่อ คือ วัดอยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยง สังคมให้เกิดสัมพันธภาพอันดีกับชุมชน วางแผนพัฒนาวัด ให้สะดวกต่อการติดต่อ ประสานงาน มีเครือข่ายในการบริหารจัดการ แบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน

4. ควรจัดให้มีที่กำจัดขยะหรือรองรับขยะ คือ มีการวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ประสานวัด ชุมชน และบริษัทเอกชนที่มีองค์ความรู้ ด้านการจัดการขยะ มาใช้เพื่อสร้างความสัปปายะ จัดถังใส่ขยะไว้เป็นจุด โดยถังขยะจะเป็น แบบคัดแยกขยะเปียก ขยะแห้ง ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย ตั้งไว้ตามจุดที่เหมาะสม มี เจ้าหน้าที่เทศบาลจะมาเก็บในทุก ๆ วัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดอื่นๆ

2. ควรศึกษาการพัฒนาพุทธนวัตกรรมการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดอื่นๆ

3. ควรศึกษาตัวชี้วัดในการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ของ คณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดอื่นๆ

4. ควรศึกษาเชิงปริมาณเกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้าง สุข ของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- โครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข. (2563). *ความเป็นมาของโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข*. สืบค้น 12 สิงหาคม 2565, จาก <https://wat3579.com/blog/blog/detail/var/64s2c4w2v2>
- พระครูปลัดปรีชา จิรนาโค (บัวผัด). (2557). *รูปแบบการจัดการสาธารณูปการของวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 14* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิสิฐพัชราจารย์ (ไชยยา เขมสิริ). (2557). *การพัฒนาการจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการจังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสังฆรักษ์อนันต์ สุทธิมน (บู๋บาง). (2564). *รูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์จังหวัดปทุมธานี* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. (2553). แนวคิดทฤษฎีกิจกรรม 5 ส ให้สัมฤทธิ์ผลนั้นมาจากคน. *People for Quality*, 17(156), 96-105.

รูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของไทย*

DEVELOPMENT MODEL OF ECO INDUSTRY SYSTEM AND FUTURE SERVICE FOR EXCELLENCE OF THE SMART THAI ELECTRONICS INDUSTRY

มาลินี กลีบทอง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุยะพรหม
 Malinee Kleebthong, Kiattisak Suklueang, Surapon Suyaprom
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 Mahachulalongkornrajavidyalaya University
 Corresponding Author E-mail: malinee.k@ppetech.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศ เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสร้างความเป็นเลิศ และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของไทย ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 370 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 คน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อสร้างความเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การมุ่งเน้นบุคลากร และอยู่ในระดับมากดังนี้ การนำองค์กร การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ การมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสร้างความเป็นเลิศ พบว่า นิเวศอุตสาหกรรม การบริการแห่งอนาคต และหลักธรรมสุจริต 3 มีอิทธิพลทางตรงทางอ้อม ส่งผลต่อการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 3. รูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการ ตามโมเดล 4S ประกอบด้วย 1) องค์กรความเป็นเลิศอัจฉริยะ (Smart Organization) 2) นิเวศอุตสาหกรรมอัจฉริยะ (Smart Eco Industry) 3) การให้บริการแห่งอนาคตอัจฉริยะ (Smart Future Service for Excellence) และ 4) หลักสุจริตธรรมอัจฉริยะ (Smart Good Conduct)

คำสำคัญ: รูปแบบการพัฒนา; ระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการ; อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

Abstract

The objective of this research papers were to study the conditions of organization development to create excellence, To study the causal relationship model that influences the creation of excellence. and to present a model for the development of the industry ecosystem and the services of the future for the excellence of the smart electronics industry of Thailand. Conducted by mix methods. The quantitative research, data were collected from 370 samples. The qualitative research, collected data from 18 key informants and 9 participants in focus group discussion.

The results of the research were as follows: 1. Organizational development conditions for creating excellence by overall was at a high level ($\bar{X}=4.18$). When considering each aspect, it was found that the highest level was the focus on personnel that was at a high level in the following orders; organizational leadership, measurement, analysis, and knowledge management, operations focus, customer focus, results, and strategic planning, respectively, 2. The causal relationship model influencing the creation of excellence was found that industrial ecology service of the future and the principles of good conduct 3 have direct influence indirect influence and the collective influence affected the creation of excellence in the organization with statistically significant level at $t .01$. 3. Development of future industrial ecosystems and services for the excellence of Thailand's smart electronics industry according to the 4's model, consisting of 1) Smart Organization 2) Smart Eco Industry 3) Smart. Future Service for Excellence 4) Smart Good Conduct.

Keyword: Development Model; Eco Industry System and Service; Smart Electronics Industry

บทนำ

องค์กรที่มีความเป็นเลิศคือองค์กรที่เติบโตขึ้นเรื่อย ๆ และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ องค์กรที่อยู่รอดในโลกแห่งความเป็นจริงได้นั้นคือองค์กรที่ต้องมีการปรับตัวตลอดจนพัฒนาให้ก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคด้วยนั่นเอง ดังนั้นเป้าหมายหนึ่งของทุกองค์กรก็คือ การมุ่งพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี

ขึ้นอยู่ตลอดเวลา แล้วผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไม่ใช่เฉพาะแค่ในส่วนของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงบุคลากรทุกฝ่ายที่รักในการพัฒนาศักยภาพตัวเองให้ดียิ่งขึ้นด้วย การพัฒนาองค์กรก็คือการทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรกลายเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบตลอดจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น การพัฒนาองค์กรยังหมายถึงการยกระดับองค์กรอย่างสร้างสรรค์และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยที่ยังให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ (HR note.asia, 2564) ดังนั้นการสร้างความเป็นเลิศสำหรับการแข่งขันคือการส่งเสริมให้เกิดมุมมองเชิงระบบซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งหมดขององค์กรให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างและกลไกการบูรณาการของระบบ ได้แก่ ค่านิยมและแนวคิดหลัก 7 หมวดได้แก่ การนำองค์กร การวางแผนยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการกระบวนการ ผลลัพธ์การดำเนินงานที่มีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน (สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2649)

และแผนแม่บทด้านการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต ได้กำหนดแนวทางการพัฒนา 1) สนับสนุนการเพิ่มผลิตภาพการผลิตของอุตสาหกรรมและบริการตลอดห่วงโซ่มูลค่า โดยให้มีกลไกการเชื่อมโยงตลอดห่วงโซ่มูลค่าและมีมาตรการสนับสนุนให้เกิดการเชื่อมโยงตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำและจัดให้มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สนับสนุนภาคอุตสาหกรรม 2) กำหนดให้มีการทำการคาดการณ์เทคโนโลยีในอนาคต ทั้งในภาพรวมและรายสาขาสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการของประเทศให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และเป็นแนวทางในการวางแผนการทำงานของทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ 3) วางแนวทางการผลิตและพัฒนาบุคลากรภาคอุตสาหกรรมและบริการโดยเชื่อมโยงภาคการศึกษากับภาคอุตสาหกรรมและบริการให้ตอบสนองความต้องการของแต่ละสาขาของอุตสาหกรรมและบริการและจัดให้มีแผนพัฒนากำลังแรงงานทั้งประเทศในทุกระดับ ทั้งแรงงานในประเทศที่เป็นแรงงานฝีมือ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวตลอดจนส่งเสริมการนำเข้าบุคลากรที่ขาดแคลนจากต่างประเทศหรือบุคลากรที่มีทักษะในอุตสาหกรรมใหม่ 4) ส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลที่สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศสนับสนุนให้มีข้อมูลเปิด เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรม ส่งเสริมให้เกิดธรรมาภิบาลข้อมูลขึ้นในองค์กรต่าง ๆ ในสังคม และ

ส่งเสริมให้มีการจัดเก็บข้อมูลของภาครัฐอย่างบูรณาการ (กลุ่มยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์ และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, 2562) ดังนั้นการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศนับเป็นการพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมและชุมชนโดยสร้างความสมดุลระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย โรงงานอุตสาหกรรมและชุมชนในท้องถิ่น

จากความสำคัญของปัญหาและเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย โดยการศึกษาครั้งนี้ได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยโดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจเพื่อเป็นไปตามหลักบรรษัทภิบาลด้วย โดยศึกษาเกี่ยวกับหลักสุจริต 3 อันได้แก่ กายสุจริต วาสุจริต มโนสุจริต เกี่ยวกับอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ และการบริการแห่งอนาคตว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งความเป็นเลิศหรือไม่ ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยโดยอาศัยการบูรณาการระหว่างศาสตร์ตะวันตกและหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และช่วยให้นักวิจัย นักวิชาการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยตามแนวทางที่นำเสนอต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนางานองค์กรเพื่อสร้างความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย
2. เพื่อศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยโดยการประยุกต์ตามหลักสุจริตธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัย ผู้

วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย จำนวน 10,354 คน (สมาคมผู้นำเข้าและผู้ส่งออก ระดับมาตรฐานเออีโอ, 2564) กำหนดขนาดตัวอย่างตามกฎอัตราส่วนระหว่างหน่วย ตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปร ไว้เป็น 1 พารามิเตอร์ ใช้ตัวอย่าง 10-20 ตัวอย่าง จากการออกแบบการวิจัยพบว่ามีความพารามิเตอร์ที่ต้องประมาณภายใต้โมเดลอิสระทั้งหมด 45 พารามิเตอร์ ใช้เส้นพารามิเตอร์ละ 10 ตัวอย่างเท่ากับ $45 \times 10 = 450$ ตัวอย่าง

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหารอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 5 คน ตัวแทนพนักงาน จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน รวม 18 รูปหรือคน

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) การสร้างความเป็นเลิศในองค์กร 3) นิเวศอุตสาหกรรม 4) การบริการแห่งอนาคต และ 5) หลักธรรมสุจริต 3 ในการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ โดยการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร พนักงานของกลุ่มอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ของไทย จำนวน 450 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล สำคัญจำนวน 18 รูปหรือคน และสนทนากลุ่มเฉพาะ 9 รูปหรือคน

การวิเคราะห์ข้อมูล

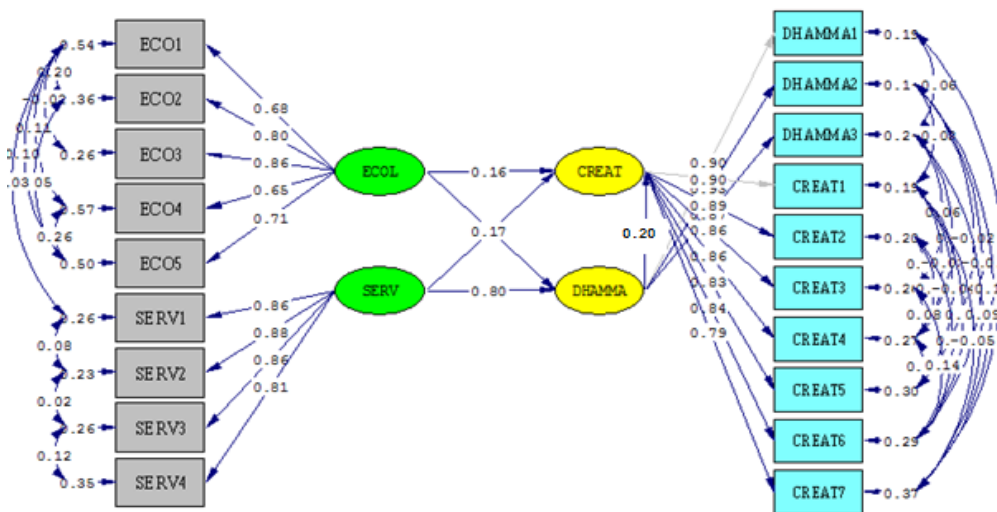
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) และโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation

Modeling: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผลการวิจัย

การสร้างความเป็นเลิศในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ การมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X}=4.22$) อยู่ในระดับมากประกอบด้วย การนำองค์กร ($\bar{X}=4.20$) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ($\bar{X}=4.20$) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ ($\bar{X}=4.20$) การมุ่งเน้นลูกค้า ($\bar{X}=4.19$) ผลลัพธ์ ($\bar{X}=4.16$) และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=4.14$) ตามลำดับ

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย พบผลการศึกษาดังนี้



Chi-Square=124.80, df=103, P-value=0.07096, RMSEA=0.022

การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์หลังปรับโมเดลการวิจัย สามารถสรุปเป็นตารางผลการศึกษาดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าสถิติผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรในโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทย ที่มีกิจกรรมสุจริต 3 เป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรเหตุ	DHAMMA			CREAT		
ตัวแปรผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ECOL	0.17** (0.05)	-	0.17** (0.05)	0.29** (0.05)	0.13* (0.04)	0.16** (0.04)
SERV	0.80** (0.03)	-	0.80** (0.03)	0.98** (0.02)	0.16* (0.02)	0.82** (0.02)
DHAMMA	-	-	-	0.20** (0.05)	-	0.20** (0.05)
ค่าสถิติ	Chi-Square = 124.80, df = 103, GFI = 0.97, AGFI = 0.95, RMSEA = 0.022					
สมการโครงสร้างของตัวแปร	CREAT		DHAMMA			
R ²	0.89		0.86			
เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร						
ตัวแปรแฝง	CREAT	DHAMMA	ECOL	SERV		
CREAT	1.00					
DHAMMA	0.87	1.00				
ECOL	0.78	0.76	1.00			
SERV	0.94	0.92	0.75	1.00		

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บคือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน, **p < .01, *p < .05

TE = ผลรวมอิทธิพล IE = อิทธิพลทางอ้อม DE = อิทธิพลทางตรง

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.89 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ นิเวศอุตสาหกรรม (ECOL) และการบริการแห่งอนาคต (SERV) สามารถอธิบายความแปรปรวนของกิจกรรมสุจริต 3 (DHAMMA) ได้ร้อยละ 89 และยังพบว่าสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในมีค่าเท่ากับ 0.86 แสดงว่าตัวแปรในโมเดลคือ นิเวศอุตสาหกรรม (ECOL) การบริการแห่งอนาคต (SERV) และกิจกรรมสุจริต 3 (DHAMMA) สามารถอธิบายความแปรปรวนของการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร (CREAT) ได้ร้อยละ 86

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างนิเวศอุตสาหกรรม (ECOL) กับการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร (CREAT) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.16 และอิทธิพลทางอ้อม 0.13 เป็นอิทธิพลรวม 0.29 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม

ส่งผลต่อการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร (CREAT) หมายความว่า นิเวศอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการบริหารจัดการ จะทำให้เกิดการสร้างความเป็นเลิศในองค์กรขึ้นมาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า การบริการแห่งอนาคต (SERV) กับการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร (CREAT) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.94 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.82 เป็นอิทธิพลทางอ้อม 0.16 และเป็นอิทธิพลรวม 0.97 โดยที่อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร (CREAT) หมายความว่า การบริการแห่งอนาคต ซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลด้านบริการ ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ สร้างโอกาสและขยายช่องทางการตลาด การรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรม จะทำให้เกิดการสร้างความเป็นเลิศในองค์กรขึ้นมาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรในโมเดลพบว่า หลักธรรมสุจริต 3 (DHAMMA) กับการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร (CREAT) ขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.87 แยกเป็นอิทธิพลทางตรง 0.20 และเป็นอิทธิพลรวม 0.20 โดยที่อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร (CREAT) หมายความว่า หลักธรรมสุจริต 3 ซึ่งประกอบด้วย ประพฤติชอบทางกาย ประพฤติชอบทางวาจา ประพฤติชอบทางใจ จะทำให้เกิดการสร้างความเป็นเลิศในองค์กรขึ้นมาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของไทย ตามโมเดล 4S ได้แก่

1) องค์กรความเป็นเลิศอัจฉริยะ (Smart Organization) ประกอบด้วย การนำองค์กร, การวางแผนเชิงกลยุทธ์, การมุ่งเน้นลูกค้า, การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้, การมุ่งเน้นบุคลากร, การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ, ผลลัพธ์

2) นิเวศอุตสาหกรรมอัจฉริยะ (Smart Eco Industry) ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการบริหารจัดการ

3) การให้บริการแห่งอนาคตอัจฉริยะ (Smart Future Service for Excellence) ประกอบด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลด้านบริการ ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ สร้างโอกาสและขยายช่องทางการตลาด การรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรม

4) หลักสุจริตธรรมอัจฉริยะ (Smart Good Conduct) ประกอบด้วย ประพฤติชอบทางกาย (ทำดี) ประพฤติชอบทางวาจา (พูดดี) ประพฤติชอบทางใจ (คิดดี)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ การมุ่งเน้นบุคลากร อยู่ในระดับมากประกอบด้วย การนำองค์กร การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ การมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภา เมืองแก่น (2561) ที่พบว่า องค์ประกอบของการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย มีจำนวนหกด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในส่วนของการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามภารกิจหลักของการอุดมศึกษา 2) ด้านภาวะผู้นำผู้บริหารเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเชิงคุณลักษณะ ผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้นำเชิงการบริหารจัดการ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการคัดเลือกสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร 4) ด้านวัฒนธรรมองค์การในส่วนของวัฒนธรรมองค์การทางความคิด วัฒนธรรมองค์การทางพฤติกรรม วัฒนธรรมองค์การทางวัตถุ 5) ด้านการจัดการความรู้เกี่ยวกับการกำหนดทิศทาง เป้าประสงค์ของการจัดการความรู้ การสร้างแสวงหา การกลั่นกรองความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดความรู้ และ 6) ด้านการจัดการเทคโนโลยีในส่วน of โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบายเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2. นิเวศอุตสาหกรรม มีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า นิเวศอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการบริหารจัดการ จะทำให้เกิดการสร้างความเป็นเลิศในองค์กรขึ้นมาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ และสุภากร ภิญโญฉัตรจินดา (2560) ที่พบว่า พบว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น มากกว่าการให้ความสำคัญกับตัวเลขทางเศรษฐกิจ โดยให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนสถานประกอบการตั้งแต่ฐานราก ได้แก่ การออกแบบดูแลพื้นที่ในโรงงานให้ตรงตามกฎหมาย และกฎระเบียบอื่น ๆ มีการจัดสรรพื้นที่เพื่อสร้างแนวป้องกันอันตรายจากภัยธรรมชาติเพิ่มเติม มีความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นในการสงวนรักษาทรัพยากรท้องถิ่นและความหลากหลายทางชีวภาพ และมีการจัดสรรพื้นที่สีเขียวในโรงงาน รวมทั้งมีการสร้างกลุ่มใน Social Network เพื่อแจ้งเตือนเมื่อเกิดปัญหา และคอยให้ข้อมูลต่าง ๆ ในเรื่องของการใช้พลังงานไฟฟ้า ตลอดจนแต่ละโรงงานจะต้องมีการรายงานการตรวจมลภาวะด้านต่าง ๆ

โดยรายงานทุก ๆ 6 เดือน ในส่วนการจัดการขยะ บริษัทต้องรายงานให้นิคมอุตสาหกรรมรับรู้ถึงการนำออกจากโรงงาน

3. การบริการแห่งอนาคต มีค่าอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า การบริการแห่งอนาคต ซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลด้านบริการ ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ สร้างโอกาสและขยายช่องทางการตลาด การรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรม จะทำให้เกิดการสร้างความเป็นเลิศในองค์กรขึ้นมาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์ (2557) ที่พบว่า องค์ประกอบที่ใช้วัดนวัตกรรมบริการที่เหมาะสมของธุรกิจท่องเที่ยวในระดับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมคือ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และนวัตกรรมกระบวนการ สำหรับดัชนีชี้วัดของนวัตกรรมผลิตภัณฑ์คือ การนำเสนอสินค้า/บริการท่องเที่ยวใหม่ การปรับปรุงรูปแบบของสินค้า/บริการใหม่ และการสร้างความหลากหลายให้กับสินค้า/บริการ ขณะที่ดัชนีชี้วัดนวัตกรรมกระบวนการคือการปฏิบัติใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนสินค้า/บริการและการปรับปรุงกระบวนการ/ขั้นตอนการทำงาน

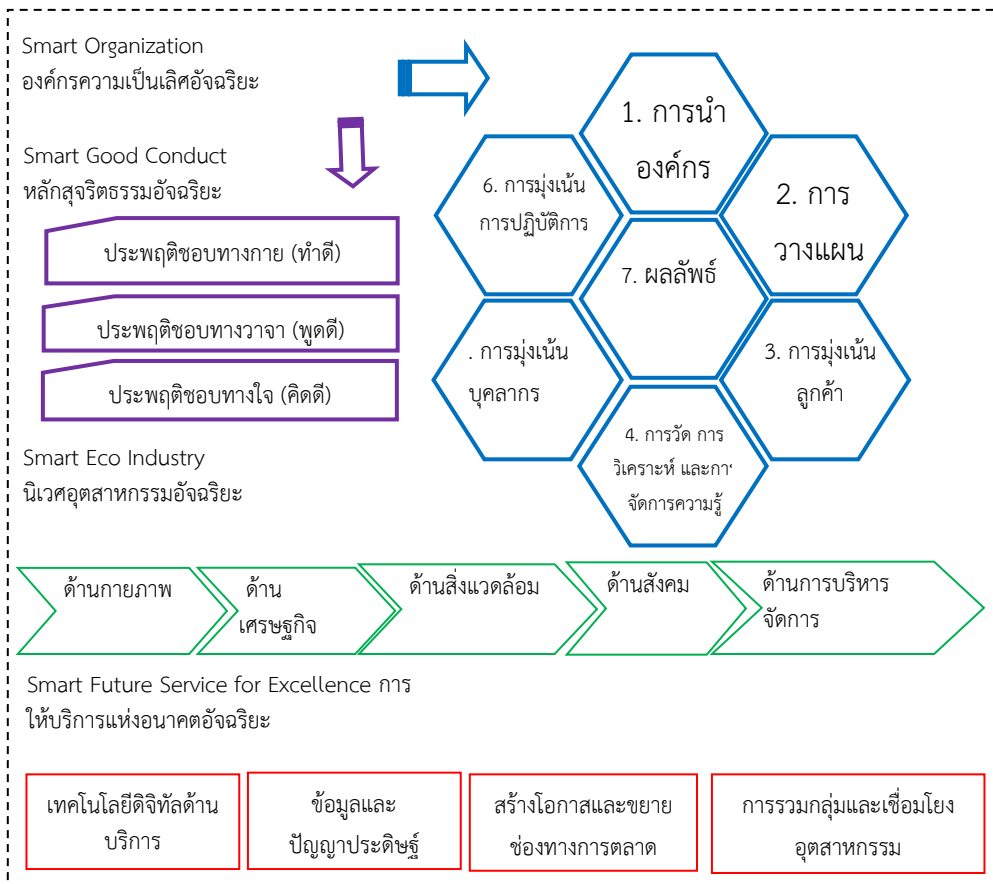
4. หลักธรรมสุจริต 3 มีค่าอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมส่งผลต่อการสร้างความเป็นเลิศในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า หลักธรรมสุจริต 3 ซึ่งประกอบด้วย ประพฤติชอบทางกาย ประพฤติชอบทางวาจา ประพฤติชอบทางใจ จะทำให้เกิดการสร้างความเป็นเลิศในองค์กรขึ้นมาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริ พันธุ์ทา (2559) ที่พบว่า การเป็นนักบริหารองค์การต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร รวมถึงวิธีการในการบริหารด้วยความเที่ยงธรรม นักบริหารที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารสามารถบูรณาการการบริหารได้หลากหลายวิธี ทั้งนี้เมื่อนำหลักสุจริตธรรมสู่การบริหารองค์การอย่างยั่งยืน จึงปรากฏแนวทางบริหารซึ่งประกอบด้วย 1. การวางแผนด้วยความสุจริต คือ วิธีการวางแผนด้วยพฤติกรรมที่เหมาะสมดังามถูกต้อง 2. การจัดองค์การด้วยความสุจริต โดยวางรากฐานของบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน 3. การบริหารงานบุคคลด้วยความสุจริต เป็นวิธีการในการจัดการองค์การอย่างสร้างสรรค์ ปรับกระบวนการทำงานให้มีความหลากหลาย 4. การอำนวยการด้วยความสุจริต มีขั้นตอนและลำดับขั้นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบขององค์การ 5. การประสานงานด้วยความสุจริต เป็นการสร้างบรรทัดฐานในการทำงานอย่างเป็นกลาง 6. การรายงานด้วยความสุจริต นำเสนอด้วยข้อมูลที่เป็นจริงตามขั้นตอนและกระบวนการของงาน 7. การงบประมาณด้วยความสุจริต ชี้แจงกระบวนการในการจัดทำงบประมาณในการบริหารองค์การอย่างสุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

5. รูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของไทย ตามโมเดล 4S ได้แก่ 1)

องค์กรความเป็นเลิศอัจฉริยะ (Smart Organization) ประกอบด้วย การนำองค์กร, การวางแผนเชิงกลยุทธ์, การมุ่งเน้นลูกค้า, การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้, การมุ่งเน้นบุคลากร, การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ, ผลลัพธ์ 2) นิเวศอุตสาหกรรมอัจฉริยะ (Smart Eco Industry) ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการบริหารจัดการ 3) การให้บริการแห่งอนาคตอัจฉริยะ (Smart Future Service for Excellence) ประกอบด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลด้านบริการ ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ สร้างโอกาสและขยายช่องทางการตลาด การรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรม 4) หลักสุจริตธรรมอัจฉริยะ (Smart Good Conduct) ประกอบด้วย ประพฤติชอบทางกาย (ทำดี) ประพฤติชอบทางวาจา (พูดดี) ประพฤติชอบทางใจ (คิดดี) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยากร สาริรัตน์ (2563) ที่พบว่า องค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การบริหารอย่างคุณภาพ 5) มุ่งเน้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 7) การจัดโครงสร้างองค์กร และผลยืนยันองค์ประกอบมีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของไทย ตามโมเดล 4S ได้ตั้งแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของไทย

จากแผนภาพองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตเพื่อความเป็นเลิศของกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะของไทยสามารถอธิบายความสัมพันธ์ตามโมเดล 4S ได้ดังนี้

S : Smart Organization คือ องค์กรความเป็นเลิศอัจฉริยะ ประกอบด้วย การนำองค์กร, การวางแผนเชิงกลยุทธ์, การมุ่งเน้นลูกค้า, การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้, การมุ่งเน้นบุคลากร, การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ, ผลลัพธ์

S : Smart Eco Industry คือ นิเวศอุตสาหกรรมอัจฉริยะ ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม ด้านการบริหารจัดการ

S : Smart Future Service for Excellence การให้บริการแห่งอนาคตอัจฉริยะ ประกอบด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลด้านบริการ ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ สร้างโอกาสและขยายช่องทางการตลาด การรวมกลุ่มและเชื่อมโยงอุตสาหกรรม

S : Smart Good Conduct หลักสุจริตธรรมอัจฉริยะ ประกอบด้วย ประพฤติชอบทางกาย (ทำดี) ประพฤติชอบทางวาจา (พูดดี) ประพฤติชอบทางใจ (คิดดี)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านอุตสาหกรรมควรมีการส่งเสริมให้โรงงานผลิตทุกแห่งได้รับมาตรฐาน Green Factory และ ISO
2. หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนอย่างจริงจังในการพัฒนาอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยให้เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนของอิเล็กทรอนิกส์เอง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการนำหลักสุจริตไปขยายผลให้ครอบคลุมการทำธุรกิจเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน
2. โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ควรเน้นให้เกิดประสิทธิภาพสูง (Efficiency) โดยเน้นเรื่องความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency) ขององค์กร
3. โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ควรร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาของประเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ วิจัยและพัฒนา (Research and Development) ด้านอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้เป็นผู้ส่งออกในอนาคต รวมทั้งการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ด้านอิเล็กทรอนิกส์ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (2562). แผนปฏิบัติการราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563–2565) ของกระทรวงอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม.
- ชยากร สาริรัตน์. (2563) การบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 11(1), 51-60.
- ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ และ สุภากร ภิญโญฉัตรจินดา. (2560). การวิเคราะห์ประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจอุตสาหกรรมอาหาร กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมบางชันลาดกระบัง สมุทรสาคร บางพลี และบางปู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(3), 716-717.
- วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์. (2557). การวัดนวัตกรรมบริการของธุรกิจท่องเที่ยวไทย วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสาร วิทยาการจัดการ*. 31(1), 119-146.
- ศิริ พันธธา. (2559). หลักสูตรธรรมกับการบริหารองค์การอย่างยั่งยืน. *Journal of Modern Learning Development*, 1(1), 1-6.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2649). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ เพื่อองค์กรที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บริษัท อินโนกราฟิกส์ จำกัด.
- สมาคมผู้นำเข้าและผู้ส่งออกระดับมาตรฐานเออีโอ. (2564). *กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. สืบค้น 18 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.thaiaeo-ie.or.th/14778428>.
- เสาวภา เมืองแก่น. (2561). องค์ประกอบของการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย. *วารสาร วิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(28), 328-341.
- HR note.asia. (2564). *การพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ*. สืบค้น 2 มกราคม 2564, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190610-organization-development-od/>.

การบูรณาการหลักการกุญแจแก้ดอกของ สถาบัน พลังจิต ธรรมะ จักรวาล
(PDJ Institute) เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์*

INTEGRATION OF NINE KEYS PRINCIPLES FROM PDJ INSTITUTE FOR
HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT

นัทปภา นุชาภัทร

Natpapha Nuchapat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: g.117ju4@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เมื่อบูรณาการร่วมกับกุญแจดอกที่ 3 กุญแจแห่งการสำรวจตนเอง กุญแจดอกที่ 9 กุญแจแห่งการให้ กุญแจดอกที่ 4 กุญแจทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา กุญแจดอกที่ 7 กุญแจแห่งภาวะผู้นำ ส่งผลให้เกิดทุนทางปัญญาที่ไม่ถูกจำกัดแค่ภายในตัวบุคคล แต่ทำให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ทำให้เกิดกระบวนการความคิดเชิงสร้างสรรค์ ทุนทางสังคมคือการบูรณาการหลักการกุญแจดอกที่ 2 คือทักษะทางปัญญา กุญแจดอกที่ 4 ในการสื่อสารแบบสันติเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคม และกุญแจดอกที่ 8 ในการยอมรับความแตกต่างของบุคคลในองค์กร ส่งผลให้เกิดความเข้าใจและให้ความรักผ่านกุญแจดอกที่ 9 คือกุญแจแห่งการให้ ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทุนทางอารมณ์ทำให้เกิดการบริหารจัดการอารมณ์ผ่านการบูรณาการกุญแจดอกที่ 3 คือกุญแจแห่งการสำรวจตน ทำให้เข้าใจความคิด รู้สึกของตนเอง ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดภาวะการฉันทะในการทำงาน และการนำกุญแจดอกที่ 9 คือกุญแจแห่งการให้ จะทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางกระแสสังคมโลกได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักการกุญแจแก้ดอก; สถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล; ทุนมนุษย์

Abstract

This article aimed to Integrate Nine Keys Principles from the PDJ Institute for Human Capital Development. The study was found that Human Capitals Development Integrated with the 3rd keys, the 9th key, the 4th key and the 7th key affected the Intellectual capital were not limited to internal factor but causing the transfer of knowledge and experience to others and associate with the process of creative thinking. Social capital was integrated with the 2nd key, the 4th key will cause non-violent communication to interact with people in society and the 8th key to accepting diversity in organization. Emotional Capital focus on empathy and emotional regulation when integrate with 3rd key will cause loyalty in the organization, reduce burnout symptom from work and when integrated with the 9th key will increase organizational commitment to be able to cope with changes in the global wave appropriately.

Keywords: Integration, Nine Keys Principles, PDJ Institute, Human Capital.

บทนำ

ประเทศไทยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 12 ฉบับ โดยฉบับแรกปี พุทธศักราช 2504 ถึง 2509 คือการพัฒนาทางการเกษตร อุตสาหกรรมและรัฐวิสาหกิจ ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2510 ถึง 2514 เป็นการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2515 ถึง 2519 การพัฒนาปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจเพื่อยกระดับ สังคม เศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความปลอดภัย ฉบับที่ 4 ในปีพุทธศักราช 2520 ถึง 2524 พัฒนาขีดความสามารถ เพื่อเร่งฟื้นฟู ลดช่องว่าง สนับสนุนในการป้องกัน ประเทศและแก้ปัญหาเพื่อความมั่นคง ฉบับที่ 5 ปีพุทธศักราช 2525 ถึง 2529 พัฒนาต่อ จากฉบับที่ 4 เป็นหลัก ฉบับที่ 6 ถึง ฉบับที่ 11 ในปีพุทธศักราช 2530 ถึง 2559 พัฒนา ทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยนำปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการบูรณาการพัฒนาควบคู่กันไป (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2561 ถึง พุทธศักราช 2580 ถูกกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีที่จะนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบคือ 1) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและ

เสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ 4) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ นอกจากนี้จะพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในยุทธศาสตร์ที่ 3 คือ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 รักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

ทุนมนุษย์ (Human Capital) คือ ความสามารถที่อยู่ในตัวมนุษย์ ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้โดยแต่ละบุคคลจะมีขั้นสูงเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งจะบ่งชี้คุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม ทุนมนุษย์เริ่มมีการกล่าวถึงเมื่อพุทธศักราช 2544 ซึ่งก็เป็นเรื่องที่มีการกล่าวถึงและนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งไปเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ (ดนัย ผ่องแผ้ว และคณะ, 2564)

นอกจากนี้ ประชญาที่สนใจศึกษาในเรื่องของมนุษย์เริ่มต้นที่ศตวรรษที่ 17-18 ซึ่งนักคิดในยุคนี้ได้แก่ วอลแตร์ เดนิส ไดเกอร์รอต จอห์น ล็อก สปิโนซา และโทมัส ฮอบส์ ในยุคนี้ได้กำเนิดคำว่า “มนุษยนิยม” (Humanism) ซึ่งมุ่งเป้าอธิบายความหมายและให้ความสำคัญกับมนุษย์ว่า เป็นสิ่งที่มีคุณค่า เพราะมนุษย์มีศักยภาพในการใช้เหตุผลในการค้นหาความจริงและสร้างสังคมที่ดี ซึ่งในยุคนี้ปฏิเสธความเชื่อแบบสัมบูรณ์นิยม (Absolutism) แต่ยอมรับความจริงแบบสัมพัทธนิยม (Relativism) ประชญาทางอินเดียยังให้ความสนใจและให้ความหมายที่มีความใกล้เคียงกับปรัชญาในยุคมนุษยนิยม เพราะปรัชญาอินเดียมุ่งเน้นไปที่จริยศาสตร์ของมนุษย์ ความหมาย คุณค่า และจุดหมายของมนุษย์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ดังเช่นปรัชญาของจีนที่สอนให้มนุษย์เป็นคนดี มีความรู้ และทำประโยชน์แก่สังคมโลก ซึ่งเป็นการเน้นความรู้ที่ไม่ใช่เพียงแค่นี้ให้เกิดการท่องจำแต่เน้นเรื่องของการปฏิบัติ โดยทำการเปรียบเทียบมนุษย์กับนักปราชญ์ที่กล่าวว่า นักปราชญ์ภายในเป็นเรื่องของการพัฒนาตน ปราชญ์ภายนอกคือการบำเพ็ญประโยชน์ การเสียสละเพื่อส่วนรวม และการรู้จักแบ่งปัน (สุคนธิการ์ จินะเบ็ง กาศและวิโรจน์ อินทนนท์, 2563)

อย่างไรก็ตามเมื่อทำการศึกษาเพิ่มเติมพบว่า ได้มีผู้ที่ทำการศึกษาโดยการนำหลักการปรัชญากุญแจดอกที่มุ่งเน้นพัฒนามนุษย์ที่ปัจจัยภายในที่ประกอบไปด้วย ด้านความอดทน ทักษะทางปัญญา การสำรวจตน การยอมรับความหลากหลาย การคิดเชิงบวก และการให้อภัย ปัจจัยภายนอกคือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการแก้ไข ปัญหา การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ภาวะผู้นำ เป็นต้น การศึกษานี้พบว่าการนำหลักการกุญแจดอกมาพัฒนามนุษย์ เป็นการพัฒนาในมิติทางด้านจิตใจ ปัญญา และมิติทางสังคม เพื่อให้เกิดศักยภาพของความเป็นผู้นำ มีความเมตตาต่อมนุษย์ และฝึกการพัฒนาตนเอง (ชนภา ปุณณันท์, 2563) ทางด้านอารมณ์พบว่า กุญแจดอกยังสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางจิต (Chonnapha, 2021) ซึ่งความผาสุกทางจิตเป็นองค์ประกอบในด้านอารมณ์และความรู้สึก ทำให้มีความรู้สึกตื่นตัวในการทำงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพราะอารมณ์เชิงบวกจะส่งเสริมและให้เกิดการขยายและสร้างความตระหนักในการเรียนรู้ ซึ่งมีความเชื่อมโยงกันในด้านปัญญา และการเข้าสังคม (Fredrickson, 2001)

ความสำคัญของหลักการกุญแจดอก คือการนำองค์ประกอบของกุญแจเข้ามาพัฒนาตน เพื่อให้เกิดความสามารถในการปรับตัว ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน จากงานวิจัยของ ชนภา ปุณณันท์ (2563) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาตนผ่านปรัชญา กุญแจดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล สะท้อนให้เห็นว่าหลักการกุญแจดอกไม่เพียงแต่ทำให้เกิดการพัฒนาเฉพาะปัจจัยภายในเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามหลักการกุญแจดอก ยังทำให้เกิดการตระหนักรู้ทางจริยธรรมผ่านกระบวนการทางพุทธิปัญญา ทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตน มีความเป็นผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ (ชนภา ปุณณันท์, 2563) ซึ่งมีความใกล้เคียงกับนิยามของทุนมนุษย์ที่กล่าวว่า องค์กรใดที่มีทรัพยากรที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์, 2550) ด้วยเหตุนี้การบูรณาการหลักการกุญแจดอกในการพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีองค์ประกอบที่สำคัญรวมทั้งหมด 3 ด้านคือ ด้านปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคม ซึ่งจะสามารถทำให้เกิดองค์ความรู้ในการบูรณาการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้และเพิ่มความสามารถการแข่งขันในยุควิถีใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

แนวคิดหลักการกุญแจดอก

หลักการกุญแจดอก เป็นหลักการในการพัฒนาตน พัฒนามนุษย์ให้มีพฤติกรรมเชิงบวก มิติด้านจิตใจ ปัญญา และสังคม โดยหลักการกุญแจดอกเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดญาณวิทยา (Epistemology) ซึ่งเป็นปรัชญาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดอบรมของสถาบันพลังจิต

ธรรมะ จักรวาล เป็นเวลา 20 ปี ซึ่งการแสวงหาความจริงของหลักการกุญแจแก้ดอกประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นแสวงหาความรู้ (Seeking Wisdom) โดยการหาความรู้จากปัญหาความทุกข์ของมนุษย์ว่าสิ่งใดคือเหตุแห่งทุกข์ 2) ขั้นค้นพบความจริง (Wisdom Sought) คือการค้นพบความจริงในธรรมชาติแห่งความทุกข์ และสังเคราะห์ภายใต้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ หลักการกุญแจแก้ดอกประกอบไปด้วย (ชนภา ปุณณันท์, 2020) ประกอบไปด้วย

1. กุญแจแห่งความเพียร (The key of perseverance) หมายถึง การมีความอดทนเป็นที่ตั้ง และการเตรียมพร้อมในการทำงานทุกรูปแบบที่ผ่านเข้ามา

2. กุญแจแห่งปัญญา (The key of intellectual) หมายถึง การมีสติและปัญญาเป็นความสามารถของบุคคลในด้านการเรียนรู้ และรู้จักการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเข้าใจเหตุผล การทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีจุดหมาย และเรียนรู้สิ่งที่เป็นนามธรรมและความซับซ้อนได้

3. กุญแจแห่งการสำรวจตน (The key of self-exploration) หมายถึง การรู้จักวิเคราะห์และสำรวจตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมการพิจารณาสภาพปัญหา ความต้องการของตน หรือพฤติกรรมเป้าหมายในการพัฒนาดนต่อไป การรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่าง ๆ

4. กุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (The key of communication and intellectual skills) หมายถึง การมีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่างๆ

5. กุญแจแห่งการแก้ไขปัญหา (The key of problem solving) หมายถึง การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาที่ก่อเกิดเหตุ และทำงานเป็นทีมได้ รวมถึงความสามารถในการคิดอย่างเป็นนามธรรมและเป็นระบบที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา การวางแผนในอนาคต และการมองหาความช่วยเหลือจากบุคคลหรือทีมงาน เป็นต้น

6. กุญแจแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (The key of Positive Thinking and Forgiveness) หมายถึง การคิดบวกและมีความเมตตา เป็นความคิดที่เกิดจากการมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจ ยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น รวมถึงการรู้จักคิดและพยายามหามุมมองที่เป็นประโยชน์ทางด้านบวกจากสิ่งนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่น รวมถึงการยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเอง และผู้อื่น โดยไม่คิดโทษตัวเองและเข้าใจว่าการทำผิดพลาดเป็นเรื่องปกติที่สามารถแก้ไขได้

7. กุญแจแห่งภาวะผู้นำ (The key of leadership) หมายถึง การสร้างตนให้แข็งแกร่งและช่วยเหลือผู้อื่นได้ เป็นความสามารถที่ทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานให้บรรลุ

เป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้
ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์

8. กุญแจการยอมรับความหลากหลาย (The key of accepting diversity)
หมายถึง การยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ ความคิด ศักยภาพ
เชื้อชาติ วัฒนธรรม รวมถึงการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล

9. กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ (The key of Giving and Sharing) หมายถึง การรู้จัก
แสดงความยินดีกับผู้อื่น รวมถึงการสร้างตน สร้างคน สร้างงาน ให้แข็งแรง มีจริยธรรมใน
ตน มีศักยภาพ และสามารถช่วยเหลืองานของบุคคลรอบข้างโดยไม่หวังผลตอบแทน การ
ยอมรับและแสดงความยินดีในผลงานของผู้อื่น รวมถึงการเข้าอกเข้าใจตนเองและบุคคล
รอบข้าง

แนวคิดทุนมนุษย์

คำว่า ทุนมนุษย์ (Human capital) เป็นคำที่มีการนำมาใช้ในแวดวงวิชาการและ
การบริหารเป็นจำนวนมากในยุคปัจจุบันตลอดจนแนวโน้มในอนาคต โดยมีนักวิชาการ
จำนวนมากได้พยายามอธิบายถึงความหมายของคำดังกล่าวไว้อย่างหลากหลาย แนวคิดทุน
มนุษย์มีรากฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource-Based View: RBV) ได้
กล่าวไว้ว่าองค์กรที่มีทรัพยากร (Resource) ความสามารถ (Capability) ที่แตกต่างจาก
สังคมอื่นซึ่งมี 4 ลักษณะ อันได้แก่ มีคุณค่า (Value) เป็นสิ่งที่หายาก (Rarity) มี
คุณสมบัติเฉพาะยากต่อการลอกเลียนแบบ (Imitability) ไม่สามารถหาสิ่งทดแทนได้
(Non-substitutable)

ทุนมนุษย์ (Human capital) ปรากฏขึ้นครั้งแรกในปี 1961 โดยนักเศรษฐศาสตร์
ชื่อ Theodore W. Schultz ได้เขียนบทความเรื่อง investment in Human Capital ใน
วารสาร American Economic Review ซึ่งให้นิยามว่า ความสามารถหลายอย่างที่อยู่ใน
ตัวบุคคล ทั้งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือการสะสมความรู้ที่ได้เรียนรู้ Santos-Rodrigues
(2010) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ทุนมนุษย์ คือ สมรรถนะและความมุ่งมั่น ทักษะ ความรู้
ความสามารถ ในการทำงานเพื่อองค์กร ธารรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2550) สนใจแนวคิดทุน
มนุษย์ คือ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะ ความชำนาญ รวมไปถึงประสบการณ์ของ
แต่ละบุคคลที่ได้สั่งสมมาและสามารถนำสิ่งเหล่านั้นมาพัฒนาให้เกิดศักยภาพขององค์กร
ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าทำให้องค์การนั้นได้เปรียบคู่แข่ง และยังคงกล่าวอีกว่า ทุนมนุษย์
นั้นเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับมนุษย์ยุคใหม่ที่มองคนเป็นสินทรัพย์ (Assets) ทุนมนุษย์ยัง
หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ประสบการณ์ พัฒนา สั่งสมไว้มันตัวมนุษย์ ซึ่งจะ

เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ เพื่อเพิ่มผลิตผลขององค์การโดยส่วนประกอบที่สำคัญในการอธิบายทุนมนุษย์มี 3 องค์ประกอบดังนี้

1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นทุนที่เกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะและประสบการณ์ที่บุคคลสะสมไว้รวมทั้งความรู้ที่อยู่ภายในเรียกว่า Tacit Knowledge

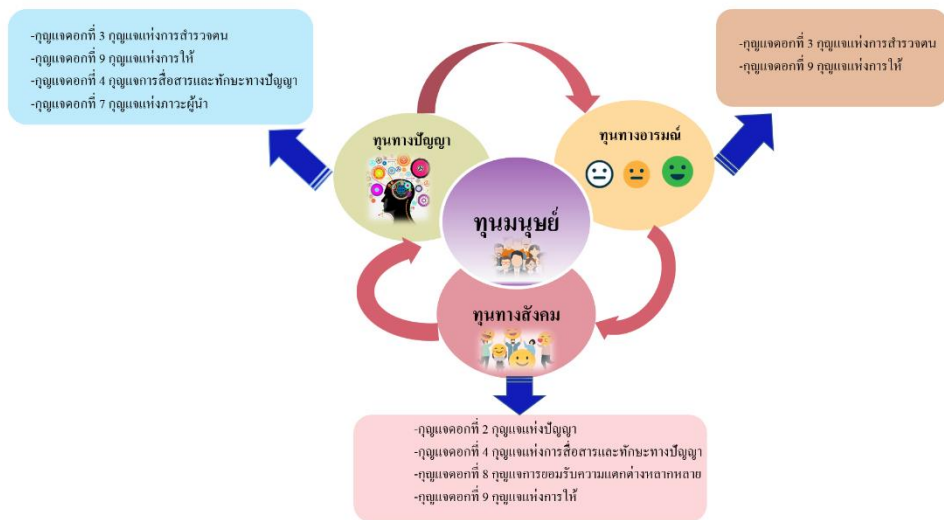
2. ทุนทางสังคม (Social Capital) เป็นทุนที่ต้องอาศัยเครือข่ายความสัมพันธ์ในการทำงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น เป็นทุนที่ช่วยสร้างโอกาสที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ การทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นต้น

3. ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) เป็นทุนที่เกี่ยวกับปัจจัยภายในในตัวบุคคล อันประกอบไปด้วย การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) ความซื่อสัตย์ (Integrity) และความยืดหยุ่น (Resilience)

อาจกล่าวโดยสรุปว่า ทุนมนุษย์ คือ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ที่อยู่ในตัวบุคคลที่ได้สั่งสมมา และสามารถเอาสิ่งเหล่านี้มาหลอมรวมกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือองค์กรใดที่มีทรัพยากรที่มีคุณค่าจะสามารถได้เปรียบคู่แข่ง ดังนั้น แนวคิดทุนมนุษย์จึงมองว่ามนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Assets) ที่สำคัญมากขององค์กร

การบูรณาการหลักการกุญแจดอก ของ สถาบัน พลังจิต ธรรมะ จักรวาล (PDJ Institute) เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิดทฤษฎี ผู้เขียนได้สังเคราะห์แนวคิดเพื่อสกัดมาเป็นผลลัพธ์ ดังภาพ



ภาพที่ 1 การบูรณาการหลักการกุญแจเก้าดอก ของ สถาบัน พลังจิต ธรรมะ จักรวาล (PDJ Institute) เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์

ทุนทางปัญญา คือทุนที่เกิดจากการความรู้ ความเชี่ยวชาญจากการสั่งสมประสบการณ์จนกลายเป็นความชำนาญ หรือที่เรียกว่า Tacit Knowledge ความรู้ในลักษณะนี้เกิดขึ้นจากการฝึกฝนผ่านการปฏิบัติงาน และเป็นเทคนิคเฉพาะตัวของบุคคล ซึ่งเป็นทุนที่เป็นปัจจัยภายในที่ไม่สามารถวัดได้หรือสังเกตได้ แต่สามารถรับรู้ผ่านพฤติกรรม การลงมือทำ หรือการถ่ายทอดการสื่อสาร ดังนั้นการนำหลักการกุญแจเก้าดอกมาบูรณาการให้ทุนทางปัญญามีประสิทธิภาพต่อองค์กรและบุคคล จึงจำเป็นต้องนำหลักการกุญแจดอกที่ 3 คือ กุญแจแห่งการสำรวจตนมาบูรณาการ เพราะผู้ที่มีทุนทางปัญญาต้องมีการรับรู้ความสามารถของตน (self-efficacy) (Bandura, 1994) ว่ามีความเชี่ยวชาญในทักษะหรือประสบการณ์เรื่องใด ก่อนที่จะเกิดการถ่ายทอดการเรียนรู้ให้บุคคลอื่น (Lim, Werner & Desimone, 2013) นอกจากนี้การแบ่งปันความรู้ จะต้องนำหลักการกุญแจดอกที่ 9 คือ กุญแจแห่งการให้มาบูรณาการร่วมด้วย เพราะการให้และการแบ่งปันด้านปัญญา ต้องเป็นการให้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรและทีมงาน อย่างไรก็ตาม ทุนทางปัญญาเป็นปัจจัยภายในที่อยู่ในตัวบุคคล กลวิธีในการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้จึงเป็นสิ่งสำคัญ การนำหลักการกุญแจดอกที่ 4 คือ ทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญาเข้ามาบูรณาการ จะทำให้เกิดการเรียนรู้กระบวนการสื่อสารที่เน้นความเข้าใจ เข้าใจ เพราะแต่ละบุคคลมีพื้นฐานความรู้ที่ต่างกัน การอธิบายบนพื้นฐานความแตกต่างด้านความรู้ จึงเป็นกลวิธีสำคัญ (Horton and Spieler 2007)

และการนำหลักการกุญแจดอกที่ 7 คือ กุญแจแห่งภาวะผู้นำเข้ามาบูรณาการจะทำให้บุคลากรหรือทีมงานทำงานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการนำความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมของตน และทีมงานมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ (Harris, 2009)

ทุนทางสังคม คือ เป็นทุนที่เกี่ยวกับเรื่องของการติดต่อสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ และทักษะการเข้าสังคมเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ อย่างไรก็ตามการสร้างควมไว้วางใจจะต้องมีทักษะในเรื่องของการเข้าสังคมและการเรียนรู้บริบททางสังคม การนำหลักการกุญแจดอกที่ 2 คือ กุญแจแห่งปัญญา มาบูรณาการ จะทำให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ และทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องใช้การปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมาย (Laugeson et al., 2015) นอกจากนี้การสร้างควมไว้วางใจยังเป็นองค์ประกอบสำคัญ การนำหลักการกุญแจดอกที่ 4 คือ กุญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญามาบูรณาการจะทำให้เกิดการสื่อสารลักษณะที่เข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกันเช่น การเป็นผู้ส่งสารในการถ่ายทอดความคิดทัศนคติของตนอย่างเหมาะสม และการเป็นผู้ฟังในสิ่งที่บุคคลกำลังสนทนา ส่งผ่านความรู้ทัศนคติ ความคิดตน จะสามารถทำให้เกิดความเข้าใจ และเปิดใจในการสนทนา จึงนำมาซึ่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของตนเองและองค์กร (Bodie, 2011) อย่างไรก็ตามการเป็นผู้ฟังที่ดีถือว่าเป็นทุนและทักษะทางสังคมที่จำเป็นในการสร้างปฏิสัมพันธ์ การยอมรับความแตกต่างไม่ว่าจะเป็นความคิด การสื่อสาร เป็นคุณลักษณะที่สำคัญ จึงได้มีการนำหลักการกุญแจดอกที่ 8 คือ กุญแจยอมรับความแตกต่างหลากหลายเข้ามาบูรณาการในด้านการเปิดใจรับฟัง รวมถึงการเข้าอกเข้าใจ นอกจากนี้การมีจริยธรรมคือความประพฤติที่ดีทั้งทางด้านกายคือ บุคลิกภาพอ่อนน้อมถ่อมตน วาจาคือ การใช้การสื่อสารที่ไม่ได้มุ่งหวังผลประโยชน์ตนฝ่ายเดียว ใจคือ การเปิดใจรับฟัง และไม่เอาเปรียบกัน (Bhandari, 2020) การนำหลักการกุญแจดอกที่ 9 คือ กุญแจแห่งการให้และการแบ่งปันมาบูรณาการจะสามารถทำให้บุคคลเกิดจริยธรรมในตน รวมถึงสามารถให้ความช่วยเหลือบุคคลโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน จึงเป็นทุนและทักษะทางสังคมที่เหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ (สิวลี ศิริไล, 2555)

ทุนทางอารมณ์ คือ การตระหนักรู้และความซื่อตรงในตนเอง (Self-Awareness and Integrity) คือความสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการของตนเอง ตลอดจนผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น อันเนื่องมาจากความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการเหล่านั้นของตน และเข้าใจตนเองในด้านจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา การเห็นคุณค่าในตนเอง แต่อย่างไรการรับรู้และเข้าใจความรู้สึก รวมถึงความต้องการของตนเอง จำเป็นต้องมีการพิจารณาสภาพปัญหาที่แท้จริง (Carden, 2022) ขณะเดียวกันทุนทางอารมณ์คือความยืดหยุ่นทางจิตใจ เป็นความสามารถทางด้านบุคคลในการยอมรับและการสร้างความ

เข้มแข็งในวิกฤตที่ผ่านเข้ามา เป็นการยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นการบูรณาการกุญแจดอกที่ 3 คือกุญแจแห่งการสำรวจตน จะทำให้บุคคลรู้ปัญหาที่และนำไปสู่การบริหารจัดการตนเองทางด้านอารมณ์และความรู้สึก (Self- management) (Goleman, 1995) กุญแจดอกที่ 9 คือกุญแจแห่งการให้และการแบ่งปัน คือการเข้าอกเข้าใจตนเอง (Empathy) รวมถึงบุคคลรอบข้าง จะส่งผลให้เกิดความไวใจและเชื่อใจ เพราะเมื่อรู้จักการเข้าอกเข้าใจตนเองและผู้อื่นจะส่งผลให้บุคคลรอบข้างมีความกล้าในการเข้าหา กล้าปรึกษา ก่อให้เกิดความจงรักภักดี (Loyalty) และความผูกพันไม่ว่าจะเป็นต่อตนเองและองค์กร (Mahsud, 2010)

บทสรุป

การพัฒนาทุนมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์ ส่งผลโดยตรงต่อบุคคลากรและองค์กร การบูรณาการหลักการกุญแจเก้าดอกเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์เป็นลักษณะแบบพลวัตร (Dynamic) คือการนำประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของตนมาถ่ายทอดความรู้ผู้อื่น ทำให้เกิดการพัฒนารวมถึงการมีเครือข่ายการเชื่อมต่อทางสังคม จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดความสามารถในการแข่งขันกับกระแสโลกที่เปลี่ยนไป อย่างไรก็ตามการบูรณาการโดยการนำหลักการกุญแจเก้าดอกเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ในส่วนของทุนทางปัญญาการนำหลักการกุญแจดอกที่ 3 เข้ามาบูรณาการจะส่งผลให้มนุษย์ได้รับรู้ความสามารถของตนเองว่ามีความเชี่ยวชาญในด้านใด เพราะความรู้แบบ Tacit Knowledge เป็นความรู้ภายในที่เกิดจากประสบการณ์จนกลายเป็นทักษะ แต่ยังไม่เกิดกระบวนการถ่ายทอดความรู้ออกมาเพื่อให้มนุษย์เกิดการพัฒนาระียนรู้ การใช้หลักการกุญแจดอกที่ 9 คือกุญแจแห่งการเป็นผู้ให้เข้ามาเสริมทุนทางปัญญา จะทำให้เกิดความเมตตาในการถ่ายทอดความรู้ให้บุคคล โดยไม่หวังผลตอบแทน และใช้ความจริงใจในการให้ความรู้ จะทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีเกิดขึ้น ดังนั้นเมื่อนำกุญแจดอกที่ 7 คือ กุญแจแห่งภาวะผู้นำเข้ามาจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อตนเองและองค์กร นอกจากนี้การสื่อสารโดยใช้หลักการกุญแจดอกที่ 4 จะทำให้มีหลักการในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสภาพความรู้ของบุคคล ส่งผลให้เกิดทุนทางสังคมในการสร้างความสัมพันธ์แบบเข้าอกเข้าใจ มีการเปิดใจในการสนทนา ยอมรับความหลากหลาย นำมาซึ่งความไวใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดทุนทางอารมณ์เพราะเมื่อรู้จักการเข้าอกเข้าใจตนเองและผู้อื่นจะส่งผลให้บุคคลรอบข้างมีความกล้าในการเข้าหา กล้าปรึกษา ทำให้เกิดอารมณ์เชิงบวก มีความพร้อมในการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ และมีภูมิคุ้มกันทางใจในการต่อสู้กับสถานะที่

เข้ามากระทบ ทำให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานและก่อให้เกิดเป็นทีมงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน และมีความสำเร็จในงานเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชนภา ปุณณันท์ (2563). การพัฒนาตนผ่านปรัชญาญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต
ธรรมะ จักรวาล. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 14(3), 308-318.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์การกำหนดตัวชีวิตเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สมาคม
ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- दनัย ผ่องแผ้ว และคณะ. (2564). *ทุนมนุษย์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ*.
วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่, 6(5), 289-302.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561). *ยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)*. สืบค้นวันที่ 15
มิถุนายน 2565, จาก [https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018 .pdf](https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_PlanOct2018.pdf)
- สุคนธ์การ จินะเป็งกาศ และวิโรจน์ อินทนนท์. (2563). การวิเคราะห์แนวคิดมนุษยนิยมใน
ปรัชญาเต๋า. *วารสารปณิธาน*, 16(1), 125-157.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2563). *รวมแผนยุทธศาสตร์*. สืบค้น
วันที่ 17 มิถุนายน 2563, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/main.php?filename=develop_issue
- สิวลี ศิริโล. (2555). *จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.). *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81.
- Bhandari, C. (2020). Non-violent Communication and Its Implication in Our
Everyday Life. *PENN Bulletin*, 4, 27-32.
- Bodie, G. D. (2011). The Active-Empathic Listening Scale (AELS):
Conceptualization evidence of validity within the interpersonal
domain. *Communication Quarterly*, 59, 277-295.
- Carden J, et al. (2022). Defining Self-Awareness in the Context of Adult
Development: A Systematic Literature Review. *Journal of Management Education*. 46(1), 140-177.
- Chonnapha P. (2021). Effect of Dharma Practices on Psychological Well-Being
of the Participants Mental Development and Create Intellectual

- Program of the Palangjit Dharma Jakrawan Institute (PDJ) Applying the Principles of the Nine Keys Philosophy. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION*.58(1), 5503-5509. <http://doi.org/10.17762/pae.v5i1.2166>.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *The American Psychologist*. 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.56.3.218>
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More than IQ*. New York: Bantam Books.
- Lim, G. S., et al. (2013). *Human Resource Development for Effective Organizations*. Singapore: Cengage Learning Asia
- Mahsud, R., et al. (2010). Leader empathy, ethical relationship, and relationship-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 561-577.
- Horton, W.S. and Spieler, D.H. (2007). Age-related differences in communication and audience design. *Psychology and Aging*, 22, 281–290.
- Harris, A. (2009). Creative leadership. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11
- Laugeson, E. A., et al. (2015). A randomized controlled trial to improve social skills in young adults with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(12), 3978-3989.

ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุควิถีใหม่*

DESIRABLE LEADERS IN A NEW NORMAL ERA

พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภททวโธ

Phrapalad Phiphatphong Phattawangso

วัดพระศรีรัตนมหาธาตุวรมหาวิหาร

Wat Phra Sri Rattana Mahathat

Corresponding Author E-mail: pipatpong.patt@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำและภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคสมัยปัจจุบันที่เรียกกันว่าเป็นยุควิถีใหม่ ผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไร ผู้นำกับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไร และในสังคมในยุค “วิถีใหม่” “ผู้นำ” แบบไหนที่คนในสังคมเฝ้ามอง ซึ่งในการกำหนดมาตรฐานผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน ได้ทำการประยุกต์จากผู้นำตามบทบาทผู้นำ แนวคิดตะวันตก และผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในพระพุทธศาสนา อันเป็นมาตรฐานที่สมบูรณ์ในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณภาพสมบูรณ์ แบบทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และทางด้านจิตใจ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองตน ครองคน ครองงาน รวมทั้งผู้นำที่พึงประสงค์ในบริบททางพระพุทธศาสนา

คำสำคัญ : ผู้นำ; ภาวะผู้นำ; ยุควิถีใหม่

Abstract

This academic paper aimed to present the essence of leadership qualities and desirable leadership in the modern era, which is known as the new normal era. How important are leaders to an organization? What is the difference between leadership and leadership? And in society in the "new normal" era, what kind of "leader" do people in society seek? which in setting desirable leadership standards according to the principle of self-domination has been applied from the leader according to the leadership role the concept of the Western and a leader according to the 7 Sappurisa Dhamma

*Received July 27, 2022; Revised August 9, 2022; Accepted August 11, 2022

principles in Buddhism which is the perfect standard for developing leaders to be of perfect quality, both in terms of knowledge and ability and psychologically in all 3 areas, namely, leaders who have standards of self-domination, dominate people, dominate including desirable leaders in a Buddhist context.

Keywords: Leader; Leadership; New Era.

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำร้ายยังเป็นการทำลายขวัญของ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานด้านต่างๆในองค์กรประสบความสำเร็จ ความล้มเหลว ซึ่งผู้นำที่มีสมรรถภาพต่ำ ย่อมพยายามอย่างยิ่งที่จะใช้และแสดงออกซึ่งความสามารถของตนแต่เพียงผู้เดียว ผู้นำที่มีสมรรถภาพปานกลางพยายามอย่างยิ่งที่จะใช้กำลังและความสามารถของบุคคลอื่นเป็นที่ตั้ง (ฉริตา เวชญาลักษณ์, 2560) ส่วนผู้นำซึ่งมีสมรรถภาพสูงนั้น ก็จะบริหารงานโดยอาศัยสติปัญญาของบุคคลอื่นมาเกื้อกูลเป็นหลัก ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ และเมื่อมีเหตุการณ์ปัญหาเกิดขึ้น ผู้เป็นผู้นำก็พึงเรียกประชุม คณะทำงานเพื่อรับฟังความคิดเห็น และอภิปรายร่วมกันอย่างพร้อมเพรียง หากมิได้ชุมนุมให้พร้อมกัน ก็จะทำให้เกิดความลังเลไม่อาจตัดสินใจเด็ดขาดลงไปได้ และย่อมทำให้พันธกิจ (Mission) ขององค์กรนั้นไม่สามารถกระทำได้อย่างเสร็จสิ้น

ดังนั้น ในยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงที่เรียกว่ายุควิฤตินี้บุคคลผู้เป็นผู้นำต้องรับภาระหน้าที่ของการเป็นผู้นำ นำพาองค์กรให้ผ่านพ้นวิกฤติการณ์ที่เกิดขึ้นในยุคสมัยนี้ท่ามกลางสภาวะความแปรปรวนทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง จึงถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารขององค์กรจะต้องนำเอาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ, 2565)

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า ผู้นำ เป็นการมองเห็นที่ตัวบุคคล มักจะได้ยินคำพูดที่ใช้เรียกแทนผู้นำไปในทิศทางที่ต่างกันและมีขอบเขตที่กว้างขวาง เพื่อความเข้าใจความหมายเกี่ยวกับผู้นำให้ชัดเจน ผู้เขียนจึงได้รวบรวมความหมายของผู้นำจากนักวิชาการและนักบริหารที่ได้ให้นิยามความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่ตั้งงาม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550) และ ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งงาม และกล่าวถึงลักษณะผู้นำไว้ 3 ข้อ คือ มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง (พระเมธีวชิรภุชิต, 2557) ซึ่งหลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ

นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง นำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด (สุเมธ แสงนิมนวล, 2552) และยังครอบคลุมในมิติที่มีอย่างกว้างขวางและหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ การตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำ ผลักดันและสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่าง ดำเนินไปตามเป้าหมาย ซึ่งต้องประกอบไปด้วยความกล้าหาญความสามารถในการโน้มน้าวใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2544)

จากความหมายที่กล่าวมาผู้เขียนมองว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของบุคคลผู้เป็นผู้นำที่แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งสามารถทำให้สมาชิกในกลุ่ม ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

“ผู้นำ” มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างไร

ผู้นำไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด ถือได้ว่าเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่ความเจริญหรือเสื่อมก็ได้ จึงจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเป็นผู้นำ คือ ความสามารถที่จะมี

อิทธิพลต่อ บุคคลให้รับเอาพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินกลยุทธ์ความเป็นผู้นำจะ เกี่ยวพันกับการติดต่อ สื่อสาร การจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมผู้บริหารที่ได้ พยายามดำเนินกลยุทธ์ไม่อาจจะ ต้องชี้แจงแก่บุคคล สร้างพันธมิตร และจูงใจผู้บริหาร ระดับกลางให้ยอมรับวิสัยทัศน์ของบริษัท ถ้าผู้นำได้ให้ผู้บริหารคนอื่นมีส่วนร่วมในการ กำหนดกลยุทธ์แล้ว การดำเนินกลยุทธ์จะง่ายขึ้น เนื่องจากผู้บริหารเหล่านี้จะเข้าใจและ ผูกพันกับกลยุทธ์ใหม่ ความเป็นผู้นำจะถูกใจจูงใจบุคคลให้ ได้รับเอาพฤติกรรมใหม่ และ การปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติใหม่ (สมยศ นาวิการ, 2549)

ดังนั้น การอยู่ร่วมกันเป็นสังคมมนุษย์และมีการวางระเบียบกฎเกณฑ์ขึ้นเป็น แนวทางสำหรับ ทุกคนในสังคมปฏิบัติตามเพื่อความสงบสุข ความราบรื่นตลอดถึง ความ มั่นคงของสังคมนั้น ก็ได้หมายความว่า ทุกคนในสังคมจะปฏิบัติตามบทบาทของตนอย่าง เข้มงวดจริงจัง บทบาทที่แสดงออกมาจึงจำเป็นที่สังคมต้องหาทางบังคับควบคุม การที่จะ ควบคุมทุกคนในสังคมให้ได้นั้นต้องมี เครื่องมือหรือตัวแทนของการควบคุมสังคมซึ่งถือเป็น ความสำคัญของผู้นำ (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2559) ได้แก่

1) การควบคุมโดยผ่านความเชื่อ (Control Through Belief) ในสังคมหนึ่ง ๆ ย่อมมี ความเชื่อถือ ไม่เหมือนกัน เช่น ในเรื่องความเชื่อต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ไม่มีตัวตน แต่คนก็ ย่อมเกรงกลัว ในอิทธิฤทธิ์อิทธิฤทธิ์ของสิ่งเหล่านั้น เช่น เทพเจ้า เจ้าพ่อ เจ้าแม่ ศาลพระ ภูมิ รวมทั้งต้นไม้ ต้นไม้ ใหญ่ หรือคนกราบไหว้บูชา ความเชื่อใน สิ่งศักดิ์สิทธิ์เหล่านี้ อาจ ทำให้คนเกรงกลัวไม่กล้ากระทำความผิดได้ (อดิชาติ คำพวง และอรอนงค์ อินสอาด, 2561)

2) การควบคุมโดยการเสนอแนะแนวทาง (Control by Social Suggestion) การ เสนอแนะเป็นมาตรการอันหนึ่งในการควบคุมสังคม เมื่อผู้เสนอแนะเป็นผู้มีชื่อเสียงหรือผู้ที่ สังคม เคารพนับถือ

3) การควบคุมโดยศาสนา (Control by Religion) ศาสนากับการบังคับแบบเหนือ ธรรมชาติได้เป็นปัจจัยอันสำคัญในการควบคุมสังคม ศาสนาได้โยงความสัมพันธ์ของมนุษย์ เข้ากับ พลังเหนือธรรมชาติที่รู้จักในฐานะพระเจ้า และแนะนำมนุษย์ให้กระทำตาม จุดมุ่งหมายหรือกฎเพื่อ เข้าถึงพระเจ้า แบบอย่างของสังคมส่วนมากจะค่านศีลธรรมหรือ พฤติกรรมอันมีส่วนสร้างขึ้นมา โดยศาสนา สถาบันทางศาสนาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการ ควบคุมทางสังคม

4) การควบคุมโดยอุดมคติทางสังคม (Control by Social Ideals) อุดมคติทาง สังคมก็ เป็นมาตรการอันหนึ่งที่จะควบคุมสังคมได้ ในเมื่อผู้นำของประเทศ ได้ปลุกกระตุ้นให้ ประชาชนของ ประเทศมีอุดมคติอันแน่วแน่ เช่น ฮิตเลอร์ เลนิน และคานธี เป็นต้น

5) การควบคุมทางสังคมโดยผ่านกฎหมายและการบริหารงาน (Social Control Through Law and Administration) กฎหมายเป็นเรื่องกฎข้อบังคับให้บุคคลยอมรับการ

ปฏิบัติตาม หากใครฝ่าฝืนหรือละเมิดกฎหมายย่อมได้รับโทษานุโทษ บุคคลมีความเกรงกลัวกฎหมาย นอกจากนั้น กฎหมายยังอ้างถึงตัวแทนพลังอีกอย่างหนึ่ง นั่นคือ กลไกการบริหารของรัฐ ซึ่งก็ใช้ บังคับบุคคลให้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนทางสังคมได้ด้วย

6) การควบคุมโดยผ่านศีลธรรม (Control Through Morals) การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในหน้าที่ทำอะไรลงไปก็รู้ว่าสิ่งนั้นดี สิ่งนั้นไม่ดี ทุกคนตั้งอยู่ใน ศีลธรรมอันดี ย่อม ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย นั่นคือ การควบคุมทางสังคมอย่างหนึ่งนั่นเอง

สิ่งที่ผู้เขียนยกมาประกอบให้เห็นความสำคัญของผู้นำชี้ให้เห็นว่า มวลสมาชิกในสังคมต้องรู้จักปฏิบัติตามบรรทัดฐานและตระหนักถึงสถานภาพและบทบาทอย่างถูกต้อง เพื่อจะได้ ปฏิบัติตนในฐานะสมาชิกที่ดีของสังคม ปลุกฝังทักษะที่จะร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นในสังคม เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ ปลุกฝังระเบียบวินัยหรือพฤติกรรมที่จำกัดความพอในปัจจุบัน เพื่อการยอมรับของ สังคม เช่น วิธีการรับประทานอาหาร นิสัยการอาบน้ำชำระร่างกาย ปลุกฝังความมุ่งหวังและค่านิยมแก่สมาชิกในสังคม เช่น แรงจูงใจในความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะทำให้บุคคลยอมรับที่จะดำเนินชีวิตตามกติกาและปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสังคมที่ได้วางไว้

ผู้นำกับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไร

หากพูดถึง "ผู้นำ" เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้หรือไม่ในโลกปัจจุบันที่ภาวะการแข่งขันนั้นสูงหากเราเปรียบองค์กรเหมือนกับเรือลำหนึ่ง การที่เรือจะแล่นสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยหรือไม่ นั่น มีองค์ประกอบหลายประการทั้งความสามารถของลูกเรือสภาพทะเล ฯลฯ แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือกัปตันหรือผู้นำในเรือลำนั้นหากกัปตันไม่มีความรู้ ความสามารถที่เพียงพอ โอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็จะมีน้อยแต่หากกัปตันมีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ความชำนาญที่ดีแล้วโอกาสที่เรือจะเข้าสู่ฝั่งได้อย่างปลอดภัยก็จะมีสูง เช่นเดียวกับองค์กรหากมีผู้นำหรือผู้บริหารที่มีความรู้ สามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ องค์กรก็สามารถที่จะแข่งขันกับผู้อื่นได้ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ในอดีตลักษณะผู้นำที่ดีและเข้มแข็งนั้น จะมองเพียงในด้านกายภาพ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความมั่งคั่ง และบารมี เท่านั้น แต่สำหรับในปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา ผู้นำที่ดีและเข้มแข็งยังต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ดี ฯลฯ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามที่เป้าหมายได้ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่เขาทำ

ในบริบทของคำว่า “ผู้นำ” นี้ ได้มีนักปราชญ์ได้ให้คำนิยามไว้ ดังนี้ว่า

คำว่า “ผู้นำ” คืออะไร? เป็นคำถามที่สามารถตอบได้ในหลายแง่มุม หรือหลายความหมาย ผู้นำ อาจจะหมายถึง ผู้ที่สามารถสั่งการให้คนในองค์กรหรือลูกน้องปฏิบัติตาม หรือ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถหรือความเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นและได้รับการยกย่องให้เป็นผู้นำ ฯลฯ แต่โดยสรุปแล้ว “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั่นเอง (สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, 2551)

ส่วนคำว่า “ภาวะผู้นำ” นั้น คือความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นสู่การทำให้ เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือของกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำเป็นที่ต้องการในสถานที่ทำงาน องค์กร ชุมชน และประเทศ ผู้นำกลุ่มไม่ได้จำกัดจำนวน ผู้นำที่แท้จริงช่วยทางกลุ่มให้บรรลุใน สิ่งที่เขาเชื่อว่ามีค่าสำคัญ การที่ผู้บริหารทุกระดับชั้นที่มีความสามารถที่เพียงพอเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ และสามารถนำพาองค์กรไปในทิศทางที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ได้ รวมทั้งการยกระดับวิสัยทัศน์ของคนให้สูงขึ้น การยกระดับความสามารถของคนให้สูงกว่า มาตรฐานการสร้างบุคลิกภาพให้เหนือขอบเขตความจำกัดตามธรรมชาติ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นเป็นทั้งกระบวนการและ คุณสมบัติ กระบวนการของภาวะการเป็นผู้นำก็คือการใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับเพื่อที่จะอำนวยการ และประสานกิจการต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ ได้ตั้งไว้ในแง่ของคุณสมบัติของภาวะการเป็นผู้นำ คุณสมบัติจะเป็นรองจากลักษณะภายในบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จ

ในสังคมในยุค “วิถีใหม่” “ผู้นำ” แบบไหนโดนใจใช่เลย

การนำเสนอผู้นำที่พึงประสงค์ในยุควิถีใหม่นี้ ได้นำเสนอสาระสำคัญต่าง ๆ ในการกำหนดมาตรฐานผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน ย่อมทำให้ได้มาตรฐานที่สมบูรณ์ในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณภาพสมบูรณ์ แบบทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ และทางด้านจิตใจ ทั้ง 3 ด้าน (พระมหาฉัตรชัย ส่งเสริม, 2565) คือ

1. ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองตน

มาตรฐานในการครองตน หมายถึง กระบวนการพัฒนาตนเองให้มีทั้งคุณภาพทางด้านความรู้ความสามารถ และคุณภาพทางด้านจิตใจอย่างสมบูรณ์ ซึ่งการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพทางด้านความรู้ความสามารถย่อมทำให้ผู้นำนั้นมีคุณสมบัติของผู้นำตามที่กล่าวมาข้างต้น เช่น เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในระบบการบริหารอย่างดีเป็นต้น ส่วนการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพด้าน

จิตใจย่อมทำให้ผู้นำนั้นเป็นผู้มีคุณธรรม มีจริยธรรมมีความซื่อสัตย์ และเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักดังคุณสมบัติของผู้นำที่กล่าวมาแล้วดั่งนั้น จึงกล่าวได้ว่า มาตรฐานในการครองตนย่อมต้องประกอบด้วยคุณภาพทางด้านความรู้ความสามารถดีและคุณภาพทางด้านจิตใจควบคู่กันไปจึงจะสมบูรณ์แบบ

2. ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองคน

มาตรฐานในการครองคน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพทั้งด้านความรู้ความสามารถ และคุณภาพทางด้านจิตใจให้กับผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เขาเหล่านั้นเป็นผู้มีคุณภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านความรู้ความสามารถและทางด้านจิตใจ ที่จะสามารถปฏิบัติงานตามที่มอบหมายให้ได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปตามเป้าหมายแห่งวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ในมาตรฐานการครองคนนั้น ผู้นำจำเป็นต้องพิจารณาถึงการพัฒนาบุคลากรของตนให้มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอทั้งคุณภาพทางด้านความรู้ความสามารถ และคุณภาพด้านจิตใจอย่างสมบูรณ์ เพื่อให้เขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

3. ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองงาน

มาตรฐานการครองงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาการบริหารงานในองค์กรให้มีคุณภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถปรับปรุงองค์กรให้มีความเหมาะสมกับยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอเช่นยุคโลกาภิวัตน์นี้ ดังนั้น ในมาตรฐานการครองงานนั้น ผู้นำจำเป็นต้องพิจารณาปรับปรุงการบริหารงานด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เหมาะสมกับยุควิวัฒนาการนี้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การกำหนดมาตรฐานผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักครองตน ครองคนครองงานนั้น ผู้นำนั้นจะต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพทั้งทางด้านความรู้ความสามารถ และคุณภาพทางด้านจิตใจของตนเอง และของบุคลากรทุกส่วนงานในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพอย่างสมบูรณ์เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาการบริหารงานในองค์กรที่มีคุณภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์แบบ เพื่อนำพาหมู่คณะ องค์กร ไปสู่เป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และยังเป็นผู้นำที่เป็นที่ยอมรับนับถือ ศรัทธาของคนทั่วไปในยุคสมัยปัจจุบันนี้

ผู้นำที่พึงประสงค์ในบริบททางพระพุทธศาสนา

ผู้เขียนมองว่าพุทธธรรมจะเป็นเครื่องมือชีวิตที่สำคัญในการทำงานของผู้นำ ไม่ว่าจะแสดงออกมาในรูปแบบใดพุทธธรรมในที่นี้จึงหมายถึง คุณธรรมที่เป็นตัวกลางสำคัญของทั้ง “ผู้นำที่ดี (มีคุณธรรม) จึงสามารถนำพา บริหารหมู่คณะ หรือองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง” (จุ.ชา.(ไทย) 27/24/221) ผู้นำต้องมีลักษณะเฉพาะตัวในการทำงานให้เกิดผลประโยชน์

สูงสุดในองค์กรที่รับผิดชอบ สามารถกำหนดการบทบาทการทำงานตามแนวหลักธรรมได้ แสดงออกมาหลายรูปแบบไม่ตายตัว แต่ได้อาศัยหลักสำคัญเสมือนเป็นเป้าหมายโดยรวมนำหลักธรรมบางประการมาพิจารณาเปรียบเทียบทางวิชาการที่ได้ศึกษาในพระพุทธศาสนา (ศิลปวิทย น้อยสมมิตร, 2561) คือ

1. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือการไม่ฉวยโอกาสเอาเปรียบเพื่อความสุข ผลประโยชน์ หรือความปลอดภัยเฉพาะส่วนตัว ซึ่งตรงกับหลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ ทาน การให้ หรือการเสียสละเพื่อส่วนรวม

2. ลักษณะท่าทาง (Bearing) คือการวางตัวเหมาะสม ทั้งในด้านการปกครองและในด้านความประพฤติ ตลอดจนมีความสงบเสงี่ยม (Humility) คือการไม่อวดดี ไม่หยิ่ง ตรงกับท้าว คือ สุภาพอ่อนโยน ทั้งกายและวาจาไม่แข็งกระด้าง

3. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือการซื่อตรง มั่นคงอยู่ในศีลธรรม รักษาสิ่งและเกียรติยศ ตลอดจนเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจได้ (Dependability) ในเรื่องการทำงานและมีความภักดี (Loyalty) ตรงกับ อาชชว คือความซื่อตรงต่อตนเอง ต่อการงาน และต่อบุคคลอื่น

4. ความอดทน (Endurance) คือทนต่อความเคร่งเครียดต่างๆ ทั้งกายและใจ เช่น ความอดทนต่อความเจ็บปวด เหนื่อยอ่อน ทนต่อความทุกข์ เดือดร้อนไม่ยอมแพ้ รวมทั้งความกล้าหาญ (Courage) ทั้งกายและทางใจ คือตระหนักถึงความกลัวแต่ก็ยังสามารถเผชิญกับอันตรายได้ด้วยตนเอง มั่นคง ควบคุมตัวเองได้ ทั้งยังสำนึกในความรับผิดชอบที่ต้องทำการในเหตุการณ์นั้นด้วย ตรงกับหลักขณฺติ คือความอดทนอดกลั้นรู้จักข่มใจและห้ามใจตนเอง ทนทานต่อกิเลสและความทุกข์ มีสติ ควบคุมจิตใจให้คงที่อยู่ตามปกติ

5. ความเด็ดขาด (Decisiveness) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมั่นคง และรวดเร็ว ไม่ลังเล และมีอำนาจในตัว (Force) คือความสามารถที่จะบังคับผู้อื่นปฏิบัติตามความตั้งใจของตน ตรงกับ ตป คือการมีอำนาจ หรือธรรมที่ทำลายหรือขจัดความชั่ว

6. ความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) คือรู้จักแบ่งเบาความรู้สึกของผู้อื่นที่อยู่ร่วมกันรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ตรงกับอกุโธ ความไม่กริ้วโกรธโดยไขว่คว้า มีความเมตตา รัก และปรารถนาดีต่อผู้อื่น

7. ความยุติธรรม (Justice) คือมีความเสมอภาค ไม่ลำเอียงในการปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชา เช่น การให้รางวัลหรือการลงโทษ

8. ความรู้ (Knowledge) คือมีความรอบรู้ในวิชาชีพและความรู้ทั่วไป รู้จักงานของตน มีความรู้ความเข้าใจบุคคลอื่น รวมทั้งมีความฉลาด (Intelligence) มีสติปัญญาจัดการกับปัญหาต่าง ๆ และมีความแนบเนียน มีกาลเทศะ (properness) คือมีปฏิภาณไหวพริบ

สามารถปฏิบัติต่อบุคคลโดยวิธีอันเหมาะสม ปราศจากข้อขุ่นเคืองหรือขัดขืน ซึ่งตรงกับสัปปริสรธรรม 7

9. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือมีความใจใส่ จดจ่อ หรือสนใจอย่างจริงจัง ต่องานที่ทำและการปฏิบัติต่างๆ ตลอดเวลา รวมทั้งมีความคิดริเริ่ม (Initiative) คือ คุณลักษณะที่เล็งเห็นเองว่า สิ่งใดควรทำขึ้น หรือต้องทำ แล้วทำในสิ่งนั้น ซึ่งตรงกับหลักอิทธิบาท 4 วิธีการทำงานของผู้ว่าต้องมีลักษณะเฉพาะตัวในการทำงานให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดในองค์กรที่รับผิดชอบ สามารถกำหนดบทบาทการทำงานตามแนวหลักธรรมได้แสดงออกมาหลายรูปแบบไม่ตายตัว แต่ได้อาศัยหลักสำคัญเสมือนเป็นเป้าหมายโดยรวมนำหลักธรรมบางประการมาปฏิบัติใช้งานให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

เสกสรรค์ สนวา และคณะ (2561) ได้ศึกษารูปแบบของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่ว่าต้องมีองค์ประกอบ 9 ประการ รายละเอียดดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี (Good Personality) ผู้นำต้องมีความสง่างาม บุคลิกภาพเรียบร้อย มีความเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้างตั้งแต่ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าในกลุ่มเดียวกัน รวมถึงบุคคลภายนอก การมีบุคลิกภาพที่ดีนอกจากจะช่วยให้เกิดความสง่างามแล้ว ยังช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นได้

2) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary) สามารถวางแผนอย่างมีระบบ มองการณ์ไกลเพื่อขับเคลื่อนหรือพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้

3) เป็นผู้ที่มีศักยภาพ (Potential) หลากหลายรูปแบบทั้งด้านความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานสามารถเป็นนักประสานความร่วมมือที่ดี รวมถึงความสามารถในการคิด การตัดสินใจในการสั่งการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์

4) เป็นนักกลยุทธ์ (Strategist) สามารถออกแบบกลไก ระบบการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นนักกลยุทธ์ที่ดีต้องสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้ไปตามบริบทของสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร

5) เป็นประชาสัมพันธ์ (Public Relations) กล่าวคือ ต้องสามารถประชาสัมพันธ์ความเป็นเอกลักษณ์และความโดดเด่นขององค์การเพื่อให้สาธารณะได้เข้าใจในบทบาทและภาระหน้าที่ขององค์การได้เป็นอย่างดี การเป็นนักประชาสัมพันธ์จำต้องมีเข้าใจ เข้าถึงกับกลุ่มเป้าหมายสามารถสื่อสารได้กับคนทุกกลุ่มได้

6) เป็นนักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ที่เน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลกลุ่มบุคคล และทีมงาน พร้อมทั้งเน้นผลลัพธ์ของการท างานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ในขณะที่เดียวกันการทำงานของนักมนุษยสัมพันธ์จำต้องยึดหลักการมอบหมายงาน และการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีอย่างจำกัดหรือเร่งด่วน

7) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม (Moral) สามารถสร้างความศรัทธาให้กับทีมงาน การดำเนินงานภายในและภายนอกองค์กรต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงาน

8) เป็นนักการตลาด (Marketing) สามารถคิดค้นและออกแบบสินค้าของชุมชน และของรัฐทั้งด้านการแปรรูปสินค้าและการบริการรูปแบบใหม่เพื่อให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้าทั้งภายในและภายนอก

9) เป็นนักปฏิบัติ (Practitioner) สามารถปฏิบัติงานได้ทุกรูปแบบ ทุกสถานที่ทุกเวลา ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จำเป็นต้องเป็นเป็นผู้ที่มีความกล้าคิดในสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อพัฒนางานอย่างแท้จริง นักปฏิบัติต้องมีจิตสาธารณะที่คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้พ้นจากปัญหาหรือวิกฤติได้ รวมถึงการเป็นผู้นำลักษณะนี้ต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายงานได้ทั้งในระดับหน่วยเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น เมื่อพิจารณาตามนัยแห่งความหมายของผู้นำ “ผู้นำ” ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนา มีฐานะและสิทธิมีบทบาทอำนาจสูงกว่าบุคคลทั่วไป แต่ภาวะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความมีบทบาทอำนาจ อิทธิพล และความสามารถ ในการชักจูงใจและนำพาให้เคารพในพระพุทธเจ้า สมาชิกหรือผู้อยู่ภายใต้ปฏิบัติตามความคิดความต้องการ ภาวะที่มีอิทธิพลมีอำนาจเหนือความคิดและพฤติกรรมของผู้อื่นนั้น แสดงความเป็นผู้นำ ซึ่งหลักพุทธธรรมได้อธิบายไว้ด้วยหลักคุณธรรม หรือพุทธธรรมเรียกโดยทั่วไปว่า “ธรรม” เพราะการศึกษาถึงเรื่องอำนาจและการใช้อำนาจของผู้นำหรือของรัฐนั้นสำคัญมากเพราะการได้มาซึ่งอำนาจ การใช้อำนาจ การขยายอำนาจของผู้นำนั้นมีผลกระทบต่อสาธารณะหรือประชาชนอย่างมาก ปัจจัยสำคัญขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจนั้นเองว่าจะใช้อำนาจนั้นไปในทางใด ถ้าหากว่าใช้อำนาจไปโดยไม่มีกรอบ หรือไม่คำนึงถึงขอบเขตของศีลธรรมแล้ว อำนาจนั้นก็สร้างความเดือดร้อนให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและสังคมโดยรวม เพราะอำนาจนั้นเป็นโลกในโลกล (ส.ส.(ไทย) 15/213/212) ถ้าหากตกไปอยู่ในมือของคนดี อำนาจนั้นก็จะเป็นประโยชน์สุขแก่ตนเองและแก่สังคมโดยรวมได้อย่างมากมาย เช่นเดียวกับเพลโตกล่าวว่า “กฎหมายถ้าตกไปอยู่ในมือของคนที่ไม่รู้จักความยุติธรรมที่แท้แล้วก็อาจทำลายคนดี ๆ ได้”

สรุป

ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ของบุคคลผู้เป็นผู้นำที่แสดงออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งสามารถทำให้สมาชิกในกลุ่ม ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธายอมรับที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความ

รับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการอย่างไร จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กร

ดังนั้น ในสังคมในยุค “วิถีใหม่” นี้ “ผู้นำ” จึงเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่พึงประสงค์ของคนในองค์กร โดยสามารถเชื่อมโยงกับคุณลักษณะของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา สรุปให้เห็นภาพดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สรุปผู้นำที่พึงประสงค์ในยุควิถีใหม่และผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุควิถีใหม่	ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา
1. ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองตน	ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) ลักษณะท่าทาง (Bearing) ความอดทน (Endurance)
2. ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองคน	ความยุติธรรม (Justice) ความเห็นอกเห็นใจ (Sympathy) ความเด็ดขาด (Decisiveness)
3. ผู้นำที่มีมาตรฐานในการครองงาน	ความรู้ (Knowledge) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารงานมีความสำคัญต่อการจัดการในพฤติกรรมองค์กร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 9(2), 58-96.
- ณิรดา เวชญาณลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ์). (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารพุทธอาชีวศึกษา*, 7(1), 16-28.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.

- พระมหาฉัตรชัย ส่งเสริม. (2565). ภาวะผู้นำตามหลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารงาน. *วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มแม่น้ำโขง*, 5(1), 37-50.
- พระเมธีวชิรภูจิต .(2557). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการขับเคลื่อนพัฒนา. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 14(1), 109-112.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิลปวิชญ์ น้อยสมมิตร .(2561). การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธศาสนา. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 1(1), 111-125.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: น้ำฝน.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สุเมธ แสงนิมนวล .(2552). ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: ส.เจริญการพิมพ์.
- เสกสรรค์ สนวา ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ขาวสะอาด.(2561) คุณลักษณะของผู้นำองค์กรภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 20(พิเศษ), 399 – 411.
- อดิชาติ คำพวง และอรอนงค์ อินสะอาด. (2561). ปรัชญาของขงจื้อกับการจัดระเบียบทางสังคม :การศึกษาวิเคราะห์คัมภีร์หลุนอี่ว. *วารสารภาษา ศาสนาและวัฒนธรรม*, 8(2), 126-164.

ความเชื่อ ประเพณี และวิถีปฏิบัติต่ออัฐิของพุทธศาสนิกชนไทย*
BELIEFS, CULTURE AND MODE OF THE THAI BUDDHIST PRACTICE
TOWARDS BONES

รัชพล ศิริรัตน์พิริยะ

Rachaphol Siriratpiriya

มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: ratchaphol.siri@gmail.com

บทคัดย่อ

เมื่อสันลมหายใจก็สิ้นสุดความมีชีวิต คงมีแต่ความเชื่อ วิถีปฏิบัติ และพิธีกรรม ที่สังคมสร้างแล้วสืบต่อกันจนเป็นประเพณี ร่วมกับการตระหนักถึงคุณค่าทางจิตใจ ความผูกพัน และคุณงามความดี ส่งผลให้สร้างสัมมาทิฐิและสัมมาปฏิบัติต่อร่างกายผู้เสียชีวิต และสิ่งหลงเหลือจากพิธีสลายร่างคือเถ้ากระดูกหรืออัฐิ ทั้งนี้ อัฐิ มีหลากหลายลักษณะ สันฐาน สี และขนาด อธิบายตามบริบทของศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับอัฐิ เช่น พุทธศาสตร์ นิติเวชศาสตร์ โบราณคดี วิทยาศาสตร์การแพทย์ ร่วมกับวิถีชีวิต สภาพแวดล้อม ศาสนา และความเชื่อ ซึ่งความเชื่อในทางพุทธศาสนาเรียกว่าศรัทธา พุทธศาสนิกชนศรัทธาและนับถือพระอัฐิของพระพุทธรูปเจ้า เป็นปูชนียวัตถุแทนองค์พระบรมศาสดาที่ทรงคุณค่าสูงสุด ด้วยว่าเป็นส่วนหนึ่งแห่งพุทธสรีระและเป็นพุทธบารมี จึงนิยมบูชาด้วยอามิสบูชา และปฏิบัติบูชา รวมทั้งสร้างสัมมาสัมพุทธเจดีย์

สำหรับ อัฐิของพุทธศาสนิกชนไทยทั่วไปมีพิธีกรรมและวิถีปฏิบัติหลากหลาย ขึ้นอยู่กับความเชื่อและประเพณีในแต่ละท้องถิ่นและภูมิภาค รวมทั้งบริบทของสังคมและของโลก เช่น เก็บอัฐิใส่โกศ ใส่ไว้ในช่องเก็บอัฐิในวัด ไวบนหิ้งบูชาที่บ้าน ลอยอังคาร สกต อัฐิเป็นเพชร ทำอัฐิมณีและอัฐิภาพ นำอัฐิไปผสมดินปลูกต้นไม้

คำสำคัญ: ความเชื่อ; ประเพณี; วิถีปฏิบัติ; อัฐิ; พุทธศาสนิกชนไทย

Abstract

At the end of the breath acted as viability, there must be only beliefs, mode of practices and rituals that were practiced continuously and became a tradition left in the society, as a result realization of sentimental value, mutuality, and virtue of the deceased body and the remains as ash. The ashes have plenty of appearance, shape, color and size which can be described or illustrated elaborately based on the context of study such as Buddhism, forensic medicine, archaeology, medical science. Besides, lifestyles, environment, religion and beliefs. The belief in Buddhism is faith. Buddhist faith and respect the ash of Buddha, as part of the Buddha and Prestige of Buddha, so they are worshipped by honoring with material things and with practice besides, create the Buddhist pagoda.

For the rituals and mode of practice towards ash of Thai Buddhist, generally based on local and regional beliefs and culture including social and global context such as collecting ashes in an urn, put in to ashes compartment in the temple, put on enshrine at home, floating ash ceremony, extracted ash into diamonds, made Cremated gem from ashes by mixing ash with the soil for planting trees

Keywords: beliefs; culture; mode of practices; burnt bone; Thai Buddhist

บทนำ

ความตายเป็นการสิ้นสุดหน้าที่ทางชีวภาพของชีวิต หากเสียชีวิตที่โรงพยาบาล ‘ร่าง’ จะนำไปฉีดฟอร์มาลินและเก็บไว้ในห้องเย็นหรือ ‘ห้องดับจิต’ ที่อุณหภูมิต่ำถึง -18 องศาเซลเซียส เพื่อรักษา ‘ร่าง’ มิให้เน่าสลาย ก่อนนำไปประกอบพิธีกรรมทางศาสนา หรือบริจาค ‘ร่าง’ เพื่อการศึกษาทางการแพทย์ ในฐานะ ‘อาจารย์ใหญ่’ นี่คือการเสียชีวิต ล้วนมีความตายเป็นที่สุดด้วยกันทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตามเมื่อจุดจิตเกิดขึ้น ทำกิจเคลื่อนจากความเป็นบุคคลในภพนี้ เกิดเป็นบุคคลในภพใหม่ชาติใหม่ ตราบใดที่ยังมีกิเลสไม่สามารถกลับมาเป็นบุคคลนี้ได้อีก ญาติมิตรก็นำ ‘ร่าง’ ปราศจากจิตไปประกอบพิธีฌาปนกิจ ซึ่งไม่มีผลต่อการเกิดในภพใหม่ เพราะตายแล้วเกิดทันที เป็นไปตามกรรมของตนเอง ถ้ากรรมดีก็ส่งผลให้เกิดในสุคติภูมิ แต่ถ้ากรรมชั่วก็ส่งผลให้เกิดในอบายภูมิ หากมีความมั่นคงในความจริงนี้ ก็เบาสบายด้วยความเข้าใจที่ถูกต้อง (ขุ.ธ. 1/1/388)

ทั้งนี้ในพระไตรปิฎกมีสาระเกี่ยวกับร่างกายผู้เสียชีวิต ดังนี้

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุเห็นศพที่เขาทิ้งในป่าช้า อันตายได้วันหนึ่ง หรือสองวัน หรือสามวัน ที่ขึ้นพอง เชียวช้า มีน้ำเหลืองเยิ้ม จึงนำเข้ามาเปรียบเทียบกับกายนี้ว่า แม้กายนี้แล ก็เหมือนอย่างนี้เป็นธรรมดา มีความเป็นอย่างนี้ ไม่ล่วงอย่างนี้ไปได้ เมื่อภิกษุนั้นไม่ประมาท มีความเพียร ส่งตนไปในธรรมอยู่อย่างนี้ ย่อมละความดำริพล่านที่อาศัยเรือนเสียได้ เพราะละความดำริพล่านนั้นได้ จิตอันเป็นไปภายในเท่านั้น ย่อมคงที่แน่นิ่ง เป็นธรรมเอกผุดขึ้น ตังมั่น ดูกรภิกษุทั้งหลาย แม้อย่างนี้ ภิกษุก็ชื่อว่าเจริญกายคตาสติ ฯ (ม.อ. 14/299/181)

ดูกรภิกษุทั้งหลาย ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุเห็นศพที่เขาทิ้งในป่าช้า เป็นแต่กระดูก สีขาวเรียงดั่งสีสังข์ เห็นศพที่เขาทิ้งในป่าช้าเป็นท่อนกระดูกเรียวยาวเป็นกองๆ มีอายุเกินปีหนึ่ง เห็นศพที่เขาทิ้งในป่าช้าเป็นแต่กระดูกผุเป็นจณ จึงนำเข้ามาเปรียบเทียบกับกายนี้ว่า แม้กายนี้แล ก็เหมือนอย่างนี้เป็นธรรมดา มีความเป็นอย่างนี้ ไม่ล่วงอย่างนี้ไปได้ (ม.อ. 14/302/182)

สำหรับการแพทย์ปัจจุบัน กล่าวถึงร่างกายผู้เสียชีวิตว่าจะเกิดการสลายตัวจากจุลชีพ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแบคทีเรียในลำไส้ใหญ่ ก๊าซไฮโดรเจนซัลไฟด์ที่แบคทีเรียสร้างทำให้ร่างกายมีสีเขียวจาง ๆ ต่อมาร่างกายค่อย ๆ อืด ผิวหนังเน่าปริและหลุดลอกออกไป เส้นผมเส้นขนตามบริเวณร่างกายหลุดออก ในช่วงเวลานี้ น้ำเหลืองสีแดงคล้ำไหลออกมาทางปากหรือทางจมูก เนื้อเยื่อจะเริ่มสลายตัวมากยิ่งขึ้นจนเริ่มมองเห็นกระดูก เส้นเอ็นยึดตามข้อกระดูกเริ่มหลุดออกจากกัน กระดูกนิ้วมือ กระดูกนิ้วเท้าหลุดแยกออกจากกัน ข้อมือ ข้อเท้าหลุดออกจากกัน ประมาณ 3 เดือน ร่างกายจะคงเหลือเพียงกระดูกสันหลังเท่านั้นที่ยังคงยึดติดกันอยู่ได้ และประมาณ 6 เดือนหลังการตาย กระดูกทุกชิ้นในร่างกายจะหลุดออกจากกันจนเกือบหมด กลิ่นเหม็นเน่าคงมีอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ ศพจะคงเหลือแต่เพียงโครงกระดูกขาวโพลน ปราศจากเนื้อเยื่อใด ๆ หลงเหลืออยู่ในช่วงเวลาประมาณ 1 ปี (เลี้ยง หุยประเสริฐ, 2550)

การรับรู้หรือพิสูจน์ว่าชีวิตหลังความตายหรือวิญญาณเป็นอย่างไรยังไม่แน่ชัด คงมีแต่ความเชื่อเท่านั้นที่นำมาช่วยอธิบาย บ้างก็เชื่อเรื่องนรกสวรรค์ บ้างก็เชื่อเรื่องภพภูมิ บ้างก็เชื่อว่าวิญญาณยังคงวนเวียนคอยดูแลคนในครอบครัว ความเชื่อดังกล่าวปรากฏตามการปฏิบัติต่อเนื่องกับร่างผู้เสียชีวิตและสิ่งที่หลงเหลืออยู่จากร่างกายผู้เสียชีวิตหลังจากประกอบพิธีสลายร่าง ซึ่งมีหลากหลายพิธีกรรมตามความเชื่อ เพื่อระลึกถึงความผูกพันและคุณงามความดีที่ได้กระทำไว้ เช่น การฝัง การเผา ทั้งนี้ พุทธศาสนิกชนไทยจะประกอบพิธีกรรมที่เชื่อมั่นว่าส่งผลให้ผู้จากไปอยู่ในสุคติภูมิ มีพิธีการเผาศพซึ่งจะคงเหลือเพียงเถ้าหรืออัฐิให้คนในครอบครัวและญาติพี่น้องนำไปทำพิธีกรรม โดยบางความเชื่ออาจทำพิธี

ต่อเนื่องกับอัฐิ บางความเชื่ออาจเก็บอัฐิไว้บางส่วน ในหลายสถานที่และหลากหลายรูปแบบการจัดเก็บ

การประกอบพิธีกรรมและการดำเนินการมีรายละเอียดแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความเชื่อ ประเพณี และวิถีชีวิตของคนในสังคม ด้วยว่าทุกคนหลีกเลี่ยงความตายไม่พ้นและต้องการให้เป็นการตายที่ดี วิธีการปฏิบัติและทัศนคติต่อความตายจึงเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ซับซ้อน และช่วยกำหนดท่าทีเกี่ยวข้องกับชีวิตในวาระสุดท้ายอย่างถูกต้องเหมาะสม สร้างสัมมาทิฐิและสัมมาปฏิบัติเกี่ยวกับความตายต่อผู้เสียชีวิต ต่อสิ่งที่หลงเหลืออยู่จากร่างผู้เสียชีวิต รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน กัลยาณมิตร ที่สูญเสียผู้เป็นที่รัก นอกจากนี้ วิธีคิดและวิถีปฏิบัติเกี่ยวกับความตายและสิ่งที่หลงเหลืออยู่จากร่างผู้เสียชีวิต จะปรากฏแฝงอยู่ในพิธีกรรมและแนวทางการปฏิบัติที่สังคมสร้างและสืบต่อกันมาจนเป็นประเพณี ซึ่งประเพณีต่างๆ ก็มีการปรับเปลี่ยนตามบริบททางสังคม และการเปลี่ยนแปลงของโลก

ฉะนั้น จึงเป็นความน่าสนใจยิ่งว่า พุทธศาสนิกชนไทย อยู่ในสังคมไทยที่มีความหลากหลายชาติพันธุ์ หลากหลายความเชื่อ ประเพณี และวิถีชีวิต หลากหลายสภาพภูมิประเทศ ภูมิภาค และท้องถิ่น มีวิถีปฏิบัติต่ออัฐิ ซึ่งเป็นส่วนของร่างกายผู้เสียชีวิตที่หลงเหลืออยู่หลังความตายลักษณะใด อย่างไรบ้าง

อัฐิ

อัฐิ คือเถ้ากระดูกที่เหลือจากการเผาศพ หรือกระดูกคนที่เผาแล้ว (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) พระอัฐิของพระพุทธเจ้า เรียกพระบรมสารีริกธาตุ พระสารีริกธาตุ พระบรมธาตุ หรือระบุชื่อกระดูกส่วนนั้นๆ เช่น พระทนต์ธาตุ (พระทันตธาตุ ส่วนที่เป็นเขี้ยว) เป็นส่วนสำคัญแห่งพระพุทธสรีระซึ่งคงอยู่เป็นที่เคารพบูชา ทั้งนี้ กระดูกของพระพุทธเจ้าและพระอรหันต์ทั้งหลาย เรียกรวมๆ ว่า พระธาตุ เฉพาะคำว่า “ธาตุ” ยังหมายถึง สิ่งที่ทรงสภาวะของตนอยู่เอง คือมีอยู่โดยธรรมดา เป็นไปตามเหตุปัจจัย ไม่มีผู้สร้าง ไม่มีอัตตา มิใช่สัตว์ มิใช่ชีวะ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ.ปยุตฺโต), 2561) ส่วนต่าง ๆ ของร่างกายคนที่เหลือจากการถูกเผา ซึ่งที่เห็นชัดคือกระดูกนั้นคือ “ธาตุ” ส่วน “พระธาตุ” เป็นส่วนต่าง ๆ ซึ่งเหลือจากการถูกเผาของร่างกายคนที่บรรลุธรรม มีจิตใจบริสุทธิ์หมดกิเลสเป็นพระอรหันต์ “ธาตุ” ตามตัวอักษรแปลว่าผู้ทรงไว้หรือทรงอยู่ สิ่งซึ่งทรงไว้หรือทรงอยู่ ภาวะที่ทรงไว้หรือทรงอยู่ หมายถึงสิ่งที่มีอยู่เป็นอยู่คู่โลก ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ไม่สูญสลายไปไหน แต่อาจจะเปลี่ยนรูปร่างขนาดสีสัมผัสเมื่อเวลาหรือสถานที่เปลี่ยน (พระมหาสมจินต์ สมมาปัญโญ, 2547)

สิ่งที่คงเหลืออยู่จากพระพุทธรูปหลังจากถูกเพลิงไหม้ด้วยพระเตโชธาตุจากพระพุทธรูปฐาน คือพระสารีริกธาตุ (กระดูก) มีทั้งแบบไม่แตกกระจายเรียกว่า วิปปฏิณณาธาตุ และแบบแตกกระจายเรียกว่า วิปปฏิณณาธาตุ มีสีและขนาดต่างๆ (ที.ม. 10/239-240/179-180) ทั้งนี้ พระอรรถกถาจารย์ได้อธิบายความพระสูตรที่ทมิฬ มหาวรรค ในพระสุตันตปิฎก กล่าวถึงพระสารีริกธาตุดังนี้ มีลักษณะภายนอกเหมือนดอกมะลิตูม เหมือนแก้วมุกดาที่เจียรนัย เหมือนจันหรือผงทองคำ มีสีฐานกลม ยาวรี เลี้ยว เหลี่ยม มีสีพิรุณ สีส้ม สีสองอุไร มีขนาดเมล็ดพันธุ์ฝักกาด ขนาดเมล็ดข้าวสารหัก ขนาดเมล็ดถั่วเขียวผ่ากลาง (ช. พุทธ. 33/28)

อย่างไรก็ตาม สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ (พ.ศ. 2487) ได้ทรงนิพนธ์ไว้ใน “นิทานโบราณคดี” เรื่องสืบพระศาสนาในอินเดีย ความตอนหนึ่งว่า “.ราว พ.ศ. 2428 มีชาวเข้ามาถึงกรุงเทพฯ ว่ารัฐบาลอินเดียพบพระบรมธาตุพระพุทธรูปเจ้าที่ในพระเจดีย์โบราณแล้วส่งไปไว้พิพิธภัณฑสถาน British Museum ณ กรุงลอนดอน เมื่อฉันไปยุโรป ไปถึงลอนดอน ฉันไปพิพิธภัณฑสถานดูพระบรมธาตุพระพุทธรูปเจ้าที่ได้ไปจากอินเดีย ไปเห็นก็เกิดพิศวง ด้วยพระบรมธาตุที่ว่านั้นเป็นกระดูกคนที่คล้ายกับบุณ มีใช้ธาตุเช่นเรานับถือกันในเมืองไทย เมื่อฉันมาถึงอินเดียไปดูพิพิธภัณฑสถานแห่งใด ก็ตั้งใจจะพิจารณาพระธาตุที่พบในอินเดีย อันมีอยู่ในพิพิธภัณฑสถานทุกแห่ง มาได้ความรู้เป็นยุติว่าพระธาตุที่พบในอินเดียเป็นกระดูกคนทั้งนั้น...” ทั้งนี้ พระสารีริกธาตุที่มีลักษณะ ‘กระดูกคน’ ขุดค้นพบโดยทางการอินเดียที่เมืองปีปราหะวะ (Piprahawa) รัฐอุตตรประเทศ ซึ่งอดีตถือว่าอยู่ในเขตกรุงกบิลพัสดุ์ ยังคงประดิษฐานอยู่ที่ห้องจัดแสดงนิทรรศการสำหรับโบราณวัตถุที่อยู่ในยุคสมัยเดียวกัน ณ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เพื่อให้สาธารณชนได้เข้าชมและสักการะได้ตามสมควร (กิตินัย นุตกุล, 2555) โดยเอกสาร ร.5 แฟ้ม ศ.11 หมายเลข 12/11 แผนกเอกสารสำคัญ กองจดหมายเหตุแห่งชาติ ได้มีสาระระบุว่า รัฐบาลอินเดียมีความประสงค์จะทูลเกล้าถวายพระสารีริกธาตุที่ได้ขุดพบที่เมืองปีปราหะวะ แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้ากรุงสยามซึ่งเป็นกษัตริย์ดำรงอยู่ในพุทธศาสนา เพื่อทรงจำแนกแก่ผู้ที่ควรรักษาไว้ พระสารีริกธาตุบรรจุในพระเจดีย์กาไหล่ทองคำ เป็นท่อนอัฐิและอังคาร รวมทั้งสิ่งของเครื่องสักการบูชาไม้แก้วทองคำ ๗ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงโปรดเกล้าให้อัญเชิญมาประเทศไทย ประดิษฐานไว้ที่พระบรมบรรพต (ภูเขาทอง) วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร และทรงแบ่งพระสารีริกธาตุพระราชทานแก่พุทธศาสนิกชน ประเทศที่นับถือพุทธศาสนา ได้แก่ พม่า ศรีลังกา รัสเซีย ไชบีเรีย จีน ญี่ปุ่น (คณะรัฐมนตรี, 2508)

สำหรับอัฐิของคนทั่วไป ส่วนใหญ่มีสีเทา ดำ ขาว กรณีการเผาแบบเชิงตะกอนชนิดของไม้ที่นำมาเป็นเชื้อเพลิง เช่น ไม้ยูคาลิปตัส อุณหภูมิจะสูงถึง 840 องศาเซลเซียส

ส่งผลให้อัฐฐิเป็นสีขาวย อัฐฐิสีขาวมากแสดงว่าใช้ไฟแรงและเผานาน ส่วนกระดูกที่เผาจนร่วนเป็นผงจะมีสีเทาและสีดำ ลักษณะของกระดูกที่ถูกเผาจะเห็นสีและลักษณะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการเผาไหม้สมบูรณ์เพียงใด ส่วนการใช้เตาเผาแบบสมัยใหม่ซึ่งมีความร้อนสูงมาก ผลที่ได้คือเถ้ากระดูกจะเป็นผงละเอียดเหมือนกัน ดังนั้น สีของอัฐฐิแตกต่างกันเป็นผลจาก อุณหภูมิในการเผา ปริมาณก๊าซออกซิเจน และระยะเวลาที่ใช้ในการเผา แต่บางครั้งพบอัฐฐิมีสีชมพู สีเขียว สีเหลือง ทั้งนี้ สีของอัฐฐิ (Arora et al., 2010) เป็นผลมาจากร่างกายได้รับ และสะสมธาตุโลหะที่ก่อให้เกิดสีไว้ในร่างกายก่อนตาย ด้วยอาหาร น้ำดื่ม ยา วัสดุอุดฟัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมซึ่งอาจมีสารปนเปื้อน หรือการใส่วัตถุลงไปในโลงศพ เช่น แก้ว แหวน เงินทอง จึงเผาหลอมเหลวปะปนกับกระดูก โดยอัฐฐิสีชมพูเกิดจากมีธาตุทองแดง อัฐฐิสีเขียวเกิดจากมีธาตุเหล็ก อัฐฐิสีเหลืองเกิดจากมีธาตุสังกะสี

อัฐฐิในบริบทของนิติเวชเป็นการวิเคราะห์ลักษณะ รูปร่าง ปริมาณ และสีกระดูกในเชิงสืบสวนสอบสวนถึงสาเหตุการตายว่าเป็นการตายตามธรรมชาติ หรือฆาตกรรมอำพราง หรืออุบัติเหตุ ในขณะที่นักโบราณคดีพิจารณาและวิเคราะห์อัฐฐิในเชิงของหลักฐานทางโบราณคดี สำหรับมุมมองด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ (Arora et al., 2010; Krap et al., 2019) นั้น อัฐฐิสามารถนำมาศึกษาวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ บอกได้ว่าอัฐฐิถูกเผาที่อุณหภูมิเท่าใด รูปร่างและการบิดงอของอัฐฐิเกิดขึ้นก่อนหรือหลังจากเสียชีวิต การเผาสลายร่างเกิดขึ้นขณะร่างกายเน่าเปื่อยหรือเผาทั้งเป็น หรือเผาหลังการตายนานเท่าใด อีกทั้ง สี ปริมาณ และลักษณะรูปร่างของกระดูกก็บ่งบอกให้ทราบว่าเป็นกระดูกของเด็ก หรือผู้ใหญ่ เป็นเพศหญิงหรือเพศชาย

กล่าวได้ว่า สภาพทางกายภาพของอัฐฐิ คือลักษณะ สันฐาน สี และขนาด สามารถอธิบายตามบริบทของศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับอัฐฐิ เช่น พุทธศาสนา นิติเวช โบราณคดี วิทยาศาสตร์การแพทย์ ร่วมกับวิถีชีวิต สภาพแวดล้อม ศาสนา ความเชื่อ ความนับถือ ความบูชา ความศรัทธา ความรักและความผูกพัน ต่ออัฐฐิ ซึ่งส่งผลต่อเนื่องถึงประเพณีและวิถีปฏิบัติต่ออัฐฐิด้วย

ความเชื่อ ประเพณี และวิถีปฏิบัติต่ออัฐฐิ

ความเชื่อ หมายถึง การยอมรับว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความจริง หรือมีการดำรงอยู่จริง โดยอาศัยประสบการณ์ตรง การไตร่ตรอง หรือการอนุมาน ทั้งนี้ ความจริงคือสภาพที่เป็นอย่างนั้นโดยแน่แท้ ไม่กลายเป็นอื่น มักใช้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริงและความเป็นจริง หรือความเที่ยงตรงของต้นแบบมาตรฐานหรือความคิด โดยที่การอนุมานเป็นการคาดคะเนตามหลักเหตุผล ด้วยการสรุปผลจากข้อตั้งหรือข้ออ้างที่เป็นจริงหรือสมมุติว่าจริง หรือเป็นการสรุปนัยทั่วไปจากข้อมูลที่สังเกตได้ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2560)

สำหรับความเชื่อในทางพุทธศาสนาเป็นความเชื่อที่เรียกว่าศรัทธา (สันสกฤต) หรือ สัทธา (บาลี) ซึ่งมีหลักฐานในคัมภีร์ชั้นนอรธกถาคือ (1) กัมมผลสัทธา เป็นโลกียสัทธา กล่าวคือเชื่อกรรมและผลของกรรม เชื่อกฎแห่งกรรม และ (2) ตถาคตโพธิสัทธา หรือ รัตนัตถสัทธา ถ้าถูกต้องจริงแท้เห็นประจักษ์ด้วยปัญญามั่นคง ไม่หวั่นไหว เป็น โลกุตตรสัทธา กล่าวคือ เชื่อปัญญาตรัสรู้ของตถาคต หรือเชื่อพระรัตนตรัย (อ.อ.110,235; อติ.อ. 74, 353; เถร.อ.1/490; จริยา.อ.336) อย่างไรก็ตาม ศรัทธาที่คนไทยรู้จักมากคือ ศรัทธา 4 ซึ่งจัดรวมขึ้นภายหลัง ประกอบด้วย (1) กัมมสัทธา คือเชื่อกรรม เชื่อการกระทำ เชื่อกฎแห่งกรรม เชื่อว่ากรรมมีอยู่จริง เมื่อทำอะไรโดยมีเจตนาคือจงใจทำทั้งรู้ย่อมเป็นกรรม เป็น ความดีความชั่วมีขึ้นในตน เป็นเหตุปัจจัยก่อให้เกิดผลดีผลร้ายสืบเนื่องต่อไป และเชื่อว่าผล ที่ต้องการจะสำเร็จได้ด้วยการกระทำ มิใช่ด้วยอำนาจอนหรืออนาคตโชค (2) วิปากสัทธา คือเชื่อวิปาก เชื่อผลของกรรม เชื่อว่าผลของกรรมมีจริง กล่าวคือ เชื่อว่ากรรมที่ทำแล้วต้อง มีผล และผลต้องมีเหตุ ผลดีเกิดจากกรรมดี ผลชั่วเกิดจากกรรมชั่ว (3) กัมมัสสกตาสัทธา คือความเชื่อว่าสัตว์มีกรรมเป็นของตน กล่าวคือเชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของจะต้อง รับผิดชอบเสวยวิบากเป็นไปตามกรรมของตน และ (4) ตถาคตโพธิสัทธา คือเชื่อความตรัส รู้ของพระพุทธเจ้า มั่นใจในองค์พระตถาคตว่าทรงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะทรงพระคุณทั้ง 9 ประการ ตรัสธรรม บัญญัติวินัยไว้ด้วยดี ทรงเป็นผู้นำทางที่แสดงให้เห็นว่า มนุษย์คือเราทุก คนนี้ หากฝึกตนด้วยดีก็สามารถเข้าถึงภูมิธรรมสูงสุด บริสุทธิหลุดพ้นได้ ดังที่พระองค์ได้ ทรงบำเพ็ญไว้เป็นแบบอย่าง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ.ปยุตฺโต), 2559)

ความเชื่อในสังคมไทย (ปกรณัม ต้นสกุล, 2552) จัดได้เป็น 5 กลุ่ม ดังนี้ (1) ความเชื่อทางพุทธศาสนา มุ่งเน้นพระรัตนตรัยและหลักคำสอนทางพุทธศาสนา ได้แก่ กฎแห่ง กรรม ตายแล้วเกิดใหม่ กฎธรรมชาติ นรกสวรรค์ (2) ความเชื่อเกี่ยวกับวิทยาคม ได้แก่ เวท มนต์คาถา เครื่องรางของขลัง (3) ความเชื่อเรื่องสิ่งศักดิ์สิทธิ์ (4) ความเชื่อเรื่องผีสงเทวดา ซึ่งหมายถึงสิ่งลึกลับที่มองไม่เห็นตัวตน มีอิทธิฤทธิ์อำนาจเหนือมนุษย์ สามารถให้คุณให้ โทษได้ และ (5) ความเชื่อเรื่องโหราศาสตร์ ซึ่งหมายถึงวิชาว่าด้วยการพยากรณ์โดยอาศัย ดาราศาสตร์เป็นหลัก

กล่าวได้ว่า พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามความเชื่อในสังคมไทย ทั้งความเชื่อทางพุทธ ศาสนา วิทยาคม สิ่งศักดิ์สิทธิ์ ผีสงเทวดา และโหราศาสตร์ โดยที่ความศรัทธาต่อศาสนา ที่เชื่อกรรมและผลของกรรม เชื่อกฎแห่งกรรม เชื่อว่าทุกคนมีวิบากกรรมเป็นของตนเอง และเชื่อปัญญาตรัสรู้ของพระพุทธเจ้าหรือเชื่อพระรัตนตรัย ส่งผลให้มีการปฏิบัติสืบทอด ต่อเนื่องตามความเชื่อที่กลายเป็นพิธีกรรมทางศาสนา ที่ถือว่าเป็นกิจกรรมบูชาหรือการ ปฏิบัติพิธี ล้วนก่อให้เกิดสิ่งยึดเหนี่ยวทางจิตใจ กำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมและพิธีกรรม ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันตั้งแต่เกิดต่อเนื่องไปจนกระทั่งตาย โดยเฉพาะความตายซึ่งทุก

คนต้องการตายดี และผู้ที่ยังอยู่เบื้องหลังเช่น ครอบครัว ญาติพี่น้อง คนรัก ล้วนยินดี และเต็มใจปฏิบัติตามความเชื่อ และพิธีกรรมต่างๆ ที่เชื่อว่าผู้ที่จากไปอยู่ในเส้นทางบุญที่พบแต่ความสงบ สะอาด สว่าง สบาย และมีความสุขยิ่งในสุดติสัมปรายภาพ นับเป็นภาพรวมของสังคม บ่งชี้ สนับสนุนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกันกับสิ่งที่คนในสังคมได้ยึดถือและปฏิบัติต่อเนื่องจนกลายเป็นประเพณี

ประเพณีแบ่งได้เป็น (1) จาริตประเพณี หมายถึงการยึดถือและปฏิบัติสืบต่อกันมาอย่างยาวนานมั่นคงในสังคม ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าเป็นความผิดความชั่ว จะถูกตำหนิหรือได้รับการลงโทษจากคนในสังคมนั้น (2) ขนบประเพณี หมายถึงระเบียบแบบแผนที่สังคมได้กำหนดไว้ แล้วปฏิบัติสืบต่อกันมาทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงได้แก่ ประเพณีที่มีการกำหนดเป็นระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติอย่างชัดเจนว่าบุคคลต้องปฏิบัติอย่างไรทางอ้อมได้แก่ ประเพณีที่รู้จักกันโดยทั่วไป ไม่ได้วางระเบียบไว้แน่นอนแต่ปฏิบัติตามคำบอกเล่า เช่น ประเพณีการเกิด การตาย การแต่งงาน การขึ้นบ้านใหม่ (3) ธรรมเนียมประเพณี หมายถึงประเพณีเกี่ยวกับเรื่องธรรมดาสามัญที่ทุกคนควรทำ เป็นแนวทางที่ทุกคนปฏิบัติกันทั่วไปจนเกิดความเคยชินและไม่รู้สึกเป็นภาระหน้าที่ เพราะเป็นสิ่งที่มีความหมายและใช้กันอย่างแพร่หลาย เป็นเรื่องที่ทุกคนควรทำ ผู้ฝ่าฝืนหรือทำผิดหรือไม่ทำอาจถูกตำหนิว่าเป็นคนไม่ได้รับการศึกษา ไม่มีมารยาท ไม่รู้จักกาลเทศะ (กรมการศาสนา, 2552)

นั่นหมายถึง ประเพณี ซึ่งเกิดจากความเชื่อและศรัทธา ที่ปฏิบัติต่อเนื่องสืบทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นต่อไป ได้กำหนดพฤติกรรมและพิธีกรรมของคนในสังคม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นการยึดถือปฏิบัติอย่างมั่นคง เป็นระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติ และเป็นแนวทางปฏิบัติที่ใช้กันอย่างแพร่หลาย แล้วก็กลายเป็นวิถีปฏิบัติของคนในชุมชน ที่อาจเริ่มจากกลุ่มเล็กๆ แล้วค่อย ๆ กระจายไปกว้างสู่ชุมชนอื่นๆ ท้องถิ่นอื่นๆ และสังคมระดับชาติ ประเพณีในสังคมนั้นระดับชาติจึงมีทั้งกลมกลืนเป็นอย่างเดียวกันและมีผิดแผกบ้างตามความนิยมเฉพาะท้องถิ่น ประเพณีล้วนได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เข้าสู่สังคม รับเอาแบบปฏิบัติหลากหลายเข้ามาในการดำเนินชีวิต ประเพณีจึงเป็นวิถีแห่งการดำเนินชีวิตของสังคม สำหรับประเพณีไทยได้รับอิทธิพลจากพุทธศาสนามากที่สุด สะท้อนจากการสร้างวัดด้วยศิลปกรรมงดงามเพื่อใช้ในพิธีกรรมทางศาสนา นับเป็นการทำนุบำรุงพุทธศาสนา

พุทธศาสนิกชนไทยมีความศรัทธาและนับถืออัฐิของพระพุทธเจ้าซึ่งเรียกพระบรมสารีริกธาตุ หรือพระสารีริกธาตุ หรือพระบรมธาตุ ว่าเป็นวัตถุแทนองค์พระบรมศาสดาที่ทรงคุณค่าสูงสุดในศาสนาพุทธ เนื่องด้วยเป็นส่วนหนึ่งแห่งพระพุทธสรีระของพระพุทธเจ้า และเชื่อเรื่องพระพุทธบาทมีประดุกพระองค์ทรงพระชนม์อยู่ จึงนิยมบูชาองค์พระบรม

สารีริกธาตุด้วยประการต่าง ๆ เช่น การสร้างเจดีย์เพื่อประดิษฐานพระบรมธาตุไว้สักการะ โดยเชื่อว่ามีอานิสงส์ประดุจได้กระทำการบูชาแด่พระพุทธเจ้าเมื่อยังทรงพระชนม์อยู่ เรียกว่าสัมมาสัมพุทธเจดีย์หรือพุทธเจดีย์ ประกอบด้วย (1) ธาตุเจดีย์ คือเจดีย์บรรจุพระบรมสารีริกธาตุ (2) บริโภคเจดีย์ คือสิ่งหรือสถานที่ที่พระพุทธเจ้าทรงเคยใช้สอย อย่างแคบหมายถึงต้นโพธิ์ อย่างกว้างหมายถึงสังเวชนียสถาน 4 ตลอดจนถึงทั้งปวงที่พระพุทธเจ้าเคยทรงบริโภค เช่น บาตร สบง จีวร และบริวารอื่นๆ (3) ธรรมเจดีย์ คือเจดีย์บรรจุพระธรรม เช่น บรรจุคัมภีร์ไบเบิลจารึกพุทธพจน์แสดงหลักปฏิจจนูปบาท และ (4) อุทเทสิกเจดีย์ คือเจดีย์สร้างอุทิศพระพุทธเจ้า ได้แก่ พระพุทธรูป (ขุททก.อ.247; ข.อ.6/185; วินย.ฎีกา 1/263)

การบูชาพระสารีริกธาตุ มี (1) อามิสบูชา เช่น การบูชาด้วยดอกไม้ธูปเทียนและเครื่องหอมต่างๆ และ(2) ปฏิบัติบูชา เช่น การบูชาด้วยศีล คือรักษาศีล 5 หรือศีล 8 การบูชาด้วยสมาธิคือการสวดมนต์ภาวนา นั่งสมาธิ คูลมหายใจเข้าออก การบูชาด้วยปัญญาคือการใช้ปัญญาพิจารณาหลักความเป็นจริงตามหลักไตรลักษณ์ นั้น ต้องชำระล้างร่างกาย ทำจิตใจให้สะอาดผ่องใส จัดหาดอกมะลิใส่ภาชนะบูชาตั้งสักการะ ณ ที่ประดิษฐานฯ แล้วจุดธูปเทียน ตั้งใจเป็นสมาธิ กราบ 3 ครั้ง ตั้งนะโม 3 จบ แล้วกล่าวคำบูชา “อะหัง วันทามิ พุระโต อะหัง วันทามิ ธาตุโย อะหัง วันทามิ สัพพะโส” (กรมการศาสนา, 2555) นอกจากนี้ การสรงน้ำพระสารีริกธาตุ หรือพระธาตุซึ่งหมายถึงกระดูกของพระพุทธเจ้าและพระอรหันต์ทั้งหลาย นั้น เปรียบเสมือนได้สรงน้ำพระพุทธเจ้าหรือพระอรหันต์ทั้งหลาย โดยทั่วไปจะกระทำในวันสำคัญทางพุทธศาสนา หรือวันเทศกาลประจำปี เช่น วันสงกรานต์ (กรมการศาสนา, 2552)

สำหรับอัฐิของพุทธศาสนิกชนไทยโดยทั่วไป พิธีกรรมและการดำเนินการกับอัฐิ ซึ่งมีการเก็บอัฐิทั้งในวันเดียวกันหรือหลังวันจัดพิธีฌาปนกิจ จะแตกต่างกันไปตามความเชื่อของบุคคลและท้องถิ่น (กรมการศาสนา, 2561) เช่น เก็บอัฐิใส่โกศเพื่อนำไปไว้บนหิ้งบูชาที่บ้าน หรือนำไปใส่ไว้ในเจดีย์ประจำตระกูลซึ่งส่วนใหญ่สร้างไว้ที่วัด หรือบรรจุตามช่องซุ้มของประตูกำแพงวัด หรือนำอัฐิไปลอยอังคารด้วยเชื่อว่าเป็นการส่งผู้ตายสู่สรวงสวรรค์ หรือนำอัฐิส่วนหนึ่งใส่ไว้ในหมอนเก็บไว้ที่บ้านหรือถวายวัดด้วยเชื่อว่าหากพระสงฆ์หนุนหมอนนั้นจะส่งผลให้ผู้ตายได้รับผลบุญและมีความสุขในสุคติภูมิ อีกทั้ง เมื่อถึงเทศกาลเช่น วันตรุษ วันสารท วันสงกรานต์ ญาติและลูกหลานของผู้ตายก็จะนำผ้าบังสุกุลมาทอดเพื่อให้พระมาชัก หรือพิจารณาผ้า เป็นการทำบุญอุทิศส่วนกุศลให้ผู้ตาย หรือทำบุญตักบาตร ถวายน้ำไปให้ผู้ตาย

ปัจจุบัน วิถีปฏิบัติต่ออัฐิได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบตามบริบทสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ เช่น

การปรับเปลี่ยนอัฐิเป็นเพชร อัฐิมณีและอัฐิภาพ นับเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของความเชื่อและปฏิบัติต่ออัฐิในลักษณะอนุสรณ์ที่มีคุณค่าทางจิตใจ สร้างขึ้นจากอัฐิบริสุทธิ์ของบุคคลอันเป็นที่รัก สามารถพกพาติดตัวไปได้ มีอัตลักษณ์ เป็นตัวแทนทางจิตใจของบุคคลอันเป็นที่เคารพรัก เป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ที่อยู่เบื้องหลัง ระลึกถึงความรัก ความผูกพัน และความอบอุ่นในครอบครัว อีกทั้งช่วยให้ระลึกถึงมรณานุสติและตระหนักถึงการใช้ชีวิตที่เหลืออย่างมีสติ มีคุณค่า

การปรับเปลี่ยนอัฐิเป็นเพชร ดำเนินการโดย บริษัท ALGORDANZA ซึ่งในภาษา Romansh มีความหมายว่า “การไว้อาลัย” ด้วยกระบวนการสังเคราะห์ผลึกแบบ HPHT (High Pressure /High Temperature) สกัดคาร์บอนออกจากถ้ำกระดูก แล้วเผาจนเป็นกราไฟต์ (ส่วนผสมของไส้ดินสอ) จากนั้นเผากราไฟต์ที่อุณหภูมิ 2,500 องศาเซลเซียส และอัดด้วยเครื่องจักรแรงกดสูง 870,000 ปอนด์ต่อนิ้ว (60,000 บาร์) จะได้เพชรในรูปทรงตามธรรมชาติ เพชรที่ได้ส่วนมากจะมีสีน้ำเงินถึงสีน้ำเงินเข้ม ขึ้นกับปริมาณธาตุโบรอนในถ้ำกระดูกผู้ตาย แต่มีเพชรบางเม็ดมีสีขาว สีเหลือง หรือสีดำ ส่วนถ้ำกระดูกของศพที่ผ่านการทำศัลยกรรมรักษาโรคมะเร็งเมื่อนำมาผลิตเป็นเพชรแล้ว มักจะมีสีอ่อนกว่าถ้ำกระดูกของคนทั่วไป (ศูนย์อัฐมณีและเครื่องประดับ, 2562) สำหรับ อัฐิมณี เป็นการทำให้อัฐิที่มีเนื้อพรุนและเปราะ เกิดเป็นผลึกอนุภาคอัฐิ (อัฐิมณี) ที่มีเนื้อแน่น คงทน ด้วยกระบวนการทางวัสดุศาสตร์ใช้ความร้อนที่อุณหภูมิสูงและไม่มีสารเคมีใด ๆ อัฐิมณีมีลักษณะทางกายภาพและสีที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น อายุ สุขภาพ อุปนิสัยในการกินอาหาร ธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งสภาพของการเผา ฯลฯ ถือเป็นนวัตกรรมในการแสดงความรักของคนในครอบครัว นอกจากนี้ รูปภาพของผู้ล่วงลับสามารถนำไปผ่านกระบวนการเผาออกมาเป็นสติ๊กเกอร์บนเซรามิก เรียก อัฐิภาพ เมื่อนำมาประกอบรวมกับอัฐิมณีก็สามารถใส่กรอบมีขนาดเล็กพกพาติดตัวได้ เชื่อว่าอัฐิมณีและอัฐิภาพ แทนคำว่ารัก (กุลจิรา สุจิโรจน์, 2558)

นอกจากนี้ ยังมีวิถีปฏิบัติต่ออัฐิ ที่ยึดโยงกับแนวคิดด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้วยการปลูกต้นไม้ด้วยถ้ำกระดูก ช่วยปรับสภาพพื้นที่ให้กลายเป็นป่า เพิ่มความร่มรื่น เพิ่มความชุ่มชื้น เพิ่มพื้นที่สีเขียว ซึ่งนอกจากจะผลิตออกซิเจน แล้ว ยังเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของโลกหรือโลกร้อน โดยช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดโลกร้อน ด้วยการดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ซึ่งเป็นก๊าซเรือนกระจกชนิดหนึ่ง ผ่านกระบวนการสังเคราะห์ด้วยแสง

โครงการปลูกต้นไม้ด้วยถ้ำกระดูก ของครูยศ เหล่าอัน เป็นการนำอัฐิสมดินปลูกต้นไม้พันธุ์พื้นถิ่นดั้งเดิม บนที่ดินสาธารณะรกร้างว่างเปล่า บริเวณวัด และป่าช้าเก่า ส่งเสริมให้คนปลูกและดูแลต้นไม้ เพิ่มพื้นที่สีเขียวให้ชุมชน และช่วยลดปัญหาขยะในแหล่งน้ำจากการลอยอังคาร ที่ยังคงปรากฏผ้าขาว หม้อ ไห ติดค้างตามเกาะแก่งแม่น้ำชีซึ่งแห่ง

ขอช่วงฤดูแล้ง และโปรยอัฐิลงพื้นดินแดกระแงที่ครั้งหนึ่งเคยเป็นแม่น้ำ นับเป็นการกิจที่คืนร่างกายมนุษย์สู่ธรรมชาติ เปลี่ยนความรัก ปราบณาติต่อผู้ตายให้กลายเป็นป่า (มิ่งขวัญ รัตนคช, 2562) เท่ากับว่าแม่น้ำชีวิต อัฐิก็ยังสร้างประโยชน์เป็นบุญกุศลแก่โลก สร้างความร่มรื่นให้วัดเป็นรมณีสถานเป็นพุทธบูชา

ครูยศเชื่อว่าแก่นแท้ของการลอยอังคารคือการกลับคืนสู่ธรรมชาติผ่านสายน้ำ การกลับคืนร่างมนุษย์สู่ธรรมชาติผ่านดินน่าจะเป็นกุศลมากกว่าการทิ้งไว้ และถือว่าเป็นการเข้าถึงแก่นแท้ไม่ต่างกัน ด้วยว่า“ชีวิตคือการเดินทาง และการเดินทางที่ใช้เวลาชั่วชีวิตคือการมุ่งหน้ากลับสู่สภาวะที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับธรรมชาติ” โดยที่การปลูกต้นไม้ด้วยเถากระดุกมีพิธีกรรมทางศาสนา เช่น บังสกุล พระสงฆ์ยืนพิจารณา ถวายจตุปัจจัย อธิษฐานจิต ผลลัพธ์การปลูกป่าที่ปรากฏ ส่งผลให้ชาวบ้านเชื่อถือ นำอัฐิมาร่วมบริจาคและร่วมปลูกต้นไม้ แม้ว่าเดิมเคยต่อต้านด้วยความเชื่อต่อพิธีกรรมที่มีมาอย่างยาวนานและกลัววิญญูณผีสาธ

นั่นหมายถึง วิถีปฏิบัติต่ออัฐิ เป็นทั้งจารีตประเพณี ขนบประเพณี และธรรมเนียมประเพณี ตามวิถีชีวิต ความเชื่อ ความศรัทธา ที่สังคมสร้างแล้วปฏิบัติสืบต่อกันจนเป็นประเพณี ร่วมกับการตระหนักถึงคุณค่าทางจิตใจ ความผูกพัน รวมทั้งคุณงามความดี จึงส่งผลให้สร้างสัมมาทิฐิและสัมมาปฏิบัติต่อร่างกายผู้เสียชีวิตและสิ่งที่หลงเหลืออยู่จากร่างกายผู้เสียชีวิตหลังประกอบพิธีสลายร่างซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเผาจนสุดท้ายเหลือเพียงเถ้ากระดูกหรืออัฐิ

สรุป

ความเชื่อ ประเพณี และการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ส่งผลต่อวิถีปฏิบัติ พิธีกรรม และทัศนคติต่อความตาย ซึ่งทุกคนหลีกเลี่ยงไม่ได้และต้องการตายดี นั้น จะกำหนดท่าที อีกทั้งสร้างสัมมาทิฐิและสัมมาปฏิบัติต่อร่างกายผู้เสียชีวิตและสิ่งที่หลงเหลืออยู่หลังจากประกอบพิธีสลายร่างคือเถ้ากระดูกหรืออัฐิ ทั้งนี้ อัฐิมีหลากหลายลักษณะ สันฐาน สี และขนาด อธิบายตามบริบทของศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับอัฐิ เช่น พุทธศาสนา นิติเวชศาสตร์ โบราณคดี วิทยาศาสตร์การแพทย์ ร่วมกับวิถีชีวิต สภาพแวดล้อม ศาสนา ความเชื่อ ความนับถือ ความบูชา ความศรัทธา ความรัก และความผูกพัน ต่ออัฐิ ซึ่งส่งผลต่อเนื่องถึงประเพณี (จารีตประเพณี ขนบประเพณี และธรรมเนียมประเพณี) และวิถีปฏิบัติต่ออัฐิด้วย

พระอัฐิของพระพุทธเจ้า เป็นปูชนียวัตถุแทนพระองค์ผู้ทรงพระมหากรุณาธิคุณ พระบริสุทธิคุณ และพระปัญญาธิคุณ ที่ทรงคุณค่าสูงสุด ซึ่งพุทธศาสนิกชนไทยศรัทธา นับถือ และมีการปฏิบัติเป็นพุทธบูชาต่ออัฐิพระพุทธเจ้า ด้วยการสร้างสัมมาสัมพุทธเจดีย์ (ธาตุเจดีย์ บริโภคเจดีย์ ธรรมเจดีย์ อุทเทสิกเจดีย์) รวมทั้งบูชาด้วยอามิสบูชา (ดอกไม้ ธูปเทียน

เครื่องหอม) และปฏิบัติบูชา (ศีล สมาธิ ปัญญา) สำหรับอัฐิของพุทธศาสนิกชนไทย โดยทั่วไปมีพิธีกรรมและวิถีปฏิบัติหลากหลายขึ้นอยู่กับความเชื่อ ประเพณี ในแต่ละท้องถิ่น และภูมิภาค เช่น เก็บอัฐิใส่โกศ นำอัฐิไปใส่ไว้ในช่องเก็บอัฐิในวัด นำอัฐิไปไว้บนหิ้งบูชา นำอัฐิไปลอยอังคาร อีกทั้งขึ้นอยู่กับบริบทของสังคมและของโลก ที่ได้นำเอาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาเกี่ยวข้อง เช่น นำอัฐิไปผ่านกระบวนการทางเคมีสกัดคาร์บอนจนเกิดเป็นเพชร นำอัฐิไปผ่านกระบวนการทางวัสดุศาสตร์เป็นอัฐิมณี นำไปประกอบกับอัฐิภาพซึ่งเป็น การนำรูปภาพผู้เสียชีวิตไปผ่านกระบวนการเผาเป็นสติกเกอร์บนเซรามิก รวมทั้งนำอัฐิไป ผสมดินปลูกต้นไม้เพื่อคืนร่างกายสู่แผ่นดินสู่สถานะที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับธรรมชาติ นับเป็นการสร้างประโยชน์เป็นบุญกุศลให้โลก และเป็นการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2552). *พิธีกรรมและประเพณี*. กรุงเทพฯ: กรมการ ศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.
- _____. (2555). วิถีบูชาและคำกล่าวบูชา ใน *ความเป็นมาของพระบรมสารีริกธาตุ*. สืบค้น 15 สิงหาคม 2564, จาก ebook.dra.go.th/p/26html.
- _____. (2561). *ศาสนพิธีและมารยาทไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กิตินัย นุตกุล. (2555). *พระบรมสารีริกธาตุในพิพิธภัณฑ์ ในเรื่องเล่าจากอินเดีย สารพัน บท ความ จากสถานทูต*. สืบค้น 5 มกราคม 2565, จาก <http://newdelhi.thaiembassy.org/th/2012/07/พระบรมสารีริกธาตุในพิพ>.
- กุลจิรา สุจิโรจน์. (2558). *เก็บความรักความทรงจำผ่านถ้ำกระดูก*. สืบค้น 15 มิถุนายน 2564, จาก [http://www.mindmani.com/Blog/mindmani service innovation](http://www.mindmani.com/Blog/mindmani_service_innovation).
- คณะรัฐมนตรี (2508). *ประวัติวัดสระเกศราชวรมหาวิหารและจดหมายเหตุเรื่องพระ สารีริกธาตุเมืองกบิลพัสดุ์ พิมพ์ในงานพระราชทานเพลิงพระศพสมเด็จพระอริยวง ศาคตญาณ (อยู่ ญาโณทโย) สมเด็จพระสังฆราช*. พระนคร: โรงพิมพ์สำนัก ทำเนียบนายกรัฐมนตรี.
- ปกรณ ดันสกุล. (2552). *ความสำคัญของพิธีกรรมตามประเพณีโบราณ ในพิธีกรรมและ ประเพณี*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม Dictionary of Buddhism Phra Brahmagunabhorn (P. A. Payutto)* (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต).
- พระมหาสมจินต์ สมมาปญโญ. (2547). *พระธาตุและพระบรมสารีริกธาตุกับคนไทย*. มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้น 5 สิงหาคม 2564, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14348>.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มิ่งขวัญ รัตนคช. (2562). *Life after Life: โครงการปลูกต้นไม้ด้วยเก้ากระดูก การกักคืนร่างกายมนุษย์สู่ธรรมชาติที่เปลี่ยนความรัก ปราบปรามต่อผู้ตายให้กลายเป็นป่า*. สืบค้น 18 มิถุนายน 2564, จาก <https://readthecloud.co/yod-lauan>.
- มูลนิธิพระบรมธาตุในพระสังฆราชูปถัมภ์. (2546). *พระบรมสารีริกธาตุ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- เลียง หุยประเสริฐ. (2550). *การเน่าสลายตัวของร่างกาย. ในนิติเวชศาสตร์สำหรับพนักงานสอบสวน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- ศูนย์อำนวยการและเครื่องประดับ. (2562). *ALGORDANZA ผู้ริเริ่มเพชรแห่งความทรงจำ สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)*. สืบค้น 15 พฤศจิกายน 2564, จาก <https://www.git.or.th>.
- สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ. (2487). *เรื่องสืบพระศาสนาในอินเดีย ใน นิทานโบราณคดี*. สืบค้น 25 มกราคม 2565, จาก <https://vajirayana.org/นิทานโบราณคดี/นิทานที่-7-เรื่องสืบพระศาสนาในอินเดีย>.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2560). *พจนานุกรมศัพท์ปรัชญา ฉบับราชบัณฑิตยสภา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- Arora, A.K., et al. (2010). An analytic review of burnt bones in medicolegal sciences. *Journal of Punjab Academy of Forensic Medicine & Toxicology*. Vol 10 issue1 p. 31-36.

Krap, T., et al. (2019). *Colourimetric analysis of thermally altered human bone samples*. Scientific reports. Retrieved June 20, 2021, from <https://www.nature.com/articles/s41598-019-45420-8.pdf>.

พุทธธรรมกับการพัฒนาเศรษฐกิจในสถานการณ์โรคระบาด (โควิด-19)*
BUDDHISM AND ECONOMIC DEVELOPMENT IN THE EPIDEMIC SITUATION
(COVID-19)

พลวัฒน์ ชุมสุข, เตชภูมิ ตันติพิเชฐ

Pholwat Choosoom, Techsphum Tantipiched

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: polwat2503@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอหลักพุทธธรรมที่เป็นแนวคิดช่วยเสริมสร้างและพัฒนาด้านเศรษฐกิจทั้งหมด 5 ประเด็น คือ 1) การมีรายได้และมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น 2) การกระจายรายได้ดีขึ้น 3) การมีงานทำ 4) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ 5) การควบคุมการเกิดมลภาวะเป็นพิษ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีคุณภาพและยั่งยืน บนพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเทียบเคียงผสมผสานกับหลักสัปปริสธรรม นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเริ่มจากตัวบุคคลเป็นสำคัญ เพื่อให้รายได้ที่แท้จริงเฉลี่ยของประชากรเพิ่มขึ้นสวัสดิการทางเศรษฐกิจของประชากรที่ดีขึ้น ภายใต้การแข่งขันอย่างเสรี

คำสำคัญ: พุทธธรรม; การพัฒนา; เศรษฐกิจ

Abstract

This article aims to present five principles of Buddhist teaching that can help strengthen and develop the economy, namely 1) higher income and standard of living 2) better income distribution 3) having 4) Conservation of natural resources and 5) control of toxic pollution. To lead to quality and sustainable economic and social development based on the philosophy of sufficiency economics, it is combined with the principle. Applied to Economic Development the departure of the individual is significant. As the average real

*Received November 13, 2022; Revised January 20, 2023; Accepted January 20, 2023

income of the population increases, so does the economic well-being of the population under free competition.

Keywords: Buddhism; Economics; Development

บทนำ

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจไทยในทุกภาคส่วน สร้างความท้าทายให้กับผู้วางนโยบายทั้งด้านการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจในระยะยาว และการบรรเทาผลกระทบทางเศรษฐกิจในระยะสั้น โจทย์สำคัญประการหนึ่ง คือ ควรจะบริหารจัดการเศรษฐกิจอย่างไรท่ามกลางความเสี่ยงที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากไม่มีใครคาดการณ์ได้ว่าการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จะสิ้นสุดลงเมื่อไร เศรษฐกิจจะสามารถฟื้นตัวได้หรือไม่ ต้องใช้เวลายาวนานแค่ไหน และกิจกรรมทางเศรษฐกิจจะเปลี่ยนไปอย่างไร ในขณะเดียวกันประเทศไทยยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อทัศนคติ ค่านิยม และการดำเนินชีวิต พฤติกรรมของพลเมืองในสังคม

ในขณะเดียวกันการศึกษา การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาครัฐ เป็นกระบวนการสร้างความเป็นอยู่ดีทางคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของประชาชน ภูมิภาค และประเทศ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม นั้น มีทั้งหมด 5 ประเด็น คือ 1) การมีรายได้และมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น 2) การกระจายรายได้ดีขึ้น 3) การมีงานทำ 4) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ 5) การควบคุมการเกิดมลภาวะเป็นพิษ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีคุณภาพและยั่งยืน แต่ทรัพยากรมีจำกัดต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของประชากรในอัตราที่สูงไม่เป็นผลดีต่อการพัฒนาประเทศเพราะจะไม่สอดคล้องกับทรัพยากรธรรมชาติของประเทศที่มีอยู่และเกิดการว่างงานขึ้น นอกจากนั้นผลผลิตเฉลี่ยต่อคนลดลงเพราะทรัพยากรและผลผลิตขยายตัวไม่ทัน

นอกจากนี้การพัฒนาเศรษฐกิจยังเป็นการออกนโยบายที่มุ่งพัฒนาความกินอยู่ดีของประชาชน ส่วนการเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นปรากฏการณ์ของผลิตภาพในตลาดและการเพิ่มขึ้นของ GDP (Gross Domestic Product-ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ) ในขณะที่นักเศรษฐศาสตร์มุ่งเน้นในแง่ของการเติบโตทางเศรษฐกิจในภาพรวม (ณัฐพงศ์ ทองภักดี, 2550) แต่นักวิจัยการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนสนใจการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจด้วย

คำว่าพอเพียงที่สามารถสังเคราะห์เข้ากับหลักพุทธธรรม ได้ 3 ประการ คือ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์), 2545)

1. พอเพียงในกาย หมายถึง การพัฒนาเศรษฐกิจโดยยึดความพอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภ อาจมีความหรรษาได้ แต่ต้องไม่เบียดเบียนคนอื่น ต้องพอประมาณตามอัตภาพของตน

2. พอเพียงในวาจา หมายถึง การพัฒนาเศรษฐกิจต้องใช้วาจาที่พอเพียงในการเจรจา พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และนำมาพิจารณาว่าสิ่งไหนพอเพียง สิ่งไหนเข้าเรื่อง สิ่งไหนไม่เข้าเรื่องก็ให้นำไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นการดำรงชีวิตอยู่อย่างพอดีแล้วขยายให้มากยิ่งขึ้นไปอีกก็ได้โดยถูกต้องชอบธรรม

3. พอเพียงในใจ หมายถึง การแสดงความพอเพียงในความคิดเห็นของตนเอง ดังนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจจึงมุ่งเน้นในลักษณะเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นความพอเพียงสำหรับทุกคน ทุกครอบครัว แบบไม่ทอดทิ้งกัน ด้วยจิตใจพอเพียง ทำให้รักและเอื้ออาทรคนอื่นได้ เพราะคนที่มีจิตใจไม่รู้จักพอย่อมรักคนอื่นไม่เป็นและเป็นผู้ทำลาย มีสิ่งแวดล้อมพอเพียง พร้อมกับอนุรักษ์และเพิ่มพูน

การพัฒนาเศรษฐกิจ มีความสำคัญอย่างไร

การพัฒนาเศรษฐกิจ (Economy Development) หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ ที่อยู่ในสังคม ซึ่งมีผลทำให้รายได้ประชาชาติ หรือระดับรายได้ที่แท้จริงโดยเฉลี่ยของประชากรในสังคมนั้นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ระดับการกินดีอยู่ดี และคุณภาพชีวิตของประชากรสูงขึ้น เป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดความเจริญทางเศรษฐกิจโดยสม่ำเสมอและต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนานพอที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคมและยกระดับการดำรงชีพของประชาชนในประเทศให้สูงขึ้น เกิดการเพิ่มขึ้นของรายได้ที่แท้จริงต่อบุคคล ตลอดระยะเวลายาวนานเพื่อให้มาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนส่วนใหญ่ดีขึ้นกว่าเดิม การกระจายรายได้เป็นไปอย่างเสมอภาค ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์จากรายได้ที่เพิ่มขึ้นอย่างเท่าเทียมกัน การพัฒนาเศรษฐกิจประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ 1) มีความเจริญทางเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นในระดับสูง 2) ความเจริญทางเศรษฐกิจสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และ 3) มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากจะพิจารณาด้านความเจริญทางเศรษฐกิจยังพิจารณาการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมด้านอื่นๆ ด้วย และการพัฒนาเศรษฐกิจยังเป็นการวิเคราะห์ในระยะยาวที่มุ่งให้อุปทานมวลรวมสูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้ผลผลิตของระบบเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น มีการใช้ทรัพยากรหรือการจ้างงานภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น

ตามนัยของเศรษฐศาสตร์แนวพุทธศาสนา การพัฒนาเศรษฐกิจ หมายถึง การทำให้ประชาชนของประเทศมีการบริโภคที่ดีเลิศ ประชาชนในประเทศมีความพึงพอใจขั้นสูงสุด ลักษณะดังกล่าว จะเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องมีการเพิ่มการผลิตให้มากขึ้น แต่การพัฒนาเศรษฐกิจจะเริ่มจากตัวบุคคลเป็นสำคัญ นั่นคือการใช้ศีลธรรมเข้าพัฒนาเศรษฐกิจในตัวบุคคลทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2548; ภารดี มหาขันธ์, 2530)

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจจะไม่เพียงมีความหมายว่า เป็นการทำให้รายได้ที่แท้จริงเฉลี่ยของประชากรเพิ่มขึ้นซึ่งเรียกว่าเป็นการทำให้สังคมมีความเจริญทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญต่อระดับความเป็นอยู่หรือสวัสดิการทางเศรษฐกิจของประชากรที่ดีขึ้น ในขณะที่นัยของเศรษฐศาสตร์ตามหลักพุทธธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจจะเริ่มจากตัวบุคคลเป็นสำคัญ (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2560; แก้วชิตะชบ, 2550)

การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ปัจจุบันการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยยังเป็นการมุ่งเน้นให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ กล่าวคือ มุ่งเน้นให้รายได้ประชาชาติ หรือให้รายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นที่ตั้ง โดยใช้กลไกราคา หรือระบบตลาดภายใต้การแข่งขันอย่างเสรีเป็นสำคัญ ซึ่งสามารถทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศประสบผลสำเร็จในด้านการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ หรือการเพิ่มขึ้นของรายได้ประชาชาติเป็นอย่างดี แต่ทางด้านการกระจายรายได้ให้เกิดความเสมอภาคทัดเทียมกันนั้นกลับล้มเหลว ทั้งนี้เพราะระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยมีลักษณะเป็นระบบเศรษฐกิจแบบทวิลักษณ์ อย่างโดดเด่น การพัฒนาเศรษฐกิจโดยใช้กติกาการแข่งขันอย่างเสรีโดยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือบุคคลหรือภูมิภาคที่อ่อนแอกว่าเป็นพิเศษ จึงทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในทางเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

ในขณะที่ประเทศต้องเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เนื่องจากต้องการยกระดับมาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น การพัฒนาเศรษฐกิจจึงมีจุดหมายเพื่อเพิ่มระดับรายได้ประชาชาติให้สูงกว่าการเพิ่มขึ้นของประชากรในประเทศ ทั้งนี้การที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าไปได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศด้วย โดยโครงสร้างทางเศรษฐกิจจะมีส่วนประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน คือ

1. โครงสร้างด้านการผลิตและการบริการ จำแนกโครงสร้างการผลิตสินค้าและบริการโดยใช้บัญชีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศของประเทศ แบ่งได้ 11 สาขาการผลิต

คือ สาขาเกษตรกรรม สาขาเหมืองแร่ สาขาอุตสาหกรรมการผลิต สาขาก่อสร้าง สาขาการไฟฟ้าและประปา สาขาการคมนาคมและขนส่ง สาขาค้าปลีกและค้าส่ง สาขาการธนาคาร และประกันภัย สาขาที่อยู่อาศัย สาขาการบริหารราชการ สาขาบริการ

2. โครงสร้างด้านตลาดสินค้าและบริการ จำแนกได้ 2 ประเภท คือ ตลาดภายในประเทศและตลาดต่างประเทศ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการผลิตและบริการส่วนหนึ่งใช้ในการบริโภคภายในประเทศ และมีบางส่วนใช้เพื่อการส่งออกไปยังตลาดต่างประเทศ ในขณะเดียวกันยังมีผลผลิตอีกหลายชนิดที่ผลิตขึ้นมาแล้วต้องอาศัยตลาดต่างประเทศเป็นหลัก เช่น ตลาดยุโรปเป็นตลาดหลักของผลิตภัณฑ์มันสำปะหลัง ตลาดเอเชียเป็นตลาดข้าวที่สำคัญของไทย

3. โครงสร้างด้านปัจจัยการผลิตและการจำแนกแจกจ่ายผลผลิต ประชากรไทยส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ดังนั้น ที่ดินจึงเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ส่วนในสาขาอุตสาหกรรมและบริการ ปัจจัยทุนและเทคโนโลยีมีบทบาทมากขึ้น โครงสร้างรายได้แรงงานภายในประเทศมาจากค่าตอบแทนของแรงงานและผู้ประกอบการที่มีใช้ในนิติบุคคล

ขณะที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่มีการประกาศใช้ต้องการจะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดที่มีอยู่ในปัจจุบัน พร้อมกับยกระดับขีดความสามารถเพื่อสร้างสรรค์โอกาสจากบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งหวังที่จะนำพาประเทศไปสู่ประเทศที่มีสังคมก้าวหน้า และเศรษฐกิจที่สร้างมูลค่าได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นภาพอนาคตที่ทุกคนอยากเห็นและอยากให้เกิดขึ้น จึงได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาบนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ควบคู่กับการใช้เงื่อนไข 2 ประการ เพื่อกำหนดทิศทางและประเด็นการพัฒนาในส่วนต่างๆ ได้แก่ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม

2. ความสามารถในการที่จะล้มแล้วลุกให้ไว เดินไปข้างหน้าให้ได้ แนวคิด Resilience ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลงอันประกอบด้วยการพัฒนาความสามารถใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) การพร้อมรับ (Cope) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ให้สามารถยืนหยัดและต้านทานความยากลำบาก รวมถึงฟื้นคืนกลับสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว (2) การปรับตัว (Adapt) หมายถึง การปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

พร้อมกระจายความเสี่ยงและปรับตัวอย่างเท่าทันเพื่อแสวงหาประโยชน์จากสิ่งที่เกิดขึ้น และ (3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน (Transform) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและปัจจัยพื้นฐานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง

3. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” โดยมุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี รวมถึงการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

4. โมเดลเศรษฐกิจ BCG ซึ่งเป็นแนวคิดการพัฒนาเศรษฐกิจใน 3 รูปแบบควบคู่กัน ได้แก่ เศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว โดยอาศัยฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศอันประกอบด้วยความหลากหลายทางชีวภาพและความหลากหลายทางวัฒนธรรม พร้อมกับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ทางดานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อผลักดันให้ประเทศมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และสามารถกระจายรายได้ โอกาส และความมั่งคั่งได้อย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยังคำนึงถึงเงื่อนไขและข้อจำกัดของการพัฒนาประเทศที่สืบเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รวมทั้งปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยและของโลกเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต และได้กำหนดหลักของการพัฒนาไว้ 5 ประการ ดังนี้ 1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม 4) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

หากมองการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยในปี 2565 พบว่า ยังคงสามารถฟื้นตัวได้ แต่มูลค่าเศรษฐกิจไทยยังคงอยู่ในระดับต่ำกว่าช่วงก่อนการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดย (Thailand Development Research Institute: TDRI) คาดว่าเศรษฐกิจไทยปีนี้จะขยายตัวราวร้อยละ 3.5 จากปีก่อนหน้า และมูลค่าของเศรษฐกิจจะกลับไปสู่ระดับเดิมก่อนการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภายในปี 2566 การฟื้นตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หลังการผ่อนคลายมาตรการล็อกดาวน์ช่วงปลายปี 2564 ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของเศรษฐกิจปีนี้ แต่ยังไม่เท่ากับระดับก่อนการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากยังมีความไม่แน่นอนจากการระบาดที่ยังคงอยู่ โดยคาดว่าจะการบริโภคของ

ประชาชนจะค่อย ๆ พ้นตัวกลับไปสู่ระดับเดิมก่อนการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภายในปี 2566 เช่นกัน ในด้านการส่งออกจะยังคงเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของเศรษฐกิจไทย ในปีนี้ โดยการส่งออกในปีที่ผ่านมาขยายตัวราวร้อยละ 15 และคาดว่าจะขยายตัวต่อเนื่อง ราวร้อยละ 10 ในปีนี้ โดยเฉพาะตลาดหลักอย่างสหรัฐอเมริกา จีน ยุโรป และญี่ปุ่นที่ เศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัวหลังการระบาดใหญ่ และที่ผ่านมาสินค้าส่งออกมากกว่า 3 ใน 4 มีการ ขยายตัวมากกว่าระดับก่อนการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เช่น อาหารแปรรูป ชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ ผลิตภัณฑ์ยาง ยานยนต์และชิ้นส่วน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อห่วงโซ่ อุปทานในประเทศ การลงทุนในปี 2565 นี้ยังคงขยายตัวต่อเนื่องจากการฟื้นตัวของอุปสงค์ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเห็นสัญญาณจากการลงทุนของบริษัทไทยและต่างชาติที่เริ่มฟื้น ตัวตั้งแต่ปีที่แล้ว อีกทั้งการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศยังได้อานิสงส์จากการย้ายฐาน การผลิตจากประเทศจีน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อิเล็กทรอนิกส์ และ การบริการคลาวด์ ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลพวงจากสงครามการค้าและสงครามเทคโนโลยี ระหว่างสหรัฐฯ และจีน นอกจากนี้ บริษัทต่างชาติหลายแห่งยังได้เข้ามาร่วมทุนกับบริษัท ไทย เพื่อผลิตผลิตภัณฑ์ชีวภาพ ซึ่งได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการลงทุน (BOI) อีกทั้งประเทศไทยยังเป็นแหล่งวัตถุดิบทางการเกษตรที่อุดม สมบูรณ์สำหรับการผลิตผลิตภัณฑ์ชีวภาพ ในด้านภาคการท่องเที่ยวอาจต้องใช้เวลาอีก อย่างน้อย 2-3 ปีกว่าที่จะกลับมาเหมือนเดิม โดยคาดว่าปีนี้จะมีย่านท่องเที่ยวต่างชาติเดิน ทางเข้ามาในประเทศไทยราว 5 ล้านคน แม้ว่ามากกว่าปีที่แล้วแต่ยังคงอยู่ในช่วงที่ต่ำกว่า ก่อนการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่เคยมีเกือบ 40 ล้านคนต่อปี เนื่องจากการ ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยังคงมีอยู่ จึงเป็นอุปสรรคต่อการเดินทางท่องเที่ยว ระหว่างประเทศ ด้วยจำนวนเที่ยวบินที่ลดลงและข้อกำหนดในการเดินทางจำนวนมาก ทำให้การเดินทางระหว่างประเทศมีความยุ่งยากและมีราคาแพง อีกทั้งนโยบาย Zero - Covid policy ของรัฐบาลจีนที่เข้มงวดเป็นอย่างมาก ทำให้นักท่องเที่ยวชาวจีนยังไม่ สามารถเดินทางมาประเทศไทยได้อย่างอิสระ โดยคาดว่านักท่องเที่ยวจีนจะเริ่มเดินทางเข้า มาได้ในช่วงปลายปีนี้ ขณะที่การท่องเที่ยวของคนไทยในประเทศจะฟื้นตัวค่อนข้างเร็วในช่วง แรกหลังจากปิดเมืองมานาน แต่จะค่อย ๆ พ้นตัวกลับไปสู่ระดับก่อนการระบาดของเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 ภายในปี 2566 เนื่องจากยังมีความกังวลเกี่ยวกับการระบาดและความ ไม่แน่นอนของรายได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อธุรกิจ SMEs ที่เกี่ยวเนื่องกับการท่องเที่ยวที่มีการ จ้างงานมากกว่า 4 แสนคน ในขณะที่ภาครัฐยังมีเงินทุนเพียงพอที่จะช่วยกระตุ้นเศรษฐกิจ หากเกิดการระบาดระลอกใหม่ในอนาคต หลังจากที่รัฐบาลออก พ.ร.ก. กู้ยืมเงิน 1.5 ล้าน ล้านบาทตั้งแต่ปี 2563 ซึ่งได้มีการเบิกจ่ายใช้ไปแล้วกว่า 1.2 ล้านล้านบาท อีกทั้ง แม้ว่าหนี้ สาธารณะในขณะนี้อยู่ที่ราวร้อยละ 60 ของ GDP แต่ด้วยการขยายเพดานหนี้สาธารณะ

เป็นร้อยละ 7 ของ GDP ทำให้ยังพอมีช่องว่างสำหรับการจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมได้อีกราว 1 ล้านล้านบาท ดังนั้น อัตราดอกเบี้ยของไทยปีนี้คาดว่าจะไม่เปลี่ยนแปลงจนกว่าจะเห็นสัญญาณการฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยอย่างแข็งแกร่ง แม้ว่าสหรัฐฯ มีแนวโน้มที่จะปรับขึ้นอัตราดอกเบี้ยในช่วงกลางปี ขณะที่ค่าเงินบาทปีนี้คาดว่าจะอ่อนค่ากว่าปีที่แล้ว เนื่องจากค่าเงินดอลลาร์แข็งค่าขึ้นหลังจากสหรัฐฯ ยุติมาตรการผ่อนคลายเชิงปริมาณ (QE) โดย Thailand Development Research Institute: TDRI คาดว่าค่าเงินบาทปีนี้จะอยู่ที่ราว 32 บาทต่อดอลลาร์ ซึ่งเป็นการอ่อนค่าที่สุดในภูมิภาค

นอกจากนี้ แม้ว่าหลายธุรกิจยังไม่ฟื้นตัวสู่ระดับก่อนการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แต่ยังมีธุรกิจจำนวนมากที่สามารถเติบโตได้ดี เนื่องจากการส่งออกที่เริ่มฟื้นตัว และการเปลี่ยนแปลงไปสู่ดิจิทัล เช่น การขนส่งและคลังสินค้า ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ บริการเดลิเวอรี่ ธุรกิจไอที ฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ศูนย์ข้อมูลบนคลาวด์ และแพลตฟอร์มสินทรัพย์ดิจิทัล เป็นต้น อย่างไรก็ตามภาวะเศรษฐกิจไทยก็ยังมีความเสี่ยงที่จะทำให้การฟื้นตัวไม่เป็นไปตามที่คาด เนื่องด้วย (1) การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่สร้างความไม่แน่นอนต่อการฟื้นตัวของเศรษฐกิจโลกและเศรษฐกิจไทย (2) สงครามการค้าและสงครามเทคโนโลยีระหว่างสหรัฐฯ และจีนที่กลายเป็นข้อจำกัดของการค้าโลก ซึ่งส่งผลให้เกิดการหยุดชะงักในห่วงโซ่อุปทานการผลิต ดังที่เห็นแล้วจากการขาดแคลน semi-conductor ในปีที่ผ่านมา และ (3) ราคาสินค้า รวมถึงราคาพลังงาน ค่าขนส่ง ตลอดจนราคาอาหารสด เช่น สุก รัง ไก่ ไข่ไก่ ที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก จนกระทบต่อกำลังซื้อของประชาชน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นโจทย์สำคัญสำหรับปีนี้ที่ทีมเศรษฐกิจของรัฐบาลจะต้องรับมือและแก้ไขเพื่อให้เศรษฐกิจไทยสามารถฟื้นตัวได้

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ

เศรษฐกิจของแต่ละประเทศมีสถานะที่แตกต่างกันไป ประเทศที่มีสถานะทางเศรษฐกิจไม่ดีจะกลายเป็นประเทศด้อยพัฒนาหรือกำลังพัฒนา ส่วนประเทศที่มีสถานะทางเศรษฐกิจดีก็จะกลายเป็นประเทศมหาอำนาจและทำให้มีพันธมิตรมากขึ้น สถานะทางเศรษฐกิจนั้นเป็นพื้นฐานของอุตสาหกรรมทางยุทธศาสตร์และอุตสาหกรรมหนักอื่นๆ ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ต้องพิจารณา คือ ทรัพยากรและผลผลิตทางด้านอุตสาหกรรม ซึ่งประเทศที่ได้เปรียบจะเป็นประเทศผู้มีความสามารถในการผลิตสูง และมีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสูง ในการพัฒนาเศรษฐกิจมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยที่ไม่ใช่ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ที่ดิน ทุน แรงงาน ความก้าวหน้าทางวิทยาการ และตลาด

1.1 ที่ดิน ในที่นี้หมายถึงพื้นที่ทั้งหมดทั้งบกและน้ำที่อยู่ในอาณาเขตของประเทศรวมทั้งเขตน่านน้ำของประเทศตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในน้ำและดินที่ ดินมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเพราะเป็นแหล่งวัตถุดิบและแร่ธาตุ ทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการทำการเกษตร นอกจากนั้นยังเป็นเครื่องอำนวยความสะดวกในการคมนาคม การสื่อสาร และการขนส่ง เป็นต้น

1.2 หุ่น ในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าเฉพาะเครื่องมือ เครื่องจักรหรือที่เรียกว่าสินค้าประเภทหุ่นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสิ่งอื่นๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและยกระดับความเป็นอยู่ของประชากร เช่น การศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นสาธารณูปโภค แหล่งที่มาที่สำคัญของเงินทุนเพื่อการลงทุน คือ การออมโดยคนในประเทศ ถ้าจะให้ประเทศมีการลงทุนอยู่ในระดับสูงโดยมีต้องพึ่งพาทุนต่างชาติ ประชากรของประเทศจะต้องประหยัด โดยการทำกรออมมากขึ้นเพื่อนำไปใช้ในการลงทุน

1.3 แรงงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการผลิตสินค้าและบริการ ขณะเดียวกัน แรงงานก็ก่อให้เกิดความต้องการซื้อสินค้า หรืออุปสงค์ในสินค้าและบริการบางประเทศแม้จะขาดแคลนทุน แต่ถ้ามีแรงงานที่ คุณภาพดี ก็ยังคงมีการพัฒนาเศรษฐกิจระดับหนึ่ง ประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่จะมีแรงงานจำนวนมาก แต่ปัญหาที่ประเทศดังกล่าวประสบ คือ การขาดแคลนแรงงานที่มี คุณภาพ ทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตต่ำ ผลิตสินค้าและบริการได้ไม่มาก ดังนั้นเพื่อให้ประเทศสามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศที่กำลังพัฒนาจึง จำเป็นต้องเพิ่มคุณภาพของแรงงานให้สูงขึ้น ปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของ แรงงาน ได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม และการสาธารณสุข เป็นต้น

1.4 ความก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินกิจกรรมทาง เศรษฐกิจมีความสะดวกและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยประหยัดการใช้ปัจจัยในการผลิต ช่วยในการสร้างหรือขยายอุปกรณ์ รวมไปถึงช่วยพัฒนาสินค้าชนิดใหม่ๆ ทั้งด้านรูปแบบให้ มีความสวยงามและใช้งานได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดการบริโภคเพิ่มขึ้น ซึ่งเกิดจากการ ค้นคว้าวิจัย สามารถทำให้เกิดเทคโนโลยีใหม่ๆ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทำให้เกิดการประหยัด ทรัพยากรที่นำมาใช้ในการผลิต และสามารถในการผลิตสินค้าได้ในปริมาณและคุณภาพที่ สูงขึ้น เป็นการลดการใช้ทรัพยากรและลดต้นทุนการผลิต

1.5 ตลาด มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเมื่อตลาดมีขนาด ใหญ่ขึ้น ก็จะกระตุ้นให้ผู้ผลิตทำการผลิตสินค้ามากขึ้น เศรษฐกิจของประเทศก็ขยายตัว มี การใช้เงินหรือสินเชื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนมากขึ้น และยังช่วยกระตุ้นให้เกิดธุรกิจ รูปแบบใหม่ตลาดมีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจค่อนข้างมากหากตลาดสินค้าของ

ประเทศใดมีขนาดกว้าง จะมีผลทำให้ผู้ผลิตสามารถผลิตสินค้าในลักษณะที่เป็นการผลิตขนาดใหญ่ได้

2) ปัจจัยที่ไม่ใช่ปัจจัยทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจจะดำเนินไปอย่างไร รวดเร็วหรือล่าช้าอย่างไร ยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ซึ่งมีใช่ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เช่น ทัศนคติของประชากร ศาสนาและวัฒนธรรม ระบบครอบครัว ระบบการเมืองการปกครอง ตลอดจนกฎหมายต่างๆ ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งที่มิอาจปฏิเสธต่อการดำเนินชีวิตของประชากรในสังคมทั้งสิ้น

ปัจจัยที่ส่งผลให้การขยายตัวของเศรษฐกิจไทยอยู่ในระดับที่สูงมาก มีดังนี้ 1) การส่งออกของประเทศเพิ่มขึ้น 2) การลงทุนภายในประเทศขยายตัวเนื่องจากการไหลเข้ามาลงทุนของทุนจากต่างประเทศทั้งทางตรงและลงทุนในหลักทรัพย์ 3) การท่องเที่ยวภายในประเทศซึ่งทำรายได้จำนวนมากในรูปของเงินตราต่างประเทศ และยังมีรายได้จากนโยบายการส่งออกแรงงาน (Labor Export) ของรัฐบาลด้วย

นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาซึ่งทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศขยายตัวแล้ว ประเทศไทยยังมีความได้เปรียบในการพัฒนาศักยภาพทางเศรษฐกิจอีกหลายด้าน คือ ที่ตั้งของประเทศ ในทางภูมิศาสตร์ ประเทศไทยมีที่ตั้งที่เหมาะสมเนื่องจากเป็นศูนย์กลางเชื่อมระหว่าง จีน อินเดีย อาเซียน เอเชียใต้ เข้าด้วยกัน ซึ่งส่งผลดีในทางเศรษฐกิจต่อประเทศ ระบบสังคมที่เปิดกว้าง สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดกว้างไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ และการนับถือศาสนา ทำให้สภาพสังคมไทยโดยรวมมีความกลมกลืนสูง (Assimilation) ก่อให้เกิดความสะดวกต่อนักลงทุนหรือผู้ประกอบการทั้งในประเทศและต่างประเทศ นโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลกี่ครั้ง ผู้ปกครองในทุกสมัยจะยึดถือนโยบายการเงินและการคลังแบบอนุรักษนิยม รัฐบาลไทยไม่นิยมใช้การพัฒนาเศรษฐกิจแบบเร่งรัดหรือแบบก้าวกระโดดจนเกินกำลัง สินค้าส่งออกของประเทศส่วนใหญ่เป็นสินค้าเกษตรขั้นปฐมภูมิและอุตสาหกรรมเบา รวมทั้งสินค้าหัตถกรรม การมีสินค้าส่งออกที่มีความหลากหลายไปยังต่างประเทศทำให้ระบบเศรษฐกิจไทยมั่นคง ระบบพ่อค้าคนกลางที่มีพลวัตสูง (Dynamism) พ่อค้าคนกลางในระบบเศรษฐกิจจะเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างชนบท เมือง และเศรษฐกิจโลกเข้าด้วยกัน เป็นผู้ติดตามความเคลื่อนไหวของตลาดโลกอย่างใกล้ชิดและแจ้งข่าวสารนั้นแก่เกษตรกรอย่างรวดเร็ว ทำให้เกษตรกรสามารถปรับเปลี่ยนการผลิตให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้าและต้นทุนการผลิตสินค้าได้ทัน ดังนั้น แม้ราคาสินค้าเกษตรของตลาดโลกตกต่ำ ประสิทธิภาพการผลิตของประเทศต่ำกว่าประเทศอื่นแต่สินค้าเกษตรไทยยังสามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ มีประชากรในวัยแรงงานจำนวนมากซึ่งเป็นแรงงานที่มีความตั้งใจ มีความสามารถในการ

เรียนรู้ และทักษะในทางศิลป์ ค่าจ้างแรงงานไม่สูงนัก มีทักษะในการเรียนรู้ ฝีมือประณีต ทำให้แรงงานไทยได้เปรียบแรงงานประเทศอื่น

การพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักพุทธธรรม

แนวคิดของพุทธศาสนาที่เรียกกันทั่วไปว่า “พุทธธรรม” มีมากมายที่เกี่ยวข้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่เนื่องจากพุทธศาสนาไม่ได้แสดงแนวคิด เรื่องเศรษฐกิจไว้อย่างเป็นระบบอย่างเศรษฐศาสตร์ตะวันตก และเนื้อหาของพุทธธรรมก็ไม่ได้เสนอระบบอะไรไว้อย่างชัดเจน จึงนิยมถือกันว่าพุทธศาสนาไม่ได้เสนอระบบเศรษฐกิจเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่มีหลักการทางเศรษฐกิจที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาเศรษฐกิจประเภทต่างๆ ได้ การนำหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจมาเรียบเรียงและวิเคราะห์โดยเทียบเคียงกับเศรษฐศาสตร์ตะวันตก พอจะกำหนดรูปแบบของเศรษฐกิจตามหลักพุทธธรรมได้ว่าเป็น “ระบบเศรษฐกิจแบบผสม” ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับระบบทุนนิยมที่ใช้กันจริงโดยทั่วไปในปัจจุบัน เพราะพุทธธรรมให้การยอมรับสิทธิ และเสรีภาพในทรัพย์สินของปัจเจกบุคคลเช่นเดียวกับทุนนิยม แต่ก็เห็นความจำเป็นของรัฐในเรื่องเศรษฐกิจคล้ายกับแนวคิดรัฐนิยม ซึ่งเมื่อผนวกกับการเน้นศีลธรรมและคุณค่าของมนุษย์ เราอาจเรียกระบบเศรษฐกิจแบบนี้ว่า เป็น “ธัมมิกเศรษฐนิยม” ก็ได้ หรืออาจเรียกได้อีกหลายชื่อแล้วแต่จะเน้นจุดใด เช่น ถ้าเน้นว่าเป็นระบบที่ใช้ปัญญาเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ก็อาจเรียกว่า “ปัญญานิยม” ก็ได้ (อภิชัย พันธเสน, 2544) ถ้าเน้นว่าเป็นระบบที่มุ่งสร้างบุญหรือลดกิเลส ก็อาจเรียกว่า “บุญนิยม” ก็ได้ (สัมมาสัมพุทธสาวก, 2531) และถ้าเน้นว่าเป็นระบบที่ยึดหลักความพอเพียงคล้ายกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ก็อาจเรียกว่า “เศรษฐศาสตร์พอเพียง” ก็ได้ ดังนั้น แนวคิดทางเศรษฐกิจของพุทธศาสนาจึงอาจเรียกได้หลายอย่าง เช่น “พุทธเศรษฐศาสตร์” “เศรษฐศาสตร์บุญนิยม” “ธัมมิกเศรษฐศาสตร์” หรือ “เศรษฐศาสตร์พอเพียง” ก็แล้วแต่จะเลือกจุดที่จะเน้น (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556)

พุทธธรรมกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ สู่ความสมดุลและยั่งยืน

การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศภายหลังใช้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 นับได้ว่าอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง การขยายตัวของระบบเศรษฐกิจได้เปลี่ยนแปลงภาคเกษตรกรรมให้กลายเป็นรายได้หลักของประเทศ แต่เมื่อประเทศต้องพบกับสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ยาวนานถึงสองปี ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในระยะสั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างต่างๆ และทำให้ global mega trends มาถึงเร็วขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนิน

ธุรกิจและการใช้ชีวิตประจำวันของคนไทยในปัจจุบันให้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่ง global mega trends ที่ไทยต้องปรับตัวให้ทัน ประกอบไปด้วย

อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กระแสการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจะกลายมาเป็นเงื่อนไขเพิ่มเติมของโครงสร้างการค้าโลก โดยในระยะที่ผ่านมาชาติมหาอำนาจได้ดำเนินนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมเข้มข้นขึ้น ซึ่งอาจกระทบต่อโครงสร้างการค้าโลกให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น สหรัฐฯ และยุโรปได้ออกกฎหมายควบคุมการนำเข้าที่เน้นสินค้ากลุ่ม carbon footprint ต่ำ ขณะเดียวกันจีนเองก็ออกมาตรการควบคุมปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคอุตสาหกรรม และแรงจูงใจให้ลดการใช้พลังงานจากถ่านหิน หันไปใช้พลังงานสะอาดมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ ประเทศไทยจึงควรเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการส่งออกสินค้าที่ต้องคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมให้มากขึ้น อีกทั้งต้องรับมือหากมีการย้ายฐานการผลิตอุตสาหกรรมบางประเภทที่กระบวนการผลิตขัดกับนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมของสากล การก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ถึงแม้ว่าการเข้าสู่ยุคดิจิทัลจะเป็นกระแสที่ดำเนินมาระยะหนึ่งแล้ว แต่การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและบทบาทของโลกดิจิทัลในการดำเนินชีวิตของคนจำนวนมาก อีกทั้งยังเป็นตัวช่วยสำคัญให้กับภาคการผลิตในการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในหลายประเทศ ดังนั้น ในระยะถัดไปเราจะได้เห็นการลงทุนและการแข่งขันด้านเทคโนโลยีที่เข้มข้นขึ้น โดยกลุ่ม AEs จะเน้นลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูง อาทิ Artificial Intelligence (AI) และ Quantum Computing เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการค้า การลงทุน และการเงิน ขณะที่กลุ่ม EMs มีแนวโน้มที่จะยังเดินการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาศักยภาพการผลิตเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

จากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ส่งผลให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างทรัพยากรมนุษย์ และสังคม พร้อมทั้งการหมดไปของสภาพแวดล้อมมากกว่าการผลิตสิ่งของมีความเป็นตัวตนในลักษณะของการผลิตที่หลากหลายด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม และริเริ่มสร้างสรรค์ได้เองจากชุมชนเป็นฐาน เมื่อการผลิตมีปริมาณที่มากกว่าความต้องการ ดังนั้นการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้กับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศจึงเป็นนโยบายสำคัญที่ประเทศไทยยึดถือมามากกว่า 20 ปี สังคมไทยจึงนำความมีอยู่ที่เหลือใช้ไปแจกจ่ายให้ผู้ที่ขาดแคลนหรือด้อยกว่าเป็นการเอื้ออารีต่อชุมชนหรือสะสมสำหรับอนาคตที่มีภูมิคุ้มกันที่ดี สามารถพึ่งตนเองได้โดยไม่เดือดร้อน เป็นการสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจให้มีความพอกิน พอมี พอใช้ ไม่มุ่งหวังสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจให้รวดเร็วอย่างเดียว ผู้มีความเพียงพอในการพึ่งตนเองสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงขึ้นไปได้ตามลำดับ

ดังนั้นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศควรมุ่งพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งด้วยการรวมตัวกันจัดปัญหาความยากจน แก้ปัญหาสังคม มุ่งมั่นพัฒนาสิ่งแวดล้อมได้ตามสภาพของชุมชน เรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติ และปรับตัวให้เข้ากันได้อย่างต่อเนื่องจากวัฒนธรรมพอเพียง วิถีชีวิต กลุ่มคนที่สัมพันธ์อยู่กับสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายด้วยพื้นฐานของสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม มีอาชีพและดำรงชีวิตให้มีความมั่นคงค่อยๆ เปลี่ยนแปลงสภาวะปัญหาที่ทำให้เกิดสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี เมื่อความพอเพียงในลักษณะดังกล่าวสมบูรณ์เชื่อมโยงในด้านกาย วาจา และใจ ให้เกิดความสมดุลและพอเพียงขณะเดียวกัน ในทางพระพุทธศาสนาก็มีหลักพุทธธรรมสำหรับเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และเพื่อบำบัดความต้องการของมนุษย์ โดยพระพุทธศาสนาได้เสนอวิธีการพัฒนาเศรษฐกิจที่ตรงกันข้ามกับวิธีการทั่วไป คือวิธีการพัฒนาที่ไม่ต้องใช้เงินเลย เรียกหลักการพัฒนานี้ว่า หลักเศรษฐกิจขั้นสูง คือ การพยายามเป็นนายเหนือความอยากนั้นเอง หลักการดังกล่าวมีปรากฏทั่วไปในพระไตรปิฎก (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2542)

ทัศนะของเศรษฐศาสตร์แนวพุทธศาสนานั้น ถือว่าทางสายกลางเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาเศรษฐกิจ หากให้ความสำคัญต่อวัตถุมากกว่าสภาพจิตใจ จะเป็นสัญญาณอันตรายที่ควรแก่การหลีกเลี่ยง การให้ความสำคัญแต่ด้านวัตถุ โดยไม่คำนึงถึงคุณค่าทางศาสนาและจิตใจ จะก่อให้เกิดอันตรายอย่างใหญ่หลวงแก่สังคม การผลิตจนเกินความต้องการ การใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน ความล้นจมของเศรษฐกิจภาคประชาชน ความเติบโตของชนชั้นกรรมาชีพในเมือง ปัญหาดังกล่าวนี้จะไม่เกิดขึ้นเลย หากได้มีการวางแผนการผลิต การบริโภค ให้มีลักษณะเป็นทางสายกลาง ยิ่งกว่านั้น การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจต้องมีความสัมพันธ์กับคุณค่าทางจิตใจ การเลือกทางปฏิบัติตามแนวเศรษฐศาสตร์แนวตะวันตกที่ให้ความสำคัญของวัตถุ และการเน้นความสำคัญของคุณค่าทางจิตใจตามหลักเศรษฐศาสตร์แนวพุทธศาสนา จึงต้องคำนึงการควบคู่กันไป จะให้ความสำคัญแก่ทางหนึ่งทางใดเป็นพิเศษไม่ได้ (ภารดี มหาขันธ์, 2530)

หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้นมีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ซึ่งคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประเด็นของหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความมีเหตุผล ความพอประมาณ การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี มีความสอดคล้องเป็นอย่างยิ่งกับ สัปปุริสธรรม 7 ประการ อันหมายถึงธรรมของคนดี ธรรมของผู้สงบ ดังนี้

1. ความมีเหตุผล ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การตัดสินใจจะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องตัดสินใจโดยรอบด้าน ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างมีสติและรอบคอบ ซึ่งจะ

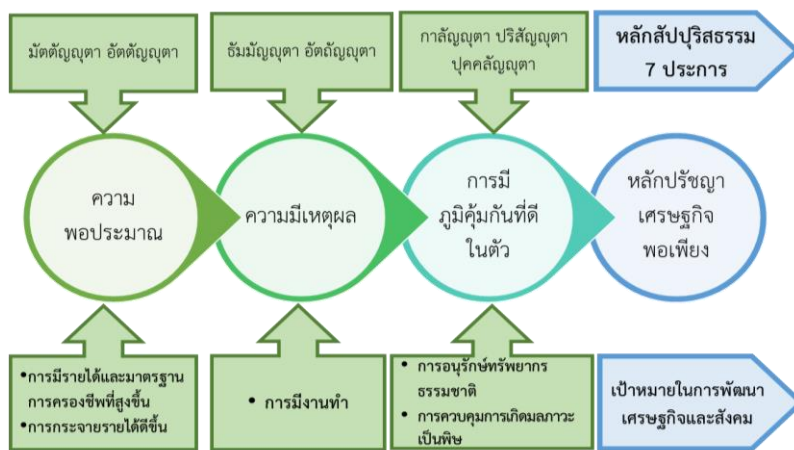
ตรงกับหลักธรรมธัมมัญญตา และอตัณณุตตา โดยธัมมัญญตา คือ รู้จักเหตุ รู้หลักความจริง รู้จักหลักการต่างๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเหตุอันใดทำแล้วจะเกิดผลที่ตามที่เราต้องการ และอตัณณุตตา คือ รู้จักผล รู้จักความมุ่งหมาย รู้ถึงจุดประสงค์ของการกระทำใดๆ รู้เป้าหมายในการกระทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหลักการนี้ทำแล้วย่อมปรากฏผลอย่างไร การมีเหตุมีผลในการพัฒนาเศรษฐกิจย่อมทำให้เรามีหลักยึดไม่เดินหลงทาง แม้ระหว่างทางอาจเกิดปัญหา ผลที่ได้อาจไม่ตรงกับที่คาดการณ์ไปบ้าง แต่เพราะมีหลักการในการพัฒนาเศรษฐกิจย่อมสามารถหาต้นตอของปัญหาและแก้ไขได้

2. ความพอประมาณ คือ ความพอดีที่ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่น จะสอดคล้องกับหลัก มัตตัญญตา และอตัณณุตตา โดยมัตตัญญตา คือ ความรู้จักประมาณ ความรู้จักพอดี รู้จักประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการกระทำทุกอย่าง ซึ่งการรู้จักประมาณจะทำให้เราลดการเบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และอตัณณุตตา คือ การรู้จักตนเอง การรู้จักลักษณะทางกายภาพ เพศ วัย ทำให้มีการบริโภคที่เหมาะสม ใช้ชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งการรู้จักความสามารถของตนเอง ย่อมทำให้รู้จักประมาณในการตั้งเป้าหมายในชีวิตไม่ให้อู้อกเกินกว่าขีดความสามารถของตนเองจนเกินไป ซึ่งจะทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างเคร่งเครียด ปีบคั้น

3. มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี คือ การรู้จักตนเอง การรู้จักสังคม การรู้จักประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับตนเองหรือสังคมที่อาศัยอยู่ ซึ่งทำให้สามารถเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี จะสอดคล้องกับหลัก ปริสฺสณญตา ปุคคฺลณญตา และกาลณญตา โดยปริสฺสณญตา ความรู้จักบริษัท รู้จักชุมชน รู้จักสังคม ซึ่งหมายถึงการรู้ว่าสังคมนรอบตัวเป็นอย่างไร รู้ว่าจุดไหนคือโอกาส รู้ว่าสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร รู้จักธรรมชาติของคนในสังคมนั้นๆ มีพฤติกรรมอย่างไร มีธรรมเนียมอย่างไร ปุคคฺลณญตา คือ ความรู้จักบุคคล รู้จักความแตกต่างของนิสัยของคนแต่ละคน รู้จักความสามารถของคนแต่ละคน รู้ข้อดีข้อด้อยของคนแต่ละคน รู้ว่าคนประเภทใดควรคบหาสมาคมหรือคนประเภทใดควรอยู่ให้ห่าง หากเปรียบเทียบกับการพัฒนาเศรษฐกิจนั้นหมายความว่า เราจะต้องรู้ความแตกต่างของผู้บริโภคทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่ระดับฐานรากเพื่อให้เกิดความยั่งยืนในสังคม และกาลณญตา คือ การรู้จักกาลเทศะ รู้ว่าเวลาไหนควรพูดเวลาไหนควรฟัง เวลาไหนควรกระทำการใดๆ คาดการณ์ได้ว่าในกาลข้างหน้าสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร เพื่อหาทางในการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น การรู้จักตนเอง การรู้จักผู้อื่น การรู้จักสังคมที่เราอาศัยอยู่ อาศัยความรู้เหล่านี้ประเมินพร้อมกับการเวลาจะทำให้เราสามารถคาดการณ์ถึงเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างใกล้เคียง ทำให้เราเป็นคนทันต่อโลก ทันต่อยุคสมัย ยากต่อการหลอกลวง ยากต่อการล้าหลัง

องค์ความรู้

แนวคิดพุทธธรรมเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับเรื่องการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่เนื่องจากหลักพุทธธรรมไม่ได้แสดงแนวคิด เรื่องเศรษฐกิจไว้อย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันเนื้อหาของพุทธธรรมก็ไม่ได้เสนอระบบการพัฒนาเศรษฐกิจไว้อย่างชัดเจน แต่มีหลักการทางเศรษฐกิจที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับการพัฒนาเศรษฐกิจประเภทต่างๆ ได้ การนำหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับด้านเศรษฐกิจมาเรียบเรียงและวิเคราะห์ พอจะกำหนดรูปแบบของการพัฒนาเศรษฐกิจตามหลักพุทธธรรมได้ดังนี้



ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาเศรษฐกิจในยุคของโรคระบาดควรนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้กับหลักการพัฒนา ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และระดับประเทศ เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในทุกขณะที่กำลังดำเนินการพัฒนาระบบเศรษฐกิจโดยเฉพาะการนำหลักสัปปริสธรรม 7 ประการ อันหมายถึงธรรมของคนดี ธรรมของผู้สงบบมาปรับใช้ควบคู่กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

สรุป

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาครัฐ เป็นกระบวนการสร้างความเป็นอยู่ดีทางคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของประชาชน ภูมิภาค และประเทศ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมนั้น มีทั้งหมด 5 ประเด็น คือ 1) การมีรายได้และมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น 2) การกระจายรายได้ดีขึ้น 3) การมีงานทำ 4) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ 5) การควบคุมการเกิดมลภาวะ

เป็นพิษ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีคุณภาพและยั่งยืนแล้ว การพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบันยังต้องยึดพื้นฐานของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มุ่งเน้นการสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนา โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ควบคู่กับการใช้เงื่อนไข 2 ประการ คือ เงื่อนไขความรู้โดยการใช้องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้าน และเงื่อนไขคุณธรรม โดยยึดหลักผลประโยชน์ของประชาชนและความเป็นธรรมในทุกมิติของสังคม ซึ่งหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะมีความสอดคล้องหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ อันหมายถึงธรรมของคนดี ธรรมของผู้สงบ

เอกสารอ้างอิง

- แก้ว ชิตตะขบ. (2550). *พุทธธรรมเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2560). *พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ซีเอ็ดบุ๊คส์เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ภารดี มหาขันธ์. (2530). *พระพุทธศาสนากับการพัฒนาเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2556). *สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต*. กรุงเทพฯ : บริษัท ตรีเพ็ชร จำกัด.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์). (2545). *พุทธวิธีแก้ปัญหาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2542). *พระพุทธศาสนากับการเลิกทาสและเศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- อภิชัย พันธเสน. (2544). *พุทธเศรษฐศาสตร์ : วิวัฒนาการ ทฤษฎี และการประยุกต์กับเศรษฐศาสตร์สาขาต่าง ๆ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ อมรินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). (ร่าง) *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท..
- ณัฐพงศ์ ทองภักดี. (2550). *ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับเศรษฐศาสตร์และการบริหารพัฒนา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษาเศรษฐกิจพอเพียง สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สัมมาสัมพุทธสาวก [นามแฝง]. (2531). *เศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธีระการพิมพ์.

บทบาทวัดกับการพัฒนาจิตใจและสังคม มุ่งสู่หลักเศรษฐกิจพอเพียง*
TEMPLE ROLE WITH MENTAL AND SOCIAL DEVELOPMENT TOWARDS THE
SUFFICIENCY ECONOMY

พระแมนรัตน์ จตตมโล (พิทักษ์ทรัพย์)

Phra Manrat Chattamalo (petaksub)

วัดเจริญสุขารามวรวิหาร

Wat Charoensukharam worawihan

Corresponding Author E-mail: manrat.petaksub@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา บทบาทของวัดในประเทศไทย หลักเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 และการประยุกต์หลักพุทธธรรมกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง

ผลการศึกษาพบว่า บทบาทสำคัญของวัดมีอยู่ 2 เรื่อง ได้แก่ 1) ทางกาย สามารถสร้างรายได้มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับสังคม ตอบสนองความต้องการของชุมชน 2) การพัฒนาในเรื่องของจิตใจ เป็นการขัดเกลาอบรมบ่มเพาะให้ประชาชนเป็นคนดี ให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่จะทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน, ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน ทางสายกลาง สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม ได้แก่ สัมมาอาชีวะ แปลว่า เลี้ยงชีพชอบ หรือ มีชีวิตที่พอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ รู้จักอดออม อดทน และสร้างรายได้ อีกอย่างหนึ่งคือ หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ มุ่งสอนในเรื่องของความขยันหมั่นเพียร (อ) การอดออม (อา) การมีเพื่อนที่ดี (กะ) การเลี้ยงชีพชอบ (สะ) จำเป็นต้องประกอบด้วยความขยันหมั่นเพียร การรู้จักอดออม การคบคนดีเป็นมิตร รวมถึงการวางตนที่เหมาะสมพอดีเป็นกลางไม่ฟุ้งเฟ้อจนเกินไปจึงจะทำให้แก้ไขปัญหาสังคมเศรษฐกิจโดยการเริ่มจากตนเองก่อน

คำสำคัญ: บทบาทวัด; พัฒนาจิตใจและสังคม; เศรษฐกิจพอเพียง

*Received November 26, 2022; Revised January 21, 2023; Accepted January 21, 2023

Abstract

This academic article aims to study The role of temples in Thailand The sufficiency economy principles of King Rama IX and the application of the Buddhadharma principles to the sufficiency economy principles

The study found that There are 2 important roles of the temple: 1) Physical ability to generate income and to have activities that are consistent with society. meet the needs of the community 2) development in matters of mind It is to refine and cultivate the people to be good people. Make the people aware of doing good deeds without expecting anything in return, Sufficiency Economy Philosophy It is a philosophy pointing to the way of life and behavior of people at all levels, from the family level to the community level to the state level. Both in developing and managing the country to proceed in the middle way, in line with the Buddhist principles, namely right livelihood, meaning right living or living a life that is sufficient, not extravagant, saving, being patient and earning income. another is Principle of view Aims to teach about diligence (u), saving (ah), having good friends (shi), right livelihood (sa). Diligence is necessary. saving friendly friendship Including self-righteousness, neutrality, not too extravagant, so that social and economic problems can be solved by starting from oneself first.

Keywords: Temple roles; Mental and social Development; Sufficiency economy

บทนำ

ประเทศไทยในยุคปัจจุบันนี้ (2565) ภาพรวมของประชาชนส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาของพิษเศรษฐกิจ ปัญหาที่แก้ไขค่อนข้างยาก เพราะปัญหาเศรษฐกิจของประเทศไทยมีความเหลื่อมล้ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่องปากท้อง การคอร์รัปชันหรือการเข้าถึงนโยบายสาธารณะของผู้ปกครองบ้านเมือง ถือว่ามีความเหลื่อมล้ำและเป็นปัญหาที่เรื้อรังมาหลายปีโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโพลล์ของไทยโพสต์ก็ได้ทำวิจัยได้สรุปดังนี้ SUPER POLL นำเสนอผลสำรวจภาคสนาม ปัญหาที่ต้องการให้รัฐบาลแก้ไขเร่งด่วนเป็นอันดับแรก พบว่าส่วนใหญ่หรือร้อยละ 84.4 ระบุแก้ปัญหปากท้อง เศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูง รายได้ตกต่ำมากที่สุด ในขณะที่ ปัญหาความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นธรรมทางการเมืองมีเพียงร้อยละ 4.0 รอง ๆ ลงไปคือ ร้อยละ 3.0 ระบุปัญหาการพัฒนาประเทศ ร้อยละ 2.6 ระบุปัญหา

คมนาคม อุบัติเหตุ ปัญหาจราจร และเพียงร้อยละ 2.5 ระบุปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ที่เหลือหรือร้อยละ 3.5 ระบุปัญหาอื่น ๆ เช่น ปัญหาการศึกษา ปัญหาหนี้ท่วมซัง ปัญหาสวัสดิการพนักงานลูกจ้าง เป็นต้น

เมื่อจำแนกออกเป็นคนกรุงเทพฯ และ คนต่างจังหวัด พบว่า ทั้งคนกรุงเทพฯ และ คนต่างจังหวัดส่วนใหญ่หรือร้อยละ 86.8 ของคนกรุงเทพฯ และ ร้อยละ 81.7 ของ คนต่างจังหวัด ต้องการให้รัฐบาลเร่งแก้ไขปัญหาปากท้อง เศรษฐกิจ ค่าครองชีพสูง รายได้ตกต่ำ เป็นอันดับแรก แต่ที่น่าสนใจคือ คนต่างจังหวัดมีสัดส่วนของคนที่ไม่เห็นถึงความไม่เป็นธรรมทางการเมืองสูงกว่าคนกรุงเทพฯ คือร้อยละ 5.6 ต่อร้อยละ 2.6 ในการสำรวจครั้งนี้ ผอ.ซูเปอร์โพล กล่าวว่า ปัญหาปากท้อง รายได้ตกต่ำเป็นโจทย์ใหญ่สุดของประชาชนทั่วไปในเวลานี้ และที่น่าเป็นห่วงยิ่งขึ้นไปอีกคือ ปัญหาทุจริต “คอร์รัปชัน” (Corruption) กลับตกเป็นอันดับท้าย ๆ ดังนั้น การรณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญในปัญหาอื่น ๆ มากกว่าปัญหาปากท้อง จึงเป็นสิ่งท้าทายของทุกหน่วยงาน (ไทยโพสต์, 2562) แสดงให้เห็นว่า ทางออกของประชาชนที่อยู่ในประเทศอาจจะต้องย้อนกลับไปมองแนวคิดที่สามารถนำมาใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงถาวรต่อไป การที่จะดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัยมั่นคง มีสัมมาชีพก็คงไม่ทิ้งหลักทางพุทธศาสนา เพราะฉะนั้นการเสนอบทบาทของวัดกับการพัฒนาจิตใจและอีกหลักหนึ่งคือปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งในหลวงรัชกาลที่ 9 ได้มอบเป็นสมบัติให้คนไทยได้ใช้มาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งในปัจจุบันประชาชนได้รับความเดือดร้อนจากพิษเศรษฐกิจ สังคม คอร์รัปชัน รวมถึงการขาดคุณธรรมจริยธรรมซึ่งจะเป็นอย่างยิ่งจะต้องได้รับการพัฒนาหรือแก้ไขโดยภาพรวม โดยการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงหรือการพัฒนาจิตใจและสังคมโดยมีวัดเป็นศูนย์กลางถือว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจและนำมาต่อยอดในการพัฒนาประเทศชาติได้จะอย่างไรจึงจะอยู่ได้ในยุคเศรษฐกิจที่มีภาวะที่ค่อนข้างที่จะลำบากก็อาจจะใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงผนวกกับหลักธรรมเพื่อเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจก็คือความพอดีพอเพียงและรู้จักประมาณในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติหรือทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

บทบาทของวัดในประเทศไทย

วัดมีความสำคัญต่อสังคมไทยมาช้านาน โดยเป็นสถานที่ประกอบกิจกรรมทางศาสนา เป็นที่พึ่งทางด้านจิตใจ เป็นศูนย์กลางของชุมชน เป็นศูนย์กลางของศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น เป็นที่สละสวางปัญหาระหว่างคนในชุมชน เป็นที่พึ่งพิงของคนในยามยาก ฯลฯ ส่วนความสำคัญต่อพระพุทธศาสนานั้น เป็นเป็นที่พำนักของภิกษุสงฆ์ เป็นที่ศึกษา เก็บรวบรวม และเผยแผ่พระธรรมคำสอน ตลอดถึงการประพฤติปฏิบัติในทางพระพุทธศาสนา

โดยเสมือนเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่มีบุคลากรอยู่ให้บริการแก่ประชาชนเป็นประจำ ซึ่งหมายถึงพระภิกษุสงฆ์ นั่นเอง

บทบาทของวัดในพระพุทธศาสนา เป็นบทบาทของวิถีชีวิตไทย คือ วัดมีบทบาทและความผูกพันกับคนในสังคมเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เช่น เป็นที่อาศัย ของผู้ยากไร้ หรือประสบภัยต่างๆ เป็นที่รักษากฎใช้เจ็บทั้งทางร่างกายและโรคทางใจ เป็นศูนย์กลางของ ศาสน์และศิลปแขนงต่างๆ หรือเป็นศูนย์กลางวัฒนธรรมประเพณีประจำถิ่น เป็นต้น ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า วัดมีความผูกพันกับวิถีชีวิตของคนไทยมาเป็นเวลาช้านาน แม้สภาพสังคมจะเปลี่ยนแปลงไป แต่บทบาทของวัดที่มีต่อวิถีชีวิตของคนไทยก็ยังมีให้เห็นชัดเจน โดยเฉพาะในชนบท ซึ่งยังมีวัดเป็นศูนย์กลางชุมชนอย่างแท้จริง

เมื่อแยกบทบาทของวัด (อาทร จันทวิมล, 2543) สามารถแบ่งดังนี้

1) วัดเป็นสถานที่ขัดเกลานิสสัยและจิตใจของคนโดยผ่านทางภูมิปัญญาชาวบ้าน

2) วัดเป็นแหล่งถ่ายทอดสายใยความสัมพันธ์ของคนในท้องถิ่น

3) วัดเป็นศูนย์รวมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

4) จัดวัดให้เป็นอุทยานการศึกษา

5) จัดวัดให้เป็นศูนย์รวมทางจิตใจของประชาชน

6) จัดวัดให้เป็นสถานที่ฝึกอาชีพ

ผู้เขียนขอขยายบทบาทของวัดในแต่ละข้อดังนี้

1) วัดเป็นสถานที่ขัดเกลานิสสัยและจิตใจ กล่าวคือ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน วัดเป็นสถานที่ขัดเกลานิสสัยและจิตใจของคนชาวไทยมาโดยตลอดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระสงฆ์เป็นผู้นำทางด้านจิตใจเป็นผู้นำในเรื่องของการบำเพ็ญกุศลไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการนำในการทำความดี ละชั่ว ทำจิตใจให้ผ่องใส(การไม่ทำบาปทั้งปวง การทำกุศลให้ถึงพร้อม การทำจิตของตนให้ผ่องแผ้ว นี่คือการสั่งสอนของพระพุทธเจ้าทั้งหลาย) (ที.ม. (ไทย), 10/50/50-51) วัดจึงเป็นเหมือนที่พึ่งทางใจเป็นที่ยึดเหนี่ยวของประชาชนในวันสำคัญทางพุทธศาสนาไม่ว่าจะเป็นวันธรรมะสวนะ หรือวันวันสำคัญต่างๆ ชาวพุทธจะมาเป็นกุศลที่วัดและถือว่าที่วัดเป็นที่ให้ความรู้แก่เมื่อไปวัดแล้วสิ่งที่ได้คือความสบายใจได้รับฟังพระธรรมเทศนาจากพระภิกษุสงฆ์หรือได้แนวคิดเป็นแนวปฏิบัติในการดำรงชีวิตของฆราวาส

2) วัดเป็นแหล่งถ่ายทอดสายใยความสัมพันธ์ของคนในท้องถิ่น เป็นที่ประชุมระดับชุมชนหรือท้องถิ่น และจัดกิจกรรมต่างๆของหมู่บ้านหรือ เทศกาลต่างๆที่คนในหมู่บ้านรวมตัวกันมาจัดกิจกรรมในวัด

3) วัดเป็นศูนย์รวมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ มีทั้งอนุรักษ์พุทธสถานโบราณ และการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม รวมถึงการทำวัดให้เป็นสวนพุทธเกษตรให้เข้ากับยุคสมัยที่ต้องประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

4) จัดวัดให้เป็นอุทยานการศึกษา กล่าวคือ การให้การศึกษาอบรมคุณธรรมจริยธรรมทางพระภิกษุสามเณรที่ได้รับการศึกษาภาคปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรมและแผนกบาลีรวมถึงเยาวชนที่วัดเป็นสถานที่อุทยานการศึกษาทั้งเชิงพื้นที่และเชิงหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นโดยคณะสงฆ์ส่งผลให้เยาวชนมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานในเรื่องของจิตใจเป็น การพัฒนาที่ยั่งยืนทำให้ประเทศชาติสังคมมีความปลอดภัยและสามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

5) จัดวัดให้เป็นศูนย์รวมทางจิตใจของประชาชน กล่าวคือ วัดจึงเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชนพระสงฆ์เป็นตัวแทนของวัดในการแสดงบทบาทต่างๆ เป็นผู้นำทางจิตใจของประชาชนให้เกิดความสามัคคีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและพระสงฆ์ยังมีบทบาทในการควบคุมทิศทางของสังคมเพราะเป็นที่เคารพนับถือของบุคคลชนชั้นทั่วไปโดยประชาชนตั้งแต่พระมหากษัตริย์จนถึงชนชั้นประชาชนทั่วไปมีความเคารพนับถือพระสงฆ์ โดยความบริสุทธิ์เสียสละมาเป็นประโยชน์และความเป็นผู้นำทางสติปัญญาซึ่งวัดในประเทศไทยมีประมาณ 20,000 กว่าวัดทั่วประเทศและแต่ละที่ก็มีพระสงฆ์เป็นผู้ขับเคลื่อนโดยมีการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไปวัดจึงเป็นเสมือนศูนย์รวมจิตใจของประชาชน

6) จัดวัดให้เป็นสถานที่ฝึกอาชีพ กล่าวคือ วัดเป็นสถานที่ฝึกอาชีพ โดยเฉพาะสมาชิกที่อยู่ในพุทธศาสนาซึ่งผู้เขียนจะได้กล่าวต่อไปแต่ในการเป็นสถานที่ฝึกอาชีพนั่นหลายๆ ที่ใช้วัดเป็นศูนย์กลางในการที่จะมารวมตัวประชุมหรือมีศูนย์เด็กเล็กมีกิจกรรมพุทธศาสนาวินัยมีการพึ่งเทศน์ฟังธรรมหรือเป็นการพบปะพูดคุย เพราะฉะนั้นวัดจึงเป็นสถานที่ที่เป็นเขตอภัยทานที่ทุกคนสามารถมาพูดคุยมาทำบุญร่วมกัน และในยุคก่อนๆ นั้นมักก็เป็นสถานที่ฝึกอาชีพไม่ว่าจะเป็นการทำผ้าไหมหรือทำอาชีพอะไรต่างๆ ก็สามารถมาขอสถานที่ที่วัดจากและมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันทำให้เกิดความสามัคคีในชุมชนบทบาทของวัดจึงมีหน้าที่สำคัญที่จะเป็นศูนย์รวมจิตใจเป็นเขตอภัยทานคือทุกคนต่างมีจิตใจให้ไปในทิศทางเดียวกันก็จะเกิดความสุขความเจริญแก่สังคมและประเทศชาติต่อไปได้

โดยสรุปบทบาทของวัด สังคมไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับวัด ซึ่งอาจจะพูดได้ว่าในปัจจุบันนี้มีคำว่าบวรคือวัดบ้านโรงเรียนมีความเชื่อมโยงหากันในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นสังคมเศรษฐกิจความเชื่อหรือการดำรงชีวิตอื่นๆ แค่นั้นแล้วผู้นำทางศาสนานั้นจึงมีความสำคัญในการที่จะสอดแทรกหลักพุทธธรรม ซึ่งสามารถใช้ในทุกยุคทุกสมัย พระสงฆ์จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวัด ให้เป็นวัดที่มีความครบพร้อม รองรับประชาชน

ที่จะมาทำกิจกรรมภายในวัดและวัดเองก็ต้องมีบทบาทในการที่จะเป็นที่สร้างสมาชิกหรือมีการทำสาธารณสงเคราะห์ให้แก่ประชาชนในบางโอกาส เป็นการตอบโจทยให้แก่สังคมในยุคปัจจุบัน หรือเป็นการให้โดยไม่อิงวัตถุสิ่งของหรือเงินทองซึ่งจะหมายถึงการหล่อเลี้ยงในด้านของจิตใจให้ประชาชนมีหลักคิด มีวิถีชีวิตที่ปลอดภัย มีความมั่นคงและมั่นคงยั่งยืนและสิ่งสำคัญคือ แก้ปัญหาคอร์รัปชัน สิ่งเกิดขึ้นในปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นการทุจริตคอร์รัปชันหรือปัญหาที่เกิดจากคนไม่มีศีลธรรมมักจึงมีบทบาทสำคัญใน 2 เรื่องคือ 1. เรื่องของทางกายสามารถสร้างรายได้มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับสังคมตอบสนองความต้องการของชุมชนและ 2. เรื่องการพัฒนาในเรื่องของจิตใจเป็นการขัดเกลาอบรมบ่มเพาะให้ประชาชนเป็นคนดีให้ประชาชนมีความมิจิตสำนึกที่จะทำความดีโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเหล่านี้ถือว่าเป็นบทบาทของพระสงฆ์ที่จะพัฒนาวัดและให้วัดเป็นศูนย์กลางศูนย์รวมจิตใจของประชาชนได้ซึ่งปัจจุบันนี้มีคำที่ใช้กันมากก็คือบ้าน วัด โรงเรียน (บวร) เป็นการเชื่อมโยงระหว่างชุมชนกับสังคมวัดและโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่เป็นสถานที่บ่มเพาะจิตใจและวัดเป็นที่ขัดเกลาสติปัญญาทำให้เข้ากับบ้านคือสังคมได้อย่างมีความสุขเพราะฉะนั้นแล้วบทบาทของวัดจึงเป็นบทบาทที่มีความสังคมต่อสังคมในด้านการให้ความรู้การศึกษาให้แนวคิดปรัชญาและแนวทางในการปฏิบัติตนให้อยู่กับสังคมได้ “บวร” ทำหน้าที่เป็นกลไกในการให้การศึกษาในการให้แนวคิดในการปฏิบัติและทำให้สังคมอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขปราศจากความทุกข์หรือความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อร่างกายในจิตใจจึงมีส่วนที่สำคัญอย่างยิ่ง

บทบาทของพระสงฆ์นอกจากบทบาททางพระธรรมวินัยแล้วยังมีบทบาททางด้านชี้นำ ทางด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านการเมืองการปกครอง บทบาทด้านการเป็นผู้นำทาง ศีลธรรมชีวิตประจำวันของชาวชนบท ซึ่งนอกจากเป็นที่พึ่งทางใจแล้วยังเป็นสถานที่เอื้ออำนวยในด้าน บริการสังคมอื่น ๆ ที่กลไกของรัฐบาลเข้าไปให้บริการไม่ทั่วถึง เพื่อเป็นการสร้างบูรณาการภายใน ชุมชน และที่สำคัญบทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมกลุ่มองค์กรชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ให้กับชุมชนโดยผ่านกระบวนการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มองค์กรในชุมชนนั้น ๆ

หลักเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปใน ทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ (มูลนิธิพระดาบส, 2552)

ในหลวงรัชกาลที่ 9 ได้ตรัสถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียง กล่าวโดยย่อประกอบด้วย 3 หลัก ได้แก่ หลักความพอประมาณ หลักความมีเหตุผล หลักภูมิคุ้มกันและ 2 เงื่อนไข ได้แก่ เงื่อนไขความรู้ เงื่อนไขคุณธรรม

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้

1. กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตน
2. คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ

3. คำนียาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะพร้อม ๆ กัน ดังนี้

1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น

3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ

4. เงื่อนไขการตัดสินใจ และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่าง ๆ
2) เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้างประกอบด้วย มีความตระหนักในคุณธรรม

5. แนวทางปฏิบัติ/ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2555)



ภาพที่ 1 :พระราชดำรัส ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิตวันที่ 4 ธันวาคม 2540

(มูลนิธิพระดาบส, 2552)

หลักธรรมทางพุทธศาสนาจริงๆแล้วไม่ได้ประดิษฐ์สร้างหรือเป็นสิ่งที่พระพุทธเจ้าบัญญัติเพื่อให้พุทธศาสนิกชนได้ศึกษาและปฏิบัติตามเท่านั้นแต่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยสังขารของมนุษย์ที่พระพุทธองค์เปรียบเสมือนผู้ชี้ทางชี้คิดให้มนุษย์ในโลกนี้ได้เห็นความจริงของชีวิตและได้ปฏิบัติให้ถูกต้อง ละเว้นสิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติและสิ่งสำคัญคือสร้างความเป็นพุทธะคือ ผู้ตื่น ผู้รู้ ผู้เบิกบาน โดยอาศัยหลักผู้กระทำทางพุทธศาสนา การที่ผู้เขียนยกในเรื่องของสัมมาอาชีวะขึ้นมาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับหลักเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้เน้น ความไม่ฟุ้งเฟ้อ ความประหยัด การใช้ทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรธรรมชาติที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการสร้างจิตสำนึกหรือจริยธรรมให้เกิดขึ้นในมนุษย์ในข้อนี้จะมี ความสอดคล้องอย่างยิ่งคือ หลักจริยธรรมคือหลักที่มีอยู่ในจิตใต้สำนึกของคนหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้อยู่ในสังคมส่วนรวมจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรมในส่วนนี้ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็อยู่ในส่วนของสัมมาอาชีวะหรือสัมมาชีพ

โดยสรุป หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของในหลวงรัชกาลที่ 9 มีความสอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาคือการใช้ชีวิตแบบพอเพียงไม่ทำให้ตนเองและผู้อื่นเดือดร้อนอาจจะอนุมานได้ว่าการพึ่งตัวเองได้มากที่สุดคือสามารถช่วยเหลือตัวเองรวมถึงครอบครัวให้สามารถอยู่ในสังคมได้ สอนให้มุ่งเน้นในเรื่องของหลักความคุ้มค่าและหลักการใช้ชีวิตไม่ฟุ้งเฟ้อ แสวงหาความพอดี มีความสมดุลในเรื่องของการผลิตและการบริโภคไม่ฟุ้งเฟ้อ ใช้เงินทองโดยไร้ประโยชน์ การมีส่วนร่วมในสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้เศรษฐกิจในประเทศเป็นไปได้อย่างดีเพราะฉะนั้นหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่พระองค์ท่านมอบให้ชาวไทยมาถึงปัจจุบันนี้โดยอาศัยหลักคิดทางพระพุทธศาสนา คือ ไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ใช้อารมณ์คือเจตนาตามกระแสโลกซึ่งในปัจจุบันนี้มีอยู่มาก สามารถสร้างความพอดีไม่ติดตามกระแสโลกในยุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีวิวัฒนาการในเรื่องของวัตถุแต่ปราศจากการพัฒนาด้านจิตใจ หรืออาจจะมียกเว้นน้อยเพราะฉะนั้นแล้ว การมีคุณธรรมจริยธรรม มีหลักธรรมาภิบาลดำเนินชีวิตด้วยความรอบคอบอาศัยหลักพุทธศาสนานั้น เป็นสิ่งที่พระองค์ท่านมอบให้ชาวไทยมาจนถึงยุคปัจจุบัน

การประยุกต์หลักพุทธธรรมกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง คุณค่าและความสำคัญต่อสังคม

สัมมาชีพ 1 ในอริยมรรคมีองค์ 8 ซึ่งเป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในพระธรรมเทศนาภังค์แรก (ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร) อริยมรรคมีองค์ 8 คือ 1. สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) 2. สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) 3. สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) 4. สัมมากัมมันตะ

(กระทำชอบ) 5. สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) 6. สัมมาวายามะ (เพียรชอบ) 7. สัมมาสติ (ระลึกชอบ) 8. สัมมาสมาธิ (ตั้งจิตมั่นชอบ) บรรดาอริยมรรคมีองค์ 8 เหล่านี้

1. สัมมาทิฐิ เป็นไฉน ความรู้ในทุกข์ ความรู้ในทุกข์สมุทัย ความรู้ในทุกข์นิโรธ ความรู้ในทุกข์นิโรธคามินีปฏิปทา นี้เรียกว่า สัมมาทิฐิ

2. สัมมาสังกัปปะ เป็นไฉน ความดำริในการออกจากกาม ความดำริในการไม่พยายาบท ความดำริในการไม่เบียดเบียน นี้เรียกว่า สัมมาสังกัปปะ

3. สัมมาวาจา เป็นไฉน เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการพูดไม่จริง นี้เรียกว่า สัมมาวาจา

4. สัมมากัมมันตะ เป็นไฉนเจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการลักทรัพย์เจตนาเป็นเหตุงดเว้นจากการประพฤติดินในกาม นี้เรียกว่า สัมมากัมมันตะ

5. สัมมาอาชีวะ เป็นไฉนพระอริยสาวกในธรรมวินัยนี้ละมิจฉาอาชีวะแล้ว เลี้ยงชีวิตอยู่ด้วยสัมมาอาชีวะนี้เรียกว่า สัมมาอาชีวะ (อภิ.วิ. (ไทย), 2/35/371) ซึ่งหลักของสัมมาชีพมาจากคำบาลีว่า สมมา (ดี, ชอบ)+อาชีวะ (อาชีพ, การเลี้ยงชีพ) รวมกันเข้าเป็นคำใหม่ว่า สัมมาอาชีวะ แปลว่า เลี้ยงชีพชอบ หรือ มีชีวิตที่พอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ รู้จักอดออม อดทน และสร้างรายได้ ได้ด้วยตนเองการมีสัมมาชีพในหลักพระพุทธศาสนา อยู่ในศีลข้อที่ 2 คือ การไม่ยักได้สิ่งของของคนอื่น หรือเรียกได้ว่าเป็นความสันโดษ ยินดีในสิ่งที่ตนมีและสามารถที่จะแบ่งปันให้คนอื่นได้ ด้วยการเลี้ยงชีพในทางที่ถูกต้อง ไม่ผิดศีลธรรม ไม่ผิดข้อกฎหมาย สิ่งสำคัญคือมีความรู้รอบด้านในการที่จะเอาตัวรอดในยุคที่เศรษฐกิจค่อนข้างที่จะไม่ค่อยดี ค่าครองชีพสูงและมีการคอร์รัปชันมากมายเหล่านี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา นั้นสามารถประยุกต์ใช้ในหลักของเศรษฐกิจพอเพียงได้พอสมควร เพราะฉะนั้นผู้ที่อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขก็ต้องมีหลักในความคิดที่พึ่งตนเองให้มากที่สุดไม่จำเป็นจะต้องไปอาศัยคนอื่นหรือคิดจะพึ่งคนอื่นให้มากนักจำเป็นจะต้องมีเศรษฐกิจพอเพียงรู้จักความพอเพียงและใช้ความรู้และสิ่งสำคัญก็คือตามหลักคุณธรรมจริยธรรมโดยบูรณาการหลักธรรมที่ผู้เขียนจะได้กล่าวต่อไป เรียกว่า ทิฐฐธัมมิกัตประโยชน์ (อง.อภฺฐก.(ไทย), 23/144/289)

1. อุฏฐานสัมปทา ประกอบด้วยความขยันหมั่นเพียรรู้จักหน้าที่

2. อารักขสัมปทา รู้จักรักษาทรัพย์ที่หามาได้ให้มั่นคงรู้จักใช้ทรัพย์ที่มีให้เพียงพอและให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

3. กัลยาณมิตตตา รู้จักการคบเพื่อนที่ดีหรือมีกัลยาณมิตรมีเครือข่ายที่สามารถช่วยเหลือและกลุ่มใดในยามทุกอย่าง

4. สมชีวิตา ใช้ชีวิตอย่างพอเพียงสามารถอยู่ได้ทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นสุขทุกข์หรือหาในสังคมใดก็แล้วแต่ก็จะสามารถใช้ชีวิตได้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งนำหลัก

พระพุทธศาสนาได้แก่การมุ่งสอนในเรื่องของความขยันหมั่นเพียร (อุ) การออม (อา) การมีเพื่อนที่ดี (กะ) การเลี้ยงชีพชอบ (สะ)

สรุปได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนา คือ สัมมาชีพที่อยู่ในอริยมรรคมีองค์ 8 คือการเลี้ยงชีพโดยชอบโดยไม่เบียดเบียนตนและเบียดเบียนผู้อื่นใช้หลักความพอเพียงความวางตนพอดีและการมีศีลธรรมเป็นส่วนสำคัญที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ในสังคมไทยปัจจุบันและจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องประกอบด้วยหลักที่จะทำให้ตนเองปลอดภัยพึ่งตนเองได้และมีสัมมาชีพ ประยุกต์กับหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์จำเป็นจะต้องประกอบด้วยความขยันหมั่นเพียร การรู้จักอดออมและคบคนดีเป็นมิตร รวมถึงการวางตนที่เหมาะสมพอดี ไม่ฟุ้งเฟ้อจนเกินไปหรือไม่ทำให้ตัวเองลำบากจนเกินไป เหล่านี้ล้วนแต่จำเป็นจะต้องอาศัยความเข้าใจการศึกษาและความมีจิตสำนึกของประชาชนที่จะช่วยกันทำให้สังคมอยู่ได้ อันดับแรกก็คือสถาบันครอบครัว รองลงมาคือชุมชนสังคม รวมถึงประเทศชาติต่อไป เพราะฉะนั้นแล้วจำเป็นจะต้องมีหลักของคุณธรรมที่ประมวลอยู่ในหลักหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ได้กล่าวไปแล้ว

สรุป

บทบาทของวัดที่มีต่อสังคมในด้านของพัฒนาร่างกายและจิตใจมีมาตั้งแต่อดีตราบเท่าปัจจุบันวัดได้มีการขับเคลื่อนและพัฒนาโดยมีกลไกอยู่ 3 ประการด้วยกัน ประกอบด้วย บ้านคือชุมชนสังคม วัดซึ่งเป็นสถานที่สาธารณะสำหรับบำเพ็ญประโยชน์และเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน และโรงเรียนที่เป็นที่ขัดเกลาและให้วิชาความรู้แก่เยาวชนที่จะเติบโตไปในอนาคตซึ่ง 3 อย่างนี้(บวร วัด บ้าน โรงเรียน)ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้สังคมขับเคลื่อนในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ประชาชนไม่หลงมกมายไปในสิ่งที่เป็นโทษหรือเป็นเรื่องไร้สาระเมื่อสถาบันทั้ง 3 นี้จับมือหรือมีความสามัคคีกันประเทศชาติก็จะได้รับประโยชน์คือเป็นสิ่งที่ทำให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข บทบาทของวัด ในเรื่องการพัฒนาจิตใจและสังคมก็เป็นเรื่องสำคัญจะสังเกตได้ว่าในปัจจุบันนี้วัดนอกจากจะเน้นในเรื่องของธรรมวินัยหรือบทบาทในเรื่องของการสั่งสอนเยาวชนยังมีบทบาทในเรื่องของการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจไม่ว่าจะเป็นการมีการเปิดร้านเพื่อลดปัญหาความยากจนในวัด เป็นตลาดชุมชนหรือแนวคิดที่เกิดขึ้นจากผู้นำคือเจ้าอาวาสที่ผสมผสานแนวคิดดั้งเดิมและแนวคิดสมัยใหม่ จึงสามารถนำหลักธรรมคือสัมมาชีพเป็นหลักการดำเนินชีวิตที่พอเพียงสามารถประยุกต์ใช้ในหลักเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งประกอบด้วยหลักของความพอประมาณและความมีเหตุผลหลักภูมิคุ้มกันและมีอยู่ 2 เงื่อนไขคือเงื่อนไขความรู้และเงื่อนไขคุณธรรมซึ่งหลักเศรษฐกิจพอเพียงเหล่านี้สามารถประยุกต์ในหลักพุทธธรรมเข้าไปด้วยคือหลักธรรมที่ทำให้ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์คือมีความขยันหมั่นเพียร รักษาทรัพย์ที่หามา

ได้ใช้อย่างพอเพียงและเกิดประโยชน์มากที่สุด การคบคนดีเป็นมิตรและการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง ซึ่งเหล่านี้จะเป็นการพัฒนาในของตัวบุคคลด้วยการพัฒนาจิตใจและไปสู่การพัฒนาในสถาบันครอบครัว พัฒนาในสังคมประเทศชาติได้

เอกสารอ้างอิง

- ไทยโพสต์. (2562). ชาวบ้านหวังรัฐบาลใหม่แก้ปัญหาปากท้อง. สืบค้น 18 พฤศจิกายน 2565, จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/38671>.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2555). เศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้น 26 พฤศจิกายน 2565, จาก https://www.chaipat.or.th/site_content/item/3579-2010-10-08-05-24-39.html.
- มูลนิธิพระดาบส. (2552). คำสอนพ่อ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- อาทร จันทวิมล.(2543). คู่มือการดำเนินงานวัดพัฒนาตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

ประสิทธิภาพในการบริหารชุมชนของผู้นำที่ประชาชนคาดหวัง*

EFFICIENCY IN COMMUNITY ADMINISTRATION OF THE LEADERS THAT THE PEOPLE EXPECT

พระครูปราการศิริรักษ์ สจจวโร (ฉุยฉาย)

Phrakruprakankirak Sajjawaro (Chui Chai)

วัดด่านสิงขร

Wat DanSingkhon

Corresponding Author E-mail: phrakruprakankirak@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งเน้นการศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานชุมชนของผู้นำที่ประชาชนให้ความคาดหวัง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำที่ประชาชนคาดหวังจำเป็นต้องมีความเสียสละ มีภาวะผู้นำ สามารถนำหลักของการบริหารมาใช้ให้ถูกที่ ถูกคนและถูกเวลา และต้องมองการณ์ไกลคือ การมีวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจน สามารถประยุกต์หลักหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เข้ามาบูรณาการด้วยคือ “สัจจะ” คือ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น การที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานชุมชนจะเกิดขึ้นได้ มิใช่เพียงอาศัยผู้นำเท่านั้น แต่ต้องอาศัยทั้งฝ่ายรัฐ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ด้วย จึงจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนได้ และมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 1. การแก้ปัญหาเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวที่กระตุ้นเศรษฐกิจน้อยลง หรือ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ทำให้ประชาชนมีความหวังจากผู้นำ 2.การเมือง การอยู่ด้วยกันอย่างสันติ สังคม การศึกษาที่ต้องพัฒนา การลดความขัดแย้ง ไม่เอาัดเอาเปรียบ มีความปลอดภัย สัมมาชีพ เลี้ยงชีพและสมานฉันท์ได้ 3.สถาบัน ทั้ง 3 อยู่เป็นที่พึ่งของประชาชนได้ 4.การพัฒนาชุมชนตามที่ควรจะเป็นเช่น คมนาคม, ประปา, ไฟฟ้า เป็นต้น ลดความเหลื่อมล้ำ และ 5.ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และมีคุณธรรม

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การบริหารชุมชน; ความคาดหวังของประชาชน

Abstract

This academic article focuses on the study of the leadership's effectiveness in community management as expected by the public.

The study found that Leaders that people expect must sacrifice, have leadership, and be able to apply the principles of management to the right place. right person and right time and must be farsighted vision clear policy be able to apply Buddhist principles related Also integrated is "truth", that is, how to say, do that, the efficiency of community administration can occur. Not just relying on leaders but must rely on both the government and the public to participate in the development of various efficiency So it will benefit the community. And effective consists of 1. Solving economic problems. Tourism that stimulates the economy less or other factors 2. Politics, peaceful coexistence, society, education that must be developed. reducing conflict do not take advantage There is safety, livelihood, livelihood and reconciliation. 3. All 3 institutions can be depended on by the people. 4. Community development as it should be Transportation, water supply, electricity, etc. Reduce inequality. and 5. Personal factors It consists of leadership, vision and integrity.

Keywords: Efficiency; community administration; Public Expectations

บทนำ

ความรู้ที่ว่า “ด้วยรัฐประศาสนศาสตร์” ได้กล่าวถึง การบริหารงานด้านการบริหารรัฐกิจ การบริหารและการจัดการภาครัฐ ซึ่งวัตถุประสงค์ของบทความวิชาการนี้ เพื่อเป็นการแสดงประสิทธิภาพของผู้นำในการงานชุมชน และความคาดหวังของประชาชนที่ได้คาดหวังในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น หรือ บ้านเกิดของตนเอง หรือ สถานที่ ๆตนอาศัย เป็นต้น ผู้เขียนมีความสนใจในเรื่องการบริหารงานของผู้นำโดยนำหลักของ “ประสิทธิภาพ”, “ความคาดหวังของประชาชน”, และอาจจะกล่าวถึงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อบูรณาการในการบริหารชุมชน หรือ ในทุกเรื่องก็ว่าได้ ฉะนั้น การทำงานที่จะสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทางที่ดี เจริญก้าวหน้าไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน จำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อประชาชน หรือ พื้นที่ ๆนั้น ๆ แต่จะอาศัยเพียงผู้นำอย่างเดียวมันคงจะเป็นการเข็นครกขึ้นภูเขา จำเป็นต้องอาศัยหลาย ๆฝ่าย มีหน่วยเหนือ คือ ผู้บังคับบัญชา สูงที่สุดคือ ทางรัฐบาลที่ให้การสนับสนุนใน

การพัฒนาชุมชน และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ประชาชนที่อยู่ในการปกครองของผู้นำนั้น ๆ ต้องพยายามทำความเข้าใจในส่วนของวิสัยทัศน์ นโยบาย และพันธกิจ ที่ประชาชนจำเป็นต้องช่วยในการดำเนินการก็จะสามารถแก้ปัญหาในชุมชน และพัฒนาสังคมในหลาย ๆ ด้านตามที่คุณเขียนจะได้ขยายความต่อไป ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่ดีการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นผู้ที่น่าเชื่อถือใหญ่นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยหลักการในการปฏิบัติที่สำคัญความเป็นผู้มีเหตุผลการเดินสายกลาง การตรงต่อเวลาการมีวิธีทำงานมีจิตใจสูงให้ระมัดระวังความหลงระเหิดหรือตัวจะเป็นอุปสรรคอันหนึ่งที่ทำให้เสียความยิ่งใหญ่ ความซื่อตรงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้สร้างความยิ่งใหญ่ได้การสร้างความคิดดีและทำคุณประโยชน์ให้เป็นมรดกตกทอดแก่คนรุ่นหลัง “ผู้ยิ่งใหญ่คือผู้ที่นั่งอยู่ในใจคนไม่ใช่ นั่งอยู่บนหัวคน” (หลวงวิจิตรวาทการ, 2532) โดยเฉพาะเรื่องการบริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเฉพาะ คือ สามารถนำผู้อื่นได้อย่างน่า “เชื่อถือ” มีความสามารถในการบริหาร การปฏิบัติเป็นที่ “เชื่อถือ” มีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ “เชื่อใจ” และมีอิทธิพลทางใจเหลือผู้อื่นทำให้เกิดความ “เชื่อมั่น” ส่วนในหลักการ หลักวิชาการ แนวคิด ของนักวิชาการที่คุณเขียนได้นำมาประกอบการเรียนจะเป็นอย่างไรต้องติดตามข้างล่างต่อไป

ผู้นำที่ดีในการบริหารงานชุมชน

ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีอยู่ 11 ด้าน คือ

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะ ความรู้ความสามารถ ที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ใช้ความแตกต่าง ดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป
2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกับสมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และ ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
3. การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรงหันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความความเข้าใจกัน
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่อกันสามารถพูดกันอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานพร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา
5. ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงานพร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุนช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้

ความสามารถให้แก่งานรวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีมมีการประชุม ปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

8. ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารความคิดเห็น (WoodCock, 1989)

ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจึงมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นแก่บุคคลเสียก่อน (Vroom & Deci, 1997)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จำเป็นต้องมีคุณภาพสูงและประหยัดทรัพยากร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจำเป็นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) จะต้องเหมาะสมกับงาน (Peterson & Plowman, 1989)

ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วยความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคลทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าปฏิบัติของบุคคลจะสูงได้ (Steers, n.d. อ้างถึงใน ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550)

ประสิทธิภาพในการทำงานจำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจ ทำงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก
2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจ หน้าที่ขององค์กรโดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดีโดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากรและ บุคคลองค์กร (สมเกียรติ แก้วหอม, 2555)

ปัจจัย 7 ประการ ที่มี อิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดเป็นภารกิจ
2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff)
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value) (สมยศ นาวิการ 2549)

การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่สิ่งสำคัญดังต่อไปนี้

1. ประสิทธิภาพและอุดมการณ์
2. บุคลิกภาพ
3. ความต้องการ
4. ค่านิยม
5. การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน
6. ความสามารถในการสำรวจตนเอง
7. ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน
8. การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง (จิตติมา อัครนิติพงศ์, 2556)

จากทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) คือความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และจำเป็นที่สุดสำหรับชีวิตร่างกายของมนุษย์ได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ อากาศ น้ำ ตัณหาอาหารเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การตอบสนองความต้องการขั้นนี้ของมนุษย์ส่วนมากใช้เงินเป็นค่าตอบแทนจากการทำงานเพื่อนำเงินไปแสวงหาสิ่งที่จำเป็นต่าง ๆ เหล่านี้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security needs)

3. ความต้องการด้านสังคม (Social of belonging needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ให้สังคมยอมรับเข้าตำราโบราณว่า “เสียหายไม่ว่า เสียหน้าไม่ได้”

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs)

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จชีวิตตามความนึกคิด (Self – actualization) (Maslow, 1970)

สรุปว่า ประสิทธิภาพของการทำงานการบริหารงานชุมชน ต้องมีภาวะผู้นำและสามารถนำองค์กรที่ตนได้รับมอบหมายไปด้วยความเรียบร้อยตามอำนาจหน้าที่ ๆ ตนได้รับมอบหมาย โดยสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยมีหลักคิดที่เป็นระบบ กลั่นกรองจากวิสัยทัศน์ นำไปสู่นโยบายและพันธกิจ และสามารถอธิบายให้แก่ชุมชนได้

ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชน

ความคาดหวัง มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ผู้เขียนได้ยกตัวอย่างมาพอสังเขป ดังนี้ว่า

ความคาดหวัง เป็นความคิด ความรู้สึก อย่างมีวิจารณ์ญาณของบุคคลที่คาดการณ์ไว้ล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่าง ว่าควรจะมีอาจจะเป็นหรือ คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต (ทรวงทิพย์ วงศ์พันธุ์, 2541)

ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการ ความรู้สึก หรือความคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณของบุคคลในการคาดคะเน หรือคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งดังว่าควรจะมี ควรจะเป็น หรือควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นในอนาคตตามความเหมาะสมของสถานการณ์และความคาดหวังนี้จะถูกต้องมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (สกวดี ดวงเด่น, 2539)

ประชาชนที่มีความคาดหวังต่อผู้นำชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนหรือพัฒนาชุมชนไปในทางที่ดี ซึ่งอาจจะมีคามหมายว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ยกย่องตนเองและได้อิสระจากการความเป็นทาสและพันธนาการทั้งปวง (ดิน ปรัชญพฤทธ์, 2544)

การพัฒนา (Development) ตามแนวความคิดของวาเนอร์ เป็นการพัฒนาตามแนว อุดมคติย่อม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ มีความเจริญเติบโต (Growth) มีการ เปลี่ยนแปลงระบบ (System Change) และมีการวางแผน (Planned Change) ตามแนวความคิดนี้ การพัฒนาเกิดขึ้นจากกระบวนการของการวางแผนเพื่อให้มีความเจริญเติบโตในทิศทางของการสร้าง สภาวะทันสมัย (Modernization) การสร้างชาติ (Nation-Building) และความเจริญก้าวหน้าทาง เศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Progress) ในขณะเดียวกันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบ ไปพร้อม ๆ กันกับความเจริญเติบโตด้วย สำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบนี้จะต้องกระทำไปตามแนวความคิดของเฟรด ดับบลิว ริกส์ (Fred W. Riggs) คือ ทำให้มีความแตกต่าง (Differentiation) เพิ่มขึ้น คือ มีการแบ่งงานกันตาม ความรู้เฉพาะด้าน (Specialization) และมีการประสานงาน (Coordination) ระหว่างงานที่แบ่งนั้น อย่างใกล้ชิด ในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนานั้นการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือจากคน 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ราษฎร ราชการ และรัฐบาล กล่าวคือในระดับท้องถิ่นนั้น รัฐบาลได้แก่เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ราชการ ก็คือเจ้าพนักงานหรือ ข้าราชการประจำ ส่วนราษฎรก็คงจะได้แก่ประชาชนในเขตนั้น ๆ ทั้งสามฝ่ายจะต้องร่วมมือร่วมใจกันทำให้เกิดการพัฒนาและคงจะต้องพิจารณาหรือคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Needs) เพื่อที่จะให้เกิดการกระทำ คือ

- 1.1 การมีส่วนร่วม (Participation) ของคนที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 การแจกจ่าย (Distribution) ผลการกระทำให้เท่าเทียมกัน
- 1.3 ความร่วมมือ (Integration) มีความสามัคคีช่วยกันทำงาน
- 1.4 การกระทำให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ (Penetration) ของเขตการบริหารการปกครอง

1.5 ความถูกต้องตามกฎหมาย (Legitimacy) การทำให้เป็นไปตามกฎหมายหรือ การยอมรับว่าถูกต้อง

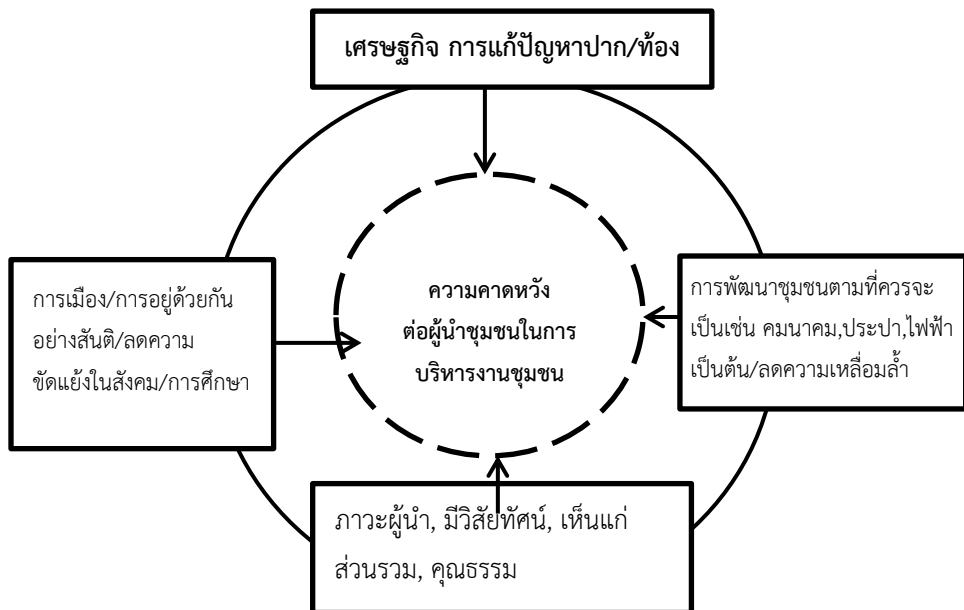
1.6 เอกลักษณ์ (Identity) หรือความเหมือนกันบางประการ

2. อุปสรรค (Obstacles) หรือปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินการ ตามแผนพัฒนาควรจะได้รับการศึกษาวิเคราะห์วิจัยให้เป็นที่เข้าใจอย่างแน่ชัดถูกต้องและครบถ้วน

3. ทรัพยากร (Resources) หมายถึง สิ่งที่จะต้องใช้ในการทำงานเพื่อการพัฒนา เริ่มตั้งแต่คนคุณภาพ ความรู้ความสามารถ และทักษะของคนรวมทั้งทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น เงินงบประมาณ ทุน วัสดุเครื่องใช้เครื่องยนต์กลไกต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรที่มีอยู่ใน

ท้องถิ่นเพื่อนำมาเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่นด้วย เป็นต้น (กรมการปกครอง สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น, 2543)

สรุป ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานชุมชน ผู้เขียนสามารถรวบรวมแล้วเขียนออกมาได้ดังนี้



ภาพที่ 1 ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานชุมชน

1. เศรษฐกิจ การแก้ปัญหาปาก/ท้อง โดยปัจจุบันนี้ มีผลกระทบด้านปัจจัยภายนอกค่อนข้างมาก ทั้งโรคโควิด 19 การท่องเที่ยวที่กระตุ้นเศรษฐกิจน้อยลง หรือ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ทำให้ประชาชนมีความหวังจากผู้นำ
2. การเมือง การอยู่ด้วยกันอย่างสันติ สังคม การศึกษาที่ต้องพัฒนา การลดความขัดแย้ง ไม่เอาัดเอาเปรียบ มีความปลอดภัย สัมมาชีพ เลี้ยงชีพและสมานฉันท์ได้
3. สถาบัน ทั้ง 3 อยู่เป็นที่พึ่งของประชาชนได้
4. การพัฒนาชุมชนตามที่ควรจะเป็น เช่น คมนาคม ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น ลดความเหลื่อมล้ำ
5. ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ, มีวิสัยทัศน์ เห็นแก่ส่วนรวม คุณธรรม

ความคาดหวังของประชาชนที่เชื่อใจโดยหลักพระพุทธศาสนา

มีคำโบราณที่ว่า “พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น” ซึ่งหลักพุทธธรรมจะมีความจริงที่ชัดเจน สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หลักวิชาการได้อีกนัยยะหนึ่งเหมือนกัน ในฐานะที่

ผู้ได้ศึกษาทั้งหลักพระพุทธศาสนาและหลักรัฐประศาสนศาสตร์จึงอาจจะวิเคราะห์ที่นำมาผสมผสานได้ว่า ความคาดหวังของประชาชนอยู่ดี มีสุขหรือ เชื่อถือ เชื่อมั่น เชื่อมือได้นั้น ต้องทำได้อย่างที่พูดอย่างคำโบราณที่ว่า “ยถาวาที ตถากาโร” (ที.มหา. 10/255, ขุ.สุ. 25/394, ขุ.เถร. 26/441, ขุ.ชา.จตุกก. 27/146) พูดอย่างใดทำอย่างนั้น เป็นลักษณะของคนจริง คือคนตรง ไม่ปลิ้นปล้อน ไม่เหลวไหลหละหลวม มีความจริงใจต่อคนอื่น และรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเองการเป็นคนพูดอย่างใดทำอย่างนั้น คือทำตามคำพูด ถือว่าเป็นลักษณะของผู้หน้าที่ดี ทำให้คนอื่น ๆ สามารถให้ความไว้วางใจได้ เชื่อใจได้ และเป็นที่น่าเคารพนับถือแต่อย่างไกรก็ตาม ก่อนจะพูดอะไรออกไปนั้น ควรพิจารณาไตร่ตรองให้ถี่ถ้วนเสียก่อน เมื่อเห็นว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์แล้วจึงค่อยพูดออกไป แล้วทำตามสิ่งที่พูดนั้น จะได้เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เข้ากับหลักศีลข้อที่ 4 และเข้ากับหลักของคุณธรรม ที่ในสังคมโลกในปัจจุบันนี้ค่อนข้างที่จะแสวงหาหรือกล่าวถึงมากขึ้นเพราะสามารถนำมาบูรณาการกับศาสตร์ต่าง ๆ ได้ เพราะมีเหตุ มีผลเชื่อถือได้ ฉะนั้นเมื่อก้าวตามหลักพระพุทธศาสนาแล้ว ความคาดหวังที่จะมีต่อผู้นำชุมชนที่ประชาชนอย่างให้มีให้เป็นคนไม่ทิ้งของหลักการมี “สัจจะ” คือ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น ถึงแม้จะได้ตามที่พูดไว้หรือไม่ถ้ามีความพยายามแล้ว ก็ถือว่า ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่พูดแล้ว และการที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานชุมชนจะเกิดขึ้นได้ มิใช่เพียงอาศัยผู้นำเท่านั้น แต่ต้องอาศัยทั้งฝ่ายรัฐ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ด้วย จึงจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนได้

สรุป

ประสิทธิภาพในการบริหารงานชุมชนของผู้นำที่ประชาชนให้ความคาดหวังคือ ต้องมีความเสียสละ ประกอบด้วยควมมีภาวะผู้นำ สามารถนำหลักของการบริหารมาใช้ให้ถูกที่ ถูกคนและถูกเวลา และต้องมองการณ์ไกลคือ การมีวิสัยทัศน์ นโยบายที่ชัดเจน ใน การที่จะพัฒนาองค์กรที่ตนรับผิดชอบไปในทิศทางที่จะสามารถพัฒนาสังคมได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบทความวิชาการนี้ ผู้เขียนพยายามยกหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้นำ เข้ามาบูรณาการด้วยคือ “สัจจะ” คือ พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น ถึงแม้จะได้ตามที่พูดไว้หรือไม่ถ้ามีความพยายามแล้ว ก็ถือว่า ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่พูดแล้ว และการที่ประสิทธิภาพของการบริหารงานชุมชนจะเกิดขึ้นได้ มิใช่เพียงอาศัยผู้นำเท่านั้น แต่ต้องอาศัยทั้งฝ่ายรัฐ และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประสิทธิภาพด้านต่าง ๆ ด้วยจึงจะเกิดประโยชน์ต่อชุมชนได้ ซึ่งผู้นำที่ประชาชนคาดหวังอยากให้เกิดขึ้นอาจจะเป็นผู้นำที่สามารถผู้อื่นได้อย่างน่า “เชื่อถือ” มีความสามารถในการบริหาร การปฏิบัติเป็นที่ “เชื่อถือ” มีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นที่ “เชื่อใจ” และมี

อิทธิพลทางใจเหลือผู้อื่นทำให้เกิดความ “เชื่อมั่น” ขับเคลื่อนเรื่องต่อไปนี้ได้ และมีประสิทธิภาพ 1.เศรษฐกิจ การแก้ปัญหาปาก/ท้อง โดยปัจจุบันนี้ มีผลกระทบด้านปัจจัยภายนอกค่อนข้างมาก ทั้งโรคโควิด 1 การท่องเที่ยวที่กระตุ้นเศรษฐกิจน้อยลง หรือ ปัจจัยด้านอื่น ๆที่ทำให้ประชาชนมีความหวังจากผู้นำ 2.การเมือง การอยู่ด้วยกันอย่างสันติ สังคม การศึกษาที่ต้องพัฒนา การลดความขัดแย้ง ไม่เอาัดเอาเปรียบ มีความปลอดภัย สัมมาชีพ เลี้ยงชีพและสมานฉันท์ได้ 3.สถาบัน ทั้ง 3 อยู่เป็นที่พึ่งของประชาชนได้ 4.การพัฒนา ชุมชนตามที่ควรจะเป็นเช่น คมนาคม ประปา ไฟฟ้า เป็นต้น ลดความเหลื่อมล้ำ และ 5. ปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์เห็นแก่ส่วนรวม คุณธรรมก็ถือว่าเป็นความคาดหวังของประชาชนตามที่ได้เขียนได้เขียนมาพอสมควร

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น. (2543). *คู่มือการฝึกอบรมด้านการคลังท้องถิ่นตาม โครงการพัฒนาการเงินการคลังท้องถิ่นภายใต้มาตรการเพื่อการใช้จ่าย ภาครัฐเพื่อการกระตุ้นเศรษฐกิจปี 2542*. กรุงเทพฯ: อาสารักษาดินแดน.
- จิตติมา อัครจิตติพงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development)*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เฉลิมเกียรติ แก้วหอม (2555). *แนวคิดทฤษฎีการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. สืบค้น 5 ตุลาคม 2566, จาก http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html.
- ติน ปรัชญพทุทธ์. (2544). *การบริหารการพัฒนา: ความหมาย เนื้อหาแนวทางและปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรวงทิพย์วงศ์พันธุ์. (2541). *คุณภาพบริการตามความคาดหวังและการรับรู้ของผู้บริการในงานผู้ป่วย นอกโรงพยาบาลรัฐ จังหวัดสพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประเทือง สูงสุวรรณ. (2534). *การศึกษาการรับรู้และความคาดหวังของครูต่อสภาพแวดล้อมโรงเรียน ของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสังแวดล้อมศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท*. วิริยะซัพพลาย จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- สกาเวตี ดวงเด่น. (2539). การศึกษาคุณภาพบริการพยาบาลที่ผู้ป่วยคาดหวังและที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยรับรู้ความคาดหวังของผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin
- Vroom, H V. (1997). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Worcester: Billing & Sons.

วิกฤติการณ์ศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระสงฆ์ไทยและ
แนวทางการสร้างศรัทธาของพระสงฆ์ในยุคโซเชียล*
CRISIS OF PEOPLE'S FAITH TOWARDS OF BUDDHIST MONKS IN THAILAND
AND WAYS OF BUILDING FAITH AMONG BUDDHIST MONKS
IN THE SYMPATHETIC ERA

พระสมุห์ธณัฐพล ธมมสโร (ผาลาเลิศ), พระแมนรัตน์ จตตมโล (พิทักษ์ทรัพย์)
Phrasamu Thanatphon Dhammasaro (Phalaloed), Phra Manrat Chattamalo (petaksub)
วัดท่าเรือ

Tharue Temple
Corresponding Author E-mail: juymanstory@gmail.com

บทคัดย่อ

วิกฤติศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระสงฆ์ไทยเกิดจาก ข่าวในภาพลบที่มีพระสงฆ์ ประพฤติผิดพระธรรมวินัยและทำให้ชาวโลกติเตียน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มีให้เห็นบ่อย ๆ ในข่าวโทรทัศน์หรือออนไลน์ต่าง ๆ

แนวทางการแก้ปัญหาวิกฤติศรัทธาของพระสงฆ์ไทย ต้องอาศัยหลายภาคส่วนที่จะ มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่คณะสงฆ์ซึ่งประกอบด้วย 1.คณะสงฆ์เองที่ จะต้องสวดสวดพระอภิธรรมสามเณรที่อยูในการปกครองของตนให้อยู่ในพระธรรมวินัย กฎหมาย พระราชบัญญัติมหาเถรสมาคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่างๆ 2.ประชาชนที่ จะต้องมีความศรัทธามั่นคงในคำสอนของพระพุทธศาสนา ไม่ถือมงคลต้นข้าวหรือเสพสื้อโดยขาด การไตร่ตรอง มีโยนิโสมนสิการประกอบด้วยความพิจารณาเหตุสังเกตุผลและทำให้เกิดการ เสพข่าวได้อย่างถูกต้องแม่นยำและช่วยสวดสวดพระอภิธรรมสามเณร อุปถัมภ์เกื้อกูลทำให้ พุทธศาสนานั้นคงจะสามารถแก้ปัญหาวิกฤติศรัทธาได้และ3.นโยบายจากมหาเถรสมาคม หรือการรณรงค์ให้มีความเข้าใจในเรื่องของพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ให้เข้าถึง พระอภิธรรมสามเณรภายในประเทศไทย จึงจะสามารถแก้วิกฤติศรัทธาของประชาชนที่มีต่อ พระสงฆ์ไทยได้ เพราะในยุคปัจจุบันเป็นยุคโซเชียลที่มีความเทคโนโลยีมีความทันสมัยและ สามารถเข้าถึงข่าวสารได้โดยง่าย

คำสำคัญ: วิกฤติการณ์ศรัทธา; พระสงฆ์; ยุคโซเชียล

Abstract

The crisis of people's faith towards Thai monks was caused by News in a negative image that monks behave outside the Dhamma and Vinaya and condemn the world. which is a phenomenon that is constantly seen in television news or online.

Guidelines for solving the crisis of faith of Thai monks Requires many sectors to participate in solving the problems that will arise for the Sangha, consisting of 1. The Sangha itself must supervise the monks and novices under their administration to be in the Dhamma and Discipline Law. The Sangha Council Act and related laws 2. People who must have firm faith in the teachings of Buddhism. Don't consider it auspicious to wake up to the news or consume the media without contemplation. Mee Yoniso Manasi consists of rational considerations and causes to consume news accurately and help to monitor monks and novices. Patronage to make Buddhism stable so that it can solve the crisis of faith and 3. Policy from the Sangha Sangha Association or campaigning to understand the matter of dharma and discipline Sangha Act to reach monks and novices in Thailand thus being able to solve the crisis of people's faith towards Thai monks Because in today's era, it is a social media era with modern technology and easy access to news.

Keywords: Crises of faith, Monks, The social age

บทนำ

จากการศึกษาและสังเกตในระยะ 10 ปีย้อนหลังที่ผ่านมา (2556-2566) มีข่าวพระสงฆ์ มีข่าวพระสงฆ์ทั้งในภาพบวกและในภาพลบ แต่ส่วนใหญ่แล้วที่เป็นที่กล่าวขานและพูดถึงในวงกว้างจะเป็นข่าวในภาพลบมากกว่าโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการที่มีพระสงฆ์ประพฤติผิดพระธรรมวินัยและทำให้ชาวโลกติเตียน ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ที่มีให้เห็นเรื่อยๆ ในข่าวโทรทัศน์หรือออนไลน์ต่างๆ ซึ่งเมื่อพิจารณาไปแล้วการที่พระสงฆ์ประพฤติผิดพระธรรมวินัยบัพยัญญติที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสสอนไว้ให้พระสงฆ์ดูแลกันและกันไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเจ้าอาวาสหรือ พระสงฆ์ที่เป็นลูกวัด รวมถึงผู้กำหนดนโยบาย คือ มหาเถรสมาคม ซึ่งถือว่าเป็นฝ่ายปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ ได้มีการออกนโยบายให้สอดคล้องกับ

พระธรรมวินัย แต่อย่างว่าในสังคมทุกสังคม ผู้กระทำความผิดกฎหรือผิดประเพณีของสังคมนั้นๆ ก็อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างเช่นเดียวกันในแวดวงคณะสงฆ์

เมื่อถามถึงความศรัทธาของประชาชนต่อองค์พระสงฆ์ จากกระแสข่าวการทุจริตในองค์พระสงฆ์ พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ ร้อยละ 63.36 ระบุว่า มีความศรัทธาต่อองค์พระสงฆ์เท่าเดิม เพราะศรัทธาในหลักธรรมคำสอน ไม่ได้ศรัทธาที่ตัวบุคคล ขณะที่บางส่วนระบุว่า พระสงฆ์ที่ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ก็มีอยู่เยอะรองลงมา ร้อยละ 35.52 ระบุว่า มีความศรัทธาต่อองค์พระสงฆ์ลดลง เพราะกระแสข่าวที่เกิดขึ้นทำให้องค์พระสงฆ์เสื่อมลง ขาดความน่าเชื่อถือ ร้อยละ 0.48 ระบุอื่นๆ ได้แก่ ไม่มีความศรัทธาต่อองค์พระสงฆ์เลย และร้อยละ 0.64 ไม่ระบุ/ไม่แน่ใจ(ไทยโพสต์ ออนไลน์, 2561) เพราะประชาชนมีความคาดหวังในพระสงฆ์ที่อยู่ในประเทศไทยที่จะต้องประพฤติปฏิบัติธรรมให้สมควรแก่ธรรม ในฐานะที่ประชาชนเป็นผู้สนับสนุนดูแลในสิ่งที่พระสงฆ์ได้เป็นผู้ดูแลวัด และเผยแผ่คำสอนของพระพุทธเจ้า โดยพระวินัยบางข้อพระสงฆ์ก็ไม่สามารถที่จะทำกับข้าวหรือหาซื้อฉันได้โดยง่าย จึงต้องอาศัยศรัทธาของญาติโยมเป็นผู้คอยดูแลพระ ใส่บาตรยามเช้า ถวายน้ำปานะยามเย็น เป็นแบบนี้มาตั้งแต่สมัยโบราณเพราะฉะนั้น การรักษาศรัทธาญาติโยมจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งในปัจจุบันนี้ก็เกิดวิกฤตศรัทธาที่มีขึ้นโดยการเสพสื่อออนไลน์หรือสื่อโทรทัศน์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแวดวงพระสงฆ์โดยอาจจะมีส่วนน้อยที่พระสงฆ์ได้ประพฤติผิดก็อาจจะเกิดเป็นปรากฏการณ์ที่ลดทอนศรัทธาได้ดังสถิติที่ผู้เขียนได้อ้างอิง

พระสงฆ์ในประเทศไทยเป็นผู้นำในการในการทำพิธีกรรมต่าง ๆ ทำหน้าที่ศึกษาเล่าเรียนจนมีความลึกซึ้ง (พินิจ ลาภธนานนท์, 2549) และมีข้อกำหนดในการรักษาหรือถือสิกขาบทหรือพระวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ที่กำหนดตัวเองมหาเถรสมาคมและกฎหมายบางข้อที่พระสงฆ์จะต้องอนุวัติติดตามโลกเหล่านี้ ถ้าพระภิกษุสามเณรรูปใดประพฤติตามก็ถือว่าเป็นพระภิกษุปกติสามารถถือครองเพศ สมณะอยู่ในประเทศไทยได้ แต่บางรูปใช้โอกาสส่วนนั้นที่จะประพฤติผิดโดยมีช่องของศรัทธาของประชาชนโดยต้องเข้าใจว่า ในประเทศไทยประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีการนับถือพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีพระสงฆ์เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณและเป็นผู้ นำทำกิจกรรมทางพุทธศาสนา จึงทำให้เกิดความศรัทธาในตัวบุคคลมากกว่าหลักคำสอน ฉะนั้นผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาปรากฏการณ์วิกฤตศรัทธาของพระสงฆ์ไทย ที่เกิดขึ้นในสื่อโทรทัศน์หรือสื่อออนไลน์เป็นการสะท้อนถึงการทำงานของสื่อที่ให้ข่าวในเรื่องของข่าวพระสงฆ์ทั้งในภาพบวกและในภาพลบ รวมถึงศรัทธาที่จะเกิดขึ้นแก่ชาวพุทธว่ามีผลกระทบอย่างไรและมีทางในการที่จะสร้างศรัทธากับวัฏวิกฤตที่เกิดขึ้นในคณะสงฆ์ไทยได้อย่างไร รวมถึงวิเคราะห์การทำงานของสื่อที่เกี่ยวข้องที่จะแก้ปัญหาเหล่านี้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มหา

เถรสมาคมและสอดคล้องกับสำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติรวมถึงพระสงฆ์ประชาชนที่จะร่วมกันจัดและทำลายสิ่งที่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในคณะสงฆ์เพื่อความสงบงามแก่พระพุทธศาสนาต่อไปผู้เขียนจึงจะนำเสนอประเด็นที่กล่าวมาแล้วนั้น

ชาวพระสงฆ์ในสื่อโทรทัศน์และออนไลน์ (สื่อ Vs ศรัทธาชาวพุทธ)

การสื่อสาร ในปัจจุบันเป็นรูปแบบของออนไลน์และมีการสื่อสารที่รวดเร็วสามารถสืบค้นหรือรับข่าวสารจากโทรศัพท์หรือเทคโนโลยีได้อย่างทันสมัย จึงเห็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับ วงการคณะสงฆ์ ซึ่งเมื่อกล่าวไปแล้วเป็นกลุ่มคนที่เป็ผู้นำทางจิตวิญญาณเพราะเป็นหนึ่งในพระรัตนตรัย เป็นผู้เผยแผ่คำสอนทางพุทธศาสนา เป็นที่คาดหวังของประชาชนเมื่อมีข่าวที่ไม่ดีเกี่ยวกับพระสงฆ์ประพฤติดุจริตรวินัย ออกข่าวเป็นการต่อสู้กันระหว่างศรัทธาของชาวพุทธที่มีต่อพระพุทธศาสนาเป็นอย่างยิ่ง เพราะบางคนเมื่อเห็นข่าวแล้วก็ตัดสินใจไปเลยว่าพระสงฆ์ในปัจจุบันนี้มีความประพฤติผิดพระธรรมวินัยไม่น่าเลื่อมใส จึงพากันหันหน้าหนีออกจากพุทธศาสนา ไม่ใส่บาตร ไม่ทำบุญหรือไม่สนใจคำสอนทางพุทธศาสนา นำมาปฏิบัติและสามารถทำลายศรัทธาโดยภาพรวมมีการวิพากษ์วิจารณ์ในวงกว้างต่อความประพฤติผิดของพระสงฆ์ ผู้ที่ยังไม่มีศรัทธาหรือผู้ที่มีศรัทธายังไม่มั่นคงอาจจะไม่ศรัทธาในพระพุทธศาสนาเลยก็ได้ แต่ว่าถ้ามองโดยเชิงบวกการสื่อสารข่าวสารเหล่านี้ ออกไปอาจจะเป็นการสอดส่องดูแลป้องกันสิ่งที่จะเป็นความผิดที่จะเกิดขึ้น หรือเป็นการปกป้องพระพุทธศาสนาโดยรวมเพราะการสื่อสารออกไปก็อาจจะไปถึงผู้ที่กำลังคิดจะทำความผิดหรือทำความผิดไปแล้วแล้วกลับตัวหรือไม่อาจจะเป็นการช่วยเหลือพุทธศาสนาโดยภาพรวมด้านเจตนาบริสุทธิ์ ทั้งนี้ทั้งนั้นอยู่ในขอบเขตของหน้าที่อำนาจที่จะทำให้สามารถทำตามกลไกที่จะเกิดขึ้นตามลำดับขั้นของการปกครอง ส่วนการสื่อสารหรือทำข่าวที่จะเผยแผ่ออกไปนั้นก็เป็นเรื่องของนักข่าวหรือผู้สื่อสารที่จะส่งสารหรือสร้างศาลเหล่านั้นไปให้แก่ผู้ที่รับสาร เป็นการต่อสู้กันระหว่างการสื่อสารและศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระพุทธศาสนาโดยมีสื่อกลางคือพระสงฆ์ที่ถือว่าเป็นวิกฤติของชาวพุทธในยุคปัจจุบัน เพราะทางข่าวโทรทัศน์หรือหนังสือพิมพ์หรือแม้กระทั่ง social มีการประโคมข่าวในภาพลบของพระสงฆ์ เพราะฉะนั้น ผู้เขียนจึงได้ยกตัวอย่างกรณีศึกษาไม่ว่าจะเป็นข่าวภาพลบหรือข่าวภาพบวกเพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นภาพชัดว่าในการลงข่าวไม่ว่าจะเป็นภาพบวกหรือภาพลบก็มีทั้งผลดีผลร้าย มีทั้งประโยชน์ทั้งโทษให้แก่พุทธศาสนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งข่าวที่เป็นภาพลบซึ่งมีอยู่ทุกวัน

1. ชาวในภาพบอก ยกตัวอย่างเช่น

ชาวในหลวงพระราชทานทุนเล่าเรียนแก่พระสงฆ์ไทย

วันที่ 8 พ.ย. 2565 นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ ปลัดกระทรวงมหาดไทย เปิดเผยว่า พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้จัดพิธีทอดผ้าป่า เพื่อสนับสนุนและเผยแพร่การดำเนินงานของโครงการทุนเล่าเรียนหลวงสำหรับพระสงฆ์ไทย เพื่อที่จะมีทุนสำหรับมอบเป็นทุนการศึกษาแก่พระสงฆ์ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานผ้าไตร และพระราชทานพระบรมราชานุญาตให้โครงการทุนเล่าเรียนหลวงสำหรับพระสงฆ์ไทยจัดพิธีทอดผ้าป่าสมทบทุน และทรงมีพระบรมราชานุญาตให้คณะบุคคลที่มีความประสงค์ที่จะร่วมโดยเสด็จพระราชกุศล สามารถรับเป็นภาระจัดพิธีทอดผ้าป่าสมทบโครงการทุนเล่าเรียนหลวงสำหรับพระสงฆ์ไทย

ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 13 ต.ค. 2565 กระทรวงมหาดไทยได้รับพระเมตตาจาก เจ้าพระคุณสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก เสด็จเป็นองค์ประธานในพิธีทอดผ้าป่าฯ ของกระทรวงมหาดไทย ณ วัดราชบพิธสถิตมหาสีมาราม มียอดเงินสมทบถวายผ้าป่าเป็นเงินกว่า 15 ล้านบาท และจัดพิธีวันเดียวกัน ณ วัดบวรนิเวศวิหาร กรุงเทพมหานคร โดยมี พล.อ.สุรยุทธ์ จุลานนท์ ประธานองคมนตรี เป็นประธาน ขณะที่ในส่วนภูมิภาคกำหนดจัดพิธีตั้งแต่วันที่ 14 ต.ค. - 15 พ.ย. 2565 ณ วัดที่เจ้าคณะหน เมตตาเลือก 4 วัด วัดที่ส่วนราชการระดับกระทรวงและกรุงเทพมหานคร เลือก 23 วัด และวัดที่จังหวัดเลือก 76 วัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดแต่ละจังหวัดเป็นประธานในพิธี ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้รับผ้าไตรพระราชทานทั้งสิ้น 77 ไตร จากทั้งหมด 104 ไตร และจัดพิธีมอบผ้าไตรพระราชทานให้กับผู้ว่าราชการจังหวัดครบทุกจังหวัดทั่วประเทศ สำหรับนำไปจัดพิธีทอดผ้าป่าสมทบทุนโครงการทุนเล่าเรียนหลวงสำหรับพระสงฆ์ไทยในแต่ละจังหวัด “กระทรวงมหาดไทยได้รับพระมหากรุณาธิคุณรับพระราชทานผ้าไตรเพื่อมอบให้กับท่านผู้ว่าราชการจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด นำไปร่วมกับคณะสงฆ์ทุกจังหวัด ซึ่งได้รับเมตตาจากท่านเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะผู้ปกครอง และพระสังฆาธิการเมตตาประกอบพิธีทอดผ้าป่า โดยภายหลังจากการจัดพิธีครบทุกจังหวัดในวันที่ 16 พ.ย. 2565 จะได้นำส่งปัจจัยเพื่อสมทบในโครงการ เพื่อร่วมสนองพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในการที่จะสืบสาน รักษา และต่อยอดมูลนิธิทุนเล่าเรียนหลวง ในพระบรมราชูปถัมภ์ ให้มีทุนสำหรับช่วยเหลือพระสงฆ์ สามเณร ให้สามารถศึกษาเล่าเรียนพระธรรมบาลีและพระพุทธศาสนาในระดับสูง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา” (ไทยรัฐ ออนไลน์, 2565)

2 ชาวในภาพลบ เช่น

ชาวครูบาไก่

วันนี้ “ครูบาไก่” ขอปิดวาทะ ไม่ตอบโต้ปมที่ถูกพูดถึง ทีมข่าวพีพีทีวี ย้อนกลับไปยังจุดที่มีการขุดพระโบราณขึ้นมา ตามคำบอกเล่าของครูบาไก่ ซึ่งนักโบราณคดียืนยันว่าพื้นที่ดังกล่าวไม่ใช่แหล่งโบราณ และที่ขุดพบก็ไม่ใช่พระเก่าที่ดินทิ้งร้างภายในบ้านหนองก้านเหลือง ตำบลนาข่า อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น เป็นหนึ่งในจุดที่ชาวบ้านให้ข้อมูลว่า เคยขุดพบพระพุทธรูปฝังอยู่ใต้ดิน ตามคำบอกเล่าของ พระสุวิทย์ ชินวโร หรือครูบาไก่ เมื่อ 7 ปีที่แล้ว

ชาวบ้านเล่าว่า เดิมทีตรงนี้เคยมีเจ้าของพักอาศัยอยู่ แต่ก็มักจะประสบปัญหา ทั้งเรื่องครอบครัวบ้าง หรือบางครั้งก็มีเหตุทะเลาะวิวาท จนสุดท้ายจึงเชิญครูบาไก่ ซึ่งในเวลานั้นเป็นสามเณรมาดูพื้นที่ ซึ่งสามเณรไก่อบอกว่า บริเวณใต้ดินมีพระพุทธรูปอยู่ พอลองขุดลงไปก็เจอจริงๆ จากนั้น ทีมข่าวเดินทางไปวัดป่าโสรโย บ้านชุมดิน ต.กุดเค้า อ.มัญจาคีรี พบว่าบริเวณศาลาการเปรียญ มีตู้โชว์ขนาดใหญ่ที่ด้านในเก็บ พระพุทธรูป ไห เต่า และสิ่งของอื่นๆ ที่ถูกระบุว่าเป็นของโบราณที่ขุดขึ้นมาจากใต้พื้นดิน ตามคำบอกเล่าของ “ครูบาไก่” ซึ่งชาวบ้านนำมารวบรวมเก็บไว้ โดยจุดนี้อยู่ห่างจากวัดของ “ครูบาไก่” ประมาณ 18 กิโลเมตร ารสอบถามชาวบ้านบอกว่ารู้จักครูบาไก่อมาตั้งแต่เป็นสามเณรที่วัด ตอนนั้นรู้ว่าท่านฝันเห็นหลวงพ่อบัวขาว และฝันว่าสถานที่ต่างๆ เต็มไปด้วยวัตถุโบราณ และท่านมักจะบอกว่าใต้ดินตรงไหนมีอะไรอยู่ จนล่ำลือกันหนาหูว่า เณรไก่อ หนูทิพย์ ตาทิพย์ หลังจากนั้น พอเวลาใครมีปัญหาอะไรก็จะเชิญท่านไปที่บ้าน เพื่อความเป็นสิริมงคล

ส่วนประเด็นว่า “ครูบาไก่” อวดอุตริ นั้น ชาวบ้านยืนยันว่า ครูบาไก่อไม่เคยโอ้อวด ทุกครั้งที่มีการขุดพบของใต้ดินก็ไม่ได้บอกว่าเป็นพระอะไร หรือ วัตถุโบราณชนิดใด เช่นเดียวกับชาวบ้านคนนี้ เขาเล่าว่าเมื่อ 10 ปีก่อน ได้ยินคนรำลือว่าเณรไก่อ ฝันเห็นหลวงพ่อบัวขาว มีชาวบ้านนับถือศรัทธาเดินทางไปตามบ้าน เพื่อให้อยู่เย็นเป็นสุข หายป่วยหายไข้ จึงลองนิมนต์ท่านมา ซึ่งเณรไก่อ ก็ชี้ว่าบริเวณที่ดินมีพระพุทธรูป พอขุดลงไปประมาณ 1 เมตร ก็พบจริง ๆ

แต่พอทีมข่าวสอบถามไปยัง นักโบราณคดีในจังหวัดขอนแก่น ให้ข้อมูลว่าจุดที่ขุดพบพระพุทธรูปดังกล่าว ไม่ใช่พื้นที่โบราณสถาน ดังนั้นการขุดพระพุทธรูปขึ้นมาไม่ถือว่าเป็นผิดกฎหมาย หากพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่โบราณสถาน การจะขุดหาโบราณวัตถุต้องขออนุญาตกับกรมศิลปากรก่อน แต่ในส่วนของคุณครูบาไก่อที่มีการขุดขึ้นมานั้น จากการตรวจสอบแล้วพบว่าเป็นพระปลอมทั้งหมด (PPTV Online, 2566) และ “ครูบาไก่อ” น้อมรับผิดปมสงฆ์ในลำธาร-นั่งเรือ พร้อมปลงอาบัติ



ภาพที่ 1 "ครูบาไก" ขอชมารับผิดปลงอาบัติ

ด้าน "แพรรี" โพสต์ฟาดเดือด พระหลายรูปไม่มีหิริโอตตปปะ แล้วจะมาสอนฆราวาสญาติโยมยังงี้ ลั่นถ้ารู้ว่า ตัวเองต่างพร้อยแล้วต้องออกมา วันที่ 22 ม.ค. 2566 ผู้สื่อข่าวรายงานว่า แพรรี ไพรวัลย์ ได้โพสต์ข้อความว่า พระหลายรูปเดี๋ยวนี้ แค่หิริโอตตปปะยังไม่มีเลย แล้วจะมีหน้ามาสอนฆราวาสญาติโยมยังงี้คะ เป็นพระต้องมีลักษณะธรรมสิกะ คือมีความละอายในความผิดบาปแม้เล็กน้อยทำความผิดแล้วไม่ยอมรับเลยนะคะ ถ้าไม่จำนด้วยหลักฐาน บางรูปถึงต่อให้ต้องปาราชิกแล้ว ก็ยังทำตัวเป็นตาลยอดดวนที่ห่มผ้าเหลืองอยู่ อันนี้เลวร้ายมาก (ไทยรัฐ ออนไลน์, 2566)

สรุปในส่วนนี้คือ วิกฤตการณ์ศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระสงฆ์ส่วนใหญ่มะกิดขึ้นจากสื่อออนไลน์ที่อาจจะผิดพลาดหรือ เป็นการเข้าใจคลาดเคลื่อนจากหลักความเป็นจริง ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้ ซึ่งพระสงฆ์ในปัจจุบันนี้ที่ท่านประพฤติปฏิบัติชอบยังมีอยู่มาก ซึ่งข่าวภาพบวกรากฏอยู่ในสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ท่านได้ทำต่อประชาชนหรือการมีจิตสาธารณะต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ตามสื่อ แต่อาจจะไม่เป็นที่น่าสนใจ ส่วนข่าวที่ประชาชนให้การสนใจคือข่าวภาพลบ ข่าวพระสงฆ์ประพฤติผิดนอกธรรมวินัยหรือมีข่าวที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นยาเสพติด การซื้อประเพณีแหกที่ผิดหลุดต่างๆหรือที่เกี่ยวกับเงินทองหรือการอวดอุตริมนุชยธรรมซึ่งเป็นอาบัติหนักปรากฏอยู่ในข่าวต่าง ๆ เพราะฉะนั้นแล้วการเสพข่าวออนไลน์ต้องมีวิจารณญาณในการรับชมหรือทางพุทธศาสนาเรียกว่าต้องมี “โยนิโสมนสิการ” ส่วนพระสงฆ์ท่านจะประพฤติผิดธรรมวินัยนั้นประชาชนจำเป็นต้องมีส่วนที่จะรับรู้และช่วยกันปกป้องดูแลพระสงฆ์ที่เราศรัทธา เพราะท่านเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและเป็นผู้ที่เราคาดหวังว่าจะเป็นเนื้อนาบุญ การที่จะช่วยปกป้องไม่ผิดแต่วิธีการต้องถูกต้องตามหลักที่ควรจะเป็นเช่น การร้องเรียนตามสายบังคับบัญชา การร้องเรียนในส่วนของกฎหมายต่างๆ อยู่ที่เจตนาที่ดีก็จะช่วยปกป้อง

พุทธศาสนาแล้วเกิดความสามัคคีให้แก่วัดชุมชนและสังคมรวมถึงเป็นการพัฒนาประเทศชาติให้มีพระพุทธศาสนามั่นคงต่อไป

แนวทางการสร้างศรัทธา

ความเชื่อหรือศรัทธาที่มนุษย์แต่ละคนแต่ละเชื้อชาติมีต่อโลก ต่อจักรวาล ต่อสังคม และ ต่อตนเองนั้น ย่อมจะตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้และความเชื่อที่แตกต่างกัน (สุวัฒน์ จันทระจาง, 2540) ในทางพระพุทธศาสนาถือว่า ศรัทธาเป็นธรรมะเบื้องต้นที่สำคัญยิ่ง เป็นแนวทางหรือ เป็นอุปกณ์ชักนำให้เดินหน้าต่อไป เมื่อใช้ถูกต้องจึงเป็นการเริ่มต้นที่ดี เป็นจุดเริ่มต้นแห่งการ ประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ ในทางศาสนา เป็นแนวทางในการละเว้นจากความชั่วทำแต่ความดี โดยเริ่ม ตั้งแต่ระดับโลกียะไปสู่ระดับโลกุตระอันเนื่องมาจากศรัทธาเป็นเหตุ การประพฤติปฏิบัติตามเป็น ตัวผลหรือ ศรัทธาเป็นพืชความเพียรเป็นผลนั่นเอง (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2541)

ความเชื่อทางพุทธศาสนา ยังสามารถให้ความหมายได้อีกว่า หมายถึง การรับรู้และยอมรับของบุคคลเกี่ยวกับพุทธศาสนา ความเชื่อทางพุทธศาสนานั้น มีความสำคัญต่อวิถีการดำเนินชีวิตของพุทธศาสนิกชนอย่างมาก ความเชื่อที่เป็นหลักสำคัญทางพุทธศาสนา ประกอบด้วย ลักษณะขั้นต้นของพุทธมามกะ คือ ความเชื่อในไตรสรณะคมน์ หรือพระรัตนตรัยได้แก่ ความเชื่อในพระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ ซึ่งเป็นหลักความเชื่อเบื้องต้นที่ชาวพุทธจะต้องยึดถือ เพราะความเชื่อนี้ถือว่าเป็นเครื่องหมายของพุทธศาสนิกชน ดังนั้น ต้องมีความเชื่อในพระรัตนตรัย และยึดถือพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่ง คือ ต้องเชื่อว่า พระพุทธเจ้าเป็นผู้รู้ และเป็นผู้ปฏิบัติชอบ พระธรรม คือ คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า พุทธศาสนิกชนควรรู้ และพระสงฆ์ เป็นผู้เผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอน แก่ประชาชน (ประภัสสร กิมสุวรรณวงศ์, 2546)

ในการศึกษาความเชื่อทางพุทธศาสนา ได้แบ่งความเชื่อเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความเชื่อในพระพุทธเจ้า เป็นความมั่นใจในฐานะที่ท่านเป็นบุคคลต้นแบบที่ยืนยันถึงความสามารถของมนุษย์ว่า เป็นผู้ที่มีสติปัญญา ความสามารถที่จะฝึกหรือพัฒนาให้บริบูรณ์ได้ สามารถหยั่งรู้หลักธรรม บรรลุความหลุดพ้นเป็นอิสระ ไร้ทุกข์ ลอยเหนือโลก ธรรมและมีความดีสูงสุดเลิศ ที่แม่เทพเจ้าและพรหมก็เคารพบูชา

2. ความเชื่อในพระธรรม ได้แก่ ความมั่นใจในความจริงและความดีงามที่พระพุทธเจ้า ได้แสดงไว้ว่าเป็นสิ่งที่พระองค์ได้ค้นพบ ปฏิบัติเห็นผล ประจักษ์กับตนเองแล้ว จึงนำมาประกาศเปิดเผยไว้ ธรรมคือกฎแห่งธรรมชาติ เป็นกสางและเที่ยงธรรมต่อทุกคน ผู้ได้รู้จักพัฒนาตนเองให้มีสติปัญญา นำความรู้ทางธรรมหรือความจริงนี้มาใช้ประโยชน์ต่อสิ่งทั้งหลาย ด้วยความรู้เท่าทันสภาพความเป็นจริง ก็จะแก้ปัญหาได้ดีที่สุดและมีชีวิตที่ดีที่สุ

3. ความเชื่อในพระสงฆ์ พระสงฆ์คือ ผู้สละบ้านเรือนมาบวชในพุทธศาสนาได้ศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ความเชื่อในพระสงฆ์ คือ ความมั่นใจในกลุ่มบุคคลนั้นว่ามีธรรมเป็นรากฐาน เป็นผู้มั่งใจทางทุกข์ แม้จะมีพัฒนาการทางจิตปัญญาในระดับต่างกัน แต่ก็อยู่ร่วมกันด้วยดี ด้วยการรู้ธรรมและปฏิบัติธรรม (อรรณณ ฉ่ำชื่น, 2541)

ศรัทธา 4 ศรัทธา หมายถึง ความเชื่อ ศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นความเชื่อที่ไม่มงาย ประกอบด้วยปัญญาหรือเหตุผล ซึ่งเรียกว่า ศรัทธาเพื่อปัญญา ศรัทธาในพระพุทธศาสนามี 4 ประการ ได้แก่

1. กัมมสัทธา เชื่อกรรม
2. วิปากสัทธา เชื่อผลของกรรม
3. กัมมัสสกตาสัทธา เชื่อว่าสัตว์ มีกรรมเป็นของตน
4. ตถาคตโพธิสัทธา เชื่อว่าพระพุทธเจ้าตรัสรู้จริง (กัญญาภัทร สายสุวรรณ, 2566)

กัมมสัทธา : เชื่อในเรื่องกรรม = กรรมมีอยู่จริง

วิปากสัทธา : เชื่อในผลของกรรม = ทำดี ได้ดี ทำชั่ว ได้ชั่ว

กัมมัสสกตาสัทธา : เชื่อในเรื่องที่สัตว์มีกรรมเป็นของตนเอง = รับผิดชอบในการกระทำของตนเอง

ตถาคตโพธิสัทธา : เชื่อว่าพระพุทธเจ้าตรัสรู้จริง = พระองค์ทรงค้นพบหลักธรรมด้วยตนเอง (กัญญาภัทร สายสุวรรณ, 2566)

ต้องเข้าใจว่า ทางพระพุทธศาสนา จึงเรียกว่า “สัทธานุญาณสัมปยุตต์” ศรัทธาที่ประกอบด้วยความรู้การถือเอาสิ่งที่ ตนเองรู้ตนเห็น โดยปราศจากการใช้ปัญญาพิจารณาให้รู้ถึงเหตุและผลเป็นความเชื่อที่ขาดปัญญา พิจารณาถึงเหตุผลความเชื่อเช่นนี้เรียกว่า “สัทธานุญาณวิปยุตต์” (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต), 2541) อนึ่งถ้าเชื่อตามเขาว่าเรียกว่า “อโหสิศรัทธา” (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2553) หมายถึง เชื่ออย่างไรแต่ต้องประกอบด้วยปัญญาคือมีเหตุผลที่ควรจะเป็นด้วย

ในความเชื่อ หรือ ศรัทธาในทางพระพุทธศาสนา จากข้อความที่กล่าวมาแล้วนั้น ศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญาพิจารณาให้รู้เหตุและผลประกอบการและมีข้อหนึ่งที่บอกว่า “เชื่อในพระสงฆ์” กล่าวคือพระสงฆ์ที่สละบ้านเรือนมาบวชในพุทธศาสนาได้ศึกษาและปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าเป็นเนืองนิตย์เป็นผู้ห่างไกลจากกิเลสผู้ประพฤติธรรมเพื่อความร่มเย็นของพุทธศาสนาเหล่านี้ถือว่าเป็นความคาดหวังของประชาชนที่เกิดขึ้นแก่พระสงฆ์แต่อย่างไรก็ดี คำสอนของพระพุทธเจ้ายังคงอยู่ ถึงแม้จะเกิดวิกฤตศรัทธาก็ตาม ยังจำเป็นจะต้องมีศรัทธาที่ประกอบด้วยปัญญาไม่ว่าจะเป็นศรัทธา

ในกรรม เชื่อในกรรม เชื่อในวิบากกรรมเชื่อในสัตว์มีกรรมเป็นของตนหรือเชื่อในปัญญตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า เหล่านี้ ต้องอยู่ในฐานของมีปัญญาด้วย เมื่อขาดปัญญาจะไม่มี การพิจารณาเหตุและผล ส่วนแนวทางในการที่จะสร้างศรัทธาให้เกิดก็อาจจะแบ่งเป็น 3 ระดับ ในการช่วยประคับประคองซึ่งในพุทธศาสนามีพุทธบริษัท 4 ประกอบด้วย ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ที่จะช่วยสร้างศรัทธาให้เกิดแก่พุทธศาสนาแต่ในส่วนของผู้เขียนได้ สังเคราะห์สิ่งที่สามารถจะช่วยแก่วิกฤตศรัทธามีอยู่ 3 ประเภทคือ 1.ในส่วนของพระสงฆ์ 2. ในส่วนของประชาชน 3.ในส่วนของนโยบาย ส่วนในการที่จะรับสื่อหรือการสื่อสารออกไปก็ คงต้องมีวิจารณ์ญาณในการรับของประชาชนหรือผู้ที่เป็นพุทธศาสนิกชนต่อไป สิ่งที่สามารถจะช่วยแก่วิกฤตศรัทธามีอยู่ 3 ประเภทคือ

1. ในส่วนของพระสงฆ์ ในระดับวัด เจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการมีการสอดส่อง พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ที่อยู่ในปกครองของตน ให้ประพฤติไปตามพระธรรมวินัยและควบคุมพฤติกรรมให้สอดคล้องกับกฎกติกาที่เป็นกฎกติกาของวัดและเป็นนโยบายทางพระราชบัญญัติคณะสงฆ์และต้องอนุวัติตามกฎหมายที่เป็นกฎหมายทั่วไปด้วย ฉะนั้น พระภิกษุในพระพุทธศาสนาจึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องประกอบด้วยความช่วยเหลือเกื้อกูล มีสามัคคีช่วยดูแลพระภิกษุสามเณรโดยความเป็นธรรมาภิบาล ในส่วนพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในพุทธศาสนาเองจำเป็นต้องมีความละเอียดและเกรงกลัวต่อบาปอกุศลกล่าวเป็นภาษาพระ คือมีหิริและโอตตปปะ ที่จะไม่ประพฤติล่วงเกินสิกขาบทและความยับยั้งชั่งใจในการที่จะไม่ประพฤติผิดตามวินัยหรือพระราชบัญญัติคณะสงฆ์โดยกฎหมายจึงจะสามารถอยู่ในร่มเงาของพระพุทธศาสนาได้อย่างเจริญและมั่นคงต่อไปได้โดยคำนึงถึงโทษในการล่วงละเมิดสิกขาบทที่จะเกิดขึ้นและมีจิตสำนึกบำเพ็ญประโยชน์ในพุทธศาสนาต่อไป

2. ในส่วนของประชาชน ต้องมีวิจารณ์ญาณในการเสพสื่อออนไลน์และมีศรัทธาที่มั่นคงในพระพุทธศาสนาและถือตัวหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นหลัก

3. ในส่วนของนโยบาย มีนโยบายที่ออกโดยมหาเถรสมาคม ไม่ว่าจะเป็นข้อบังคับที่สอดคล้องกับพระธรรมวินัยหรือนโยบายที่ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยความเรียบร้อย และมหาเถรสมาคมอาจจะออกข้อกำหนดให้พระภิกษุสามเณรสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนไม่ว่าจะเป็นศรัทธาที่เกิดจากการแสดงธรรมหรือการจัดกิจกรรมต่างๆที่ทำให้ประชาชนและพระสงฆ์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติธรรมร่วมกันมหาเถรสมาคมมอบนโยบายที่เป็นตัวสัญลักษณ์ที่จะทำให้เกิดศรัทธาอาจจะเสริมสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่พุทธศาสนาได้

ทางออกของมหาเถรสมาคม สำนักงานพระพุทธศาสนา พระสงฆ์ ประชาชน กับการจัดการปัญหา

1. การพิจารณาตามพระธรรมวินัย กฎหมายและ พร.บ.

เมื่อว่าตามพระวินัยอาบัติมีหลายระดับ มีทั้งอาบัติที่แก้ไขได้และอาบัติที่แก้ไขไม่ได้ ในส่วนของการพิจารณาหรือเรียกว่าการระงับอธิกรณ์ที่จะเกิดขึ้นแก่พระสงฆ์ก็มีลำดับชั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งลำดับแรกต้องอยู่ในขั้นตอนของการพิจารณาความผิดเรียกว่าการระงับอธิกรณ์ไม่ว่าจะเป็นการระงับอธิกรณ์ที่เป็นอาบัติหนักหรืออาบัติเบาขึ้นอยู่กับมติของคณะสงฆ์ ถัดมาเมื่อพระสงฆ์ประพฤติดีกฎหมายบ้านเมืองก็ต้องขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นสำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติซึ่งเป็นผู้ดูแลคณะสงฆ์และเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ควบคุมในเรื่องของกฎหมายเช่นการที่ประสงค์ดื่มสุราเสพยาเสพติดหรือประพฤติดีกฎหมายในส่วนที่เป็นกฎหมายที่ต้องดำเนินคดีไปตามกฎหมายสิ่งสำคัญก็คืออยู่ที่คณะสงฆ์เป็นผู้ดูแลในเบื้องต้นเพราะมีอำนาจหน้าที่โดยตรง ส่วนใหญ่เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพระสงฆ์แล้ว ในส่วนของการระงับอธิกรณ์หรือการพิจารณาความผิด ใช้พระวินัยอยู่ 2 ข้อคือการพิจารณาต่อหน้าสงฆ์ (สัมมุขวินัย) และการปกปิดไว้ (ติริวัตถารกวินัย) ซึ่งเหล่านี้ล้วนเกิดสงสัยให้แก่ประชาชนทั่วไป อย่างเช่น ในกรณีของครูบาไก่ เป็นต้น 2 ข้อคือการพิจารณาต่อหน้าสงฆ์ (สัมมุขวินัย) และการปกปิดไว้ (ติริวัตถารกวินัย) ความผิดก็จบในการพิจารณาตรงนั้น ส่วนความพึงพอใจของประชาชนที่จะเห็นต่างหรือเห็นด้วยก็เป็นการปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเป็น แรงกระเพื่อม ขององข้าวมากกว่า เพราะฉะนั้นแล้ว การตัดสินใจตามพระธรรมวินัยกฎหมายและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ถือว่าเป็นทางออกของคณะสงฆ์ ซึ่งมีมหาเถรสมาคมเป็นผู้มอบนโยบาย

ในส่วน of ประชาชนทั่วไปก็มีหน้าที่สอดส่องพระภิกษุสามเณรให้อยู่ในพระธรรมวินัยและสนับสนุนคุ้มครองรักษาพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงต่อไป

2. การรณรงค์ อบรม ทำความเข้าใจ ให้ความรู้

ในมาตราที่ 37 ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ 2505 แก้ไขเพิ่มเติม 2561 หน้าที่เจ้าอาวาสมีอยู่ข้อหนึ่งว่าปกครองแม่สอดส่อง ให้บรรพชิตและสถานที่อยู่หรือพำนักอยู่ในวัดนั้นปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎมหาเถรสมาคมข้อบังคับระเบียบหรือคำสั่งของมหาเถรสมาคมและเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ (พระเทพพรเมธี, (2562) เหล่านี้ล้วนมีความหมายอย่างยิ่งคือเน้นในเรื่องของการให้ความรู้เบื้องต้นแก่พระภิกษุสามเณรซึ่งมหาเถรสมาคมได้มอบนโยบายเป็นพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ส่วนพระสงฆ์ที่ประพฤติดีกฎหมายซึ่งปรากฏอยู่ตามข่าวซึ่งเป็นเรื่องของตัวบุคคลอาจจะเกิดความเข้าใจผิดหรือก็ล้วนเป็นตัวบุคคลเท่านั้นเพราะฉะนั้นการรณรงค์ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของพระธรรมวินัยแล้วยังต้องสนับสนุนให้รู้ในเรื่องของ

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ด้วยจึงจะสามารถอยู่กับสังคมคณะสงฆ์ได้อย่างถูกต้องและสามารถเผยแผ่คำสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ยกตัวอย่างในส่วนของมหาเถรสมาคมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566 สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ร่วมกับคณะสงฆ์จังหวัดอุบลราชธานี และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุบลราชธานี จัดโครงการประชุมถวายเป็นความรู้แด่พระวินยาธิการของจังหวัดอุบลราชธานี ณ วัดมหาวนาราม อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้รับทราบบทบาท อำนาจ หน้าที่ของพระวินยาธิการ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นตำรวจพระที่จะต้องคอยสอดส่อง ดูแลพระสงฆ์ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งพระธรรมวินัย โดยมีพระธรรมราชานุวัตร เจ้าคณะภาค 10 เป็นประธานฝ่ายสงฆ์ในพิธีเปิด นายอินทพร จั่นเอี่ยม รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นประธานฝ่ายฆราวาสและบรรยายพิเศษ นายอินทพร จั่นเอี่ยม รองผู้อำนวยการ รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กล่าวว่า ตามที่ได้ปรากฏข่าวตามสื่อต่าง ๆ ในเรื่องความประพฤติที่เสื่อมเสียและไม่อยู่ในกรอบแห่งพระธรรมวินัยของพระสงฆ์ ทำให้เกิดความสั่นคลอนต่อศรัทธาของพุทธศาสนิกชน พระวินยาธิการจะมีบทบาทสำคัญด้านหน้าในการเข้าไปสอดส่อง ตรวจสอบ แก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้อย่างทันท่วงที ประกอบกับรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายอนุชา นาคาศัย) ที่กำกับดูแลสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้ให้นโยบายและกำชับให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ทำงานเชิงรุกในพื้นที่ โดยการดำเนินการร่วมกับเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ และภาคีเครือข่าย เช่น กอ.รมน. ตลอดจนองค์กรปกครองท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการช่วยสอดส่องดูแลพระสงฆ์เพื่อให้ท่านประพฤติปฏิบัติอยู่ในพระธรรมวินัย ดังนั้น การจัดให้มีโครงการประชุมถวายเป็นความรู้แด่พระวินยาธิการของคณะสงฆ์จังหวัดอุบลราชธานีในวันนี้ จึงเป็นอีกกิจกรรมและแนวทางหนึ่งในการที่จะเสริมการป้องกัน มิให้เกิดการประทุษร้ายพระธรรมวินัยของพระสงฆ์ เพราะพระวินยาธิการที่เข้าร่วมการประชุมในครั้งนี้จะได้นำเอาระเบียบ แนวทางต่าง ๆ จากการประชุมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ต่อไป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2566)

สรุปในส่วนทางออกวิกฤตศรัทธาของพระสงฆ์ไทย ต้องอาศัยหลายภาคส่วนที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นแก่คณะสงฆ์ซึ่งประกอบด้วยตัวคณะสงฆ์เองที่จะต้องสอดส่องพระภิกษุสามเณรที่อยู่ในการปกครองของตนให้อยู่ในพระธรรมวินัย กฎหมาย พระราชบัญญัติมหาเถรสมาคมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ รวมถึงประชาชนที่จะต้องมีส่วนร่วมในคำสอนของพระพุทธศาสนาไม่ถือนงคราญหรือเสกสือโดยขาดการไตร่ตรอง และนโยบายจากมหาเถรสมาคมหรือการรณรงค์ให้มีความเข้าใจในเรื่องของ

ธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ให้เข้าถึงพระภิกษุสามเณรภายในประเทศไทย จึงจะสามารถแก้วิกฤตศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระสงฆ์ไทยได้ เพราะในยุคปัจจุบันเป็นยุคโซเชียลที่มีความเทคโนโลยีมีความทันสมัยและสามารถเข้าถึงข่าวสารได้โดยง่าย เพราะฉะนั้นต้องมีโยนิโสมนสิการประกอบด้วยความพิจารณาเหตุสังเกตรูปและทำให้เกิดการเสปข่าวได้อย่างถูกต้องแม่นยำและช่วยสวดส่องพระภิกษุสามเณร อุปถัมภ์เกื้อกูลทำให้พุทธศาสนานั้นคงจะสามารถแก้ปัญหาวิกฤตศรัทธาได้

สรุป

วิกฤตการณ์ศรัทธาของประชาชนที่มีต่อพระสงฆ์นั้นส่วนใหญ่เกิดขึ้นจาก ข่าวพระสงฆ์ประพฤติผิดนอกธรรมวินัยหรือมีข่าวที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ผิดกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็น ยาเสพติด การซื้อประเพณี การใช้สื่อออนไลน์ในทางที่ผิดเกิดเป็นแหกหลุมหรือที่เกี่ยวกับเงินทองหรือการอวดอุตริมนุชธรรมซึ่งเป็นอาบัติหนักปรากฏอยู่ในข่าวต่าง ๆ เพราะฉะนั้นแล้วการเสปข่าวออนไลน์ต้องมีวิจารณญาณในการรับชมหรือทางพุทธศาสนาเรียกว่าต้องมี “โยนิโสมนสิการ” สิ่งที่สามารถจะช่วยแก้วิกฤตศรัทธามีอยู่ 3 ประเภทคือ 1.ในส่วนของพระสงฆ์ 2.ในส่วนของประชาชน 3.ในส่วนของนโยบาย โดยมีส่วนร่วมจากหลายภาคส่วนในการที่จะแก้วิกฤตศรัทธาของประชาชนที่จะเกิดขึ้นกับพระสงฆ์เป็นแนวทางเดียวที่จะช่วยให้พุทธศาสนามีความน่าเชื่อถือโดยอาศัยพระสงฆ์เป็นผู้นำและมีบทบาทในการที่จะเผยแผ่คำสอนทางพุทธศาสนาได้เพราะว่า พระสงฆ์เป็นผู้นำทางด้านจิตวิญญาณและเป็นผู้บริหารจัดการวัดให้ประชาชนใช้ประโยชน์ในวัดได้มีความเกี่ยวข้องกับพิธีกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในประเทศไทยเพราะฉะนั้นการจะรักษาพุทธศาสนารักษาศรัทธาของประชาชนได้ พระสงฆ์ต้องเป็นต้นแบบมีความละเอียดและเกรงกลัวบาป(หิริและโอตตปเป)และประชาชนมีศรัทธามั่นคงและช่วยทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาสวดส่องพระภิกษุสามเณรที่ประพฤติผิดและปกป้องกำจัดอสังขีและช่วยสร้างความน่าเชื่อถือกำจัดวิกฤตศรัทธาในพุทธศาสนาได้

เอกสารอ้างอิง

- กัญญาภัทร สายสุวรรณ. (2566). ศรัทธา 4. สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2566, จาก https://www.kroobannok.com/90004#google_vignette.
- ไทยโพสต์ ออนไลน์.(2561). ความเชื่อที่ขาดสติ. สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.thaipost.net/main/detail/11689>.
- _____. (2565). มท. จัดทอดผ้าป่าสมทบโครงการทุนเล่าเรียนหลวงพระสงฆ์ 43 จังหวัด ยอดสมทบ 46 ล้านบาท. สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.thairath.co.th/news/politic/2547795>

- ไทยรัฐ ออนไลน์. (2566). "แพรรี่" พาดเดือด พระหลายรูปไม่มีหิริโอตตัมปะ ถ้ารู้ตัวว่าสกปรกต้องออกมา. สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.thairath.co.th/news/society/2609293>.
- ประภัสสร กิมสุวรรณวงศ์. (2546). จิตลักษณะและการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและพฤติกรรมสุขภาพจิตของข้าราชการสูงอายุ ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. จิตวิทยาการศึกษา). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พระเทพวรเมธี. (2562). จากปฏิรูปสู่การปฏิบัติแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2541). พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2553). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิก จำกัด.
- พินิจ ลาภอนันท์. (2549). บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย์การพิมพ์.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2566). "สำนักพุทธฯ" จัดอบรมตำรวจพระ เพ็ญรู้ "ศรัทธาชาวพุทธกำลังสั่นคลอน". สืบค้น 4 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://thebuddh.com/?p=69462#.Y95l2fhw4M0.facebook>.
- สุวัฒน์ จันทระจันท. (2540). ปรัชญาและศาสนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภาพใจ.
- อรรณณ ฉ่ำชื่น. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิต อันเกิดจากภาวะถดถอยทางสังคมและการร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุชาวพุทธ: ศึกษากรณีผู้สูงอายุในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล (วิทยานิพนธ์ สส.ม. การจัดการโครงการสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- PPTV Online. (2566). ชาวบ้านยัน "ครูบาไก" ไม่ได้อวดอุตริ. สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.pptvh36.com/news>

บทวิจารณ์หนังสือ : ภาวะผู้นำ 5 ระดับ*

Book Review : THE 5 LEVELS OF LEADERSHIP

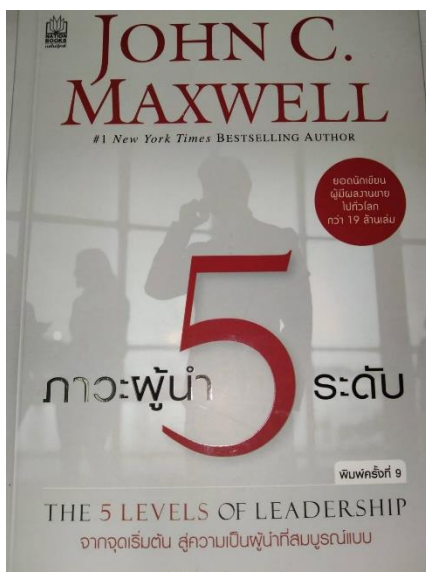
พระมหาสมชาย ขนติสรโน, พระมหาสุนันท์ สุนนฺโท, นิกร ศรีราช

Phramaha Somchai Khantisarano, Phramaha Sunan Sunando, Nigorn Srirat

มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: srirajnigorn@gmail.com



ชื่อหนังสือ : ภาวะผู้นำ 5 ระดับ

ISBN : 978-616-515-743-8

ผู้เขียน : จอห์น ซี แมกซ์เวลล์

ผู้แปล : วันดี อภิรักษ์ธนากร

สำนักพิมพ์ : สำนักพิมพ์เนชั่นบุ๊คส์

ปีที่พิมพ์ : พฤษภาคม 2555 / จำนวน 350 หน้า

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำ 5 ระดับ เป็นหนังสือที่จอห์น ซี แมกซ์เวลล์ นำเสนอภาวะผู้นำตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ อีกทั้งยังแบ่งภาวะผู้นำออกเป็นระดับต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อ่านได้เห็นขั้นตอน การเปลี่ยนแปลงและหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำแต่ละระดับ ภาวะผู้นำทั้ง 5 ระดับมีดังนี้ ระดับที่ 1 ตำแหน่งหน้าที่ ระดับที่ 2 การยอมรับ ระดับที่ 3 การสร้างผลงาน ระดับที่ 4 การพัฒนาคน ระดับที่ 5 จุดสูงสุด ซึ่งผู้วิจารณ์มองว่า ภาวะผู้นำทั้ง 5 ระดับเป็นหลักทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารคน บริหารตน บริหารงานได้ ในระดับที่ 1 ผู้นำจำเป็นต้องใช้เวลาในการสั่งสม ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ รวมถึงประสบการณ์ ความยอมรับ ในองค์กรผ่านการวาง

*Received February 16, 2023; Revised February 17, 2023; Accepted February 17, 2023

นโยบาย วิสัยทัศน์ ขององค์กร ในระดับที่ 2 ผู้นำที่จะได้รับการยอมรับ ต้องมีศิลปะในการบริหารตน คือทำตนให้เป็นตัวอย่างทุกๆมิติ บริหารคนให้เข้าใจในการทำงาน ในระดับที่ 3 เป็นผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือ ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติตามที่ผู้นำได้กำหนด นโยบาย พันธกิจ ที่ชัดเจนไว้ ในระดับที่ 4 ผู้นำจำเป็นจะต้องรู้ศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และในระดับที่ 5 ผู้นำที่เกิดจากสัญชาตญาณที่เกิดจากความฝึกฝน แนวคิดและการทำงานร่วมกับคนอื่นโดยมีการเรียนรู้อยู่ตลอด และ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่สำคัญ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ; ผู้นำ; 5 ระดับ

Abstract

The Five Levels of Leadership is a book by John C. Maxwell that presents leadership from scratch to perfection. It also divides leadership into different levels so that readers can see the process. Change and the heart of leadership at each level The five levels of leadership are as follows: Level 1 Positions Level 2 Recognition Level 3 Performance Creation Level 4 People Development Level 5 Peaking.

Which reviewers consider Leadership at all 5 levels is a theory that can be used in people management, self-management, and management. At level 1, leaders need to spend time accumulating knowledge, skills, abilities, attitudes, including experiences and acceptance in the organization through laying. Policy, vision of the organization at level 2, leaders to be recognized. Must have the art of self-management is to make himself an example in every dimension Manage people to understand the work at level 3 as a leader who creates credibility. to be subordinate Has performed the duties as the leader has set a clear policy, mission, level 4, leaders need to know the science of human resource management. and in Level 5, an instinctive leader born from practicing ideas and working with others by constantly learning and making important strategic adjustments.

Keywords: Leadership; Leaders; Level 5

บทนำ

ในยุคปัจจุบันมีความแข่งขันทางด้านของเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นอย่างมาก ในการบริหารจัดการองค์กรหรือการจะจัดการกับตนเอง กับคนอื่นหรือ เป็นเกี่ยวกับลักษณะของการบริหารงานจำเป็นจะต้องมีความน่าเชื่อถือที่จะให้ผู้อื่นทำงานให้ตนเองและลักษณะนี้เรียกว่า “ภาวะผู้นำ” ซึ่งในหนังสือที่จะวิจารณ์เป็นหนังสือแปลซึ่งมีความน่าสนใจอยู่ ซึ่งเป็นลักษณะของภาวะผู้นำโดยตำแหน่ง ภาวะที่มีการยอมรับ การสร้างผลงาน และการพัฒนาคน รวมถึงความประสบความสำเร็จในการมีภาวะผู้นำหรือเรียกว่าจุดจุดสูงสุด จึงอาจเกิดคำถามว่าลักษณะของภาวะผู้นำนั้นสร้างขึ้นจากตัวบุคคลหรือสร้างจากองค์กร งานสร้างคน หรือคนสร้างงาน และจะสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือจุดสูงสุดนั้นต้องอาศัยภาวะผู้นำอย่างไรเหล่านี้ผู้เขียนจึงอยากสะท้อนคิดโดยเป็นการวิจารณ์หนังสือภาวะผู้นำ 5 ระดับของ ผู้เขียนคือ John C maxwell และผู้แปลคือ วันดี อภิรักษ์พัฒนา ซึ่งเป็นหนังสือที่มีความอัจฉริยะและสามารถสะท้อนถึงความรู้และการนำไปใช้ซึ่งผู้เขียนมีความน่าเชื่อถือและเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากนานาชาติมีนักพูดและมียอดการแต่งหนังสือ 20 เล่มขึ้นไปซึ่งในการที่จะวิจารณ์นี้ผู้เขียนภาวะผู้นำจะกล่าวต่อไป

จอห์น ซี. แมกซ์เวลล์ (John C maxwell) คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำที่ได้รับการยอมรับระดับนานาชาติ อีกทั้งยังเป็นนักพูดและผู้แต่งหนังสือที่มียอดจำหน่ายกว่า 20 ล้านเล่ม ผู้เขียนมีหนังสือออกมาอย่างต่อเนื่อง ในบ้านเราเองก็มีหนังสือแปลของเขาออกมาให้เห็นอยู่เสมอ The 5 Levels of Leadership หรือ ภาวะผู้นำ 5 ระดับ คือผลงานการตกผลึกทางความคิด และการสังสมประสบการณ์การสอนเรื่องภาวะผู้นำที่ยาวนานมากกว่า 30 ปี จอห์น ซี แมกซ์เวลล์ บอกว่าเป็นหัวข้อที่ผู้คนต่างขอร้องให้เขาบรรยายมากที่สุด

เนื้อหา

ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะพาองค์กรหรือผู้ตามผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้สามารถกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์และสร้างพันธกิจร่วมกันในการทำงานหรือบริหารองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้เพราะฉะนั้นความสำคัญของภาวะผู้นำที่ผู้วิจารณ์ได้ศึกษามีลักษณะดังต่อไปนี้

ผู้นำ คือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้วเช่นเป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัด และแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ(พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549) ความเป็นผู้นำคือนายสารลิตที่ดี คือ ผู้ที่สามารถขบถเถียงมาให้อาสาสามารถบรรลุทุก

สิ่งของได้มาก ไปถึงจุดหมายปลายทางได้รวดเร็วและปลอดภัย เพราะมีคุณสมบัติของนายสารที่ที่ดีที่สามารถ หรือนางวงดนตรีที่ดี คือสามารถควบคุมวงดนตรี ซึ่งมีผู้เล่นดนตรีหลายชั้นหลายคนเป็นวงใหญ่ให้บรรเลงเพลงได้ไพเราะเพราะพริ้ง สะกดใจผู้ฟังให้เคลิบเคลิ้มเป็นสุขใจ หรือให้บรรเลงเพลงได้เร้าใจถูกใจผู้ฟังให้สนุกสนาน เพราะเป็นนายวงดนตรีที่มีความสามารถ กล่าวคือมีสถานะความเป็นผู้นำสูง ฉะนั้น หัวหน้าฝ่ายบริหารตลอดถึงหัวหน้างานทุกระดับขององค์กร ที่จะสามารถปกครองบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และสามารถบริหารกิจการ กิจกรรม และหรือโครงการต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุผลดีมีประสิทธิภาพสูง ก็จะต้องเป็นผู้มีลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี คือ มีประมุขศิลป์สูง (พระราชนิพนธ์ (เสริมชัย ชยมงคล), 2548) คำว่า “ผู้นำ” ว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่คนอื่นอยากเดินตามผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมที่จะชักจูงใจและแนะนำคนอื่นให้ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (โสภา ชูพิกุลชัย และคณะ, 2515)

ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะดังนี้ (พัชนี วรกวิน, 2544)

- 1.สติปัญญา (Intelligence) จะต้องเหนือสมาชิกทั้งหมด
2. แรงจูงใจ (Motivation) จะต้องสามารถจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานได้ตามจุดประสงค์ของกลุ่ม
3. การตัดสินใจ (Decision) จะต้องมีการตัดสินใจตามเป้าหมายประสงค์ของกลุ่ม หรือในกรณีพิพาทเกิดขึ้น และจะต้องทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยหรือตัดสินใจชี้ขาดได้อย่างเด็ดเดี่ยวรอบคอบ
4. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) ผู้นำจะต้องใกล้ชิดกับลูกน้องทุกๆ คนอย่างเสมอหน้า ไม่มีการแบ่งพรรคพวกควรจะสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหากผู้นำมีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้อง และผลงานนั้นบรรลุเป้าหมายก็ถือว่าความสัมพันธ์นั้นมีผลต่อการบริหารงาน
5. เกียรติยศ (Person integrity) จะต้องมีความเป็นที่ยอมรับได้ มีความซื่อตรงต่อตนเองและผู้อื่น แสดงเป็นบุคคลตัวอย่าง ปฏิบัติตนอยู่ในข้อกำหนดที่ตนตั้งไว้อย่างเคร่งครัด
6. มีความอดทน (Stamina) ผู้นำจะต้องมีความอดทนในทุกๆ ด้าน ทุกสถานการณ์ เช่น อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ เพราะเป็นธรรมชาติการบริหารงานย่อมผิดพลาด
7. มีความสามารถในการสร้างสังคม (Conceptual Abilities) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถที่จะเป็นตัวกลางที่จะยึดเหนี่ยวสังคมให้ดำรงอยู่ได้ และทำให้สังคม เป็นสังคมที่มีสมรรถภาพตลอดจนการสร้างลักษณะประจำของสังคมนั้น ๆ

8. มีความริเริ่ม (Reality) แนวคิดที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการแปลก ๆ ใหม่ อยู่เสมอไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

9. มีความยุติธรรม (Fairness) ผู้นำจะต้องมีความยุติธรรมกับสมาชิกในด้านการมอบหมายงานควรมอบให้ตามความเหมาะสม มิใช่มอบงานที่ยากจนเกินไปให้กับคนที่ตนไม่ชอบเพราะเป็นลักษณะของการลงโทษอย่างหนึ่ง ควรชมและให้กำลังใจแก่สมาชิกทุกคนที่ทำงานได้ไม่ตำหนิเพื่อสร้างความเสียหายแก่สมาชิก และควรให้รางวัลอย่างเสมอหน้ากัน เมื่อถึงคราวที่สมาชิกควรจะได้รับ

ผู้นำมีบทบาทหน้าที่แบ่งออกได้ 4 ดังนี้ (ศิริพร พูนชัย, 2551)

1. เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตาม ทำให้ผู้อื่นเกิดความประทับใจเชื่อฟังรักดี และเกิดความร่วมมือ

2. เป็นการใช้อิทธิพลทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดความร่วมมือไปสู่จุดหมาย

3. เป็นรูปแบบของการชักจูงให้ยอมทำตามโดยสมัครใจหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ยอมรับ

4. เป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์มีการกระตุ้นซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่อุดมการณ์เดียวกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นยอมทำตามด้วยความสมัครใจ เพื่อไปสู่จุดหมายร่วมกัน

เพราะในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐเอกชนหรือธุรกิจก็ตาม ผู้ที่จะนำพาองค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จได้ก็ได้อีกชื่อว่า เป็นผู้นำ เพราะฉะนั้น ผู้เขียนจึงได้ยกประเด็นที่น่าศึกษามา 5 ประเด็นเพื่อเป็นทฤษฎีในการที่จะนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่ดี หรือ การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพราะถ้าระบบในองค์กร มีพันธกิจที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติตาม หรือ ผู้ที่คอยสนับสนุนเป็นบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ก็จะสามารถปฏิบัติงานตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมายสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ผู้เขียนได้แบ่งไว้ 5 ข้อด้วยกันดังต่อไปนี้

1.ระดับที่ 1 ตำแหน่งหน้าที่

ผู้เขียนได้เน้น “ผู้นำตามตำแหน่งหน้าที่” ตามธรรมเนียมแล้ว การเป็นผู้นำเริ่มต้นจาก Position หรือตำแหน่งหน้าที่อย่างคนที่เข้าไปในกองทัพเริ่มจากการเป็นทหารเกณฑ์แล้วได้แต่จำจนได้ตำแหน่งพลทหาร ส่วนคนที่ได้งานทำ ก็มักได้รับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ชัดเจน เช่น ผู้ใช้แรงงาน พนักงานขาย บริการ เสมียน นักบัญชี ผู้จัดการ ตำแหน่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นผู้นำทุกระดับ เป็นขั้นที่อยู่ต่ำที่สุด และเป็นพื้นฐานที่เราต้องพัฒนาภาวะผู้นำ การจะพัฒนาความสามารถการโน้มน้าวคนอื่นได้อย่างแท้จริงต้องสร้างจากพื้นฐาน ณ จุดนี้เอง

สมัยก่อน ผู้คนต่างพึงตำแหน่งอย่างมากในการเป็นผู้นำ จึงไม่น่าแปลกใจที่ครั้งหนึ่งตำแหน่งผู้นำจะส่งมอบจากพ่อไปสู่ลูกชาย (บ้างก็ลูกสาว) ภายในครอบครัว เจ้าชายกลายมาเป็นกษัตริย์ และการตัดสินใจของพวกเขา (ไม่ว่าจะดีหรือเลว) ก็กลายเป็นกฎหมาย สำหรับในประเทศอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ วันคืนเหล่านั้นสิ้นสุดไปแล้ว จริงอยู่แม้ยังมีหลายประเทศที่มีกษัตริย์และราชินี แต่ในประเทศเหล่านั้นส่วนใหญ่ เช่น อังกฤษ กษัตริย์และราชวงศ์ก็ต้องปกครองโดยอาศัยการยอมรับจากประชาชน นอกจากนี้ ผู้นำที่แท้จริงก็มักมาจากการเลือกตั้ง แม้ตำแหน่งอาจเปิดโอกาสให้ทำสิ่งต่างๆ ได้ แต่อำนาจที่มีก็มิได้อยู่เพียงน้อยนิด ยกเว้นในการปกครองบางระบอบที่โทษของการฝ่าฝืนไม่ยอมทำตามจะน่ากลัวมาก การได้รับตำแหน่งผู้นำไม่ได้มีอะไรเสียหาย เมื่อใครได้ตำแหน่งผู้นำ ก็มักเป็นเพราะคนที่มีอำนาจได้เล็งเห็นแล้วว่า บุคคลนั้นมีความสามารถและศักยภาพ พอได้ตำแหน่งและยศไปแล้ว สิ่งที่จะตามมาคือสิทธิและอำนาจส่วนหนึ่งในการนำคนอื่นตำแหน่ง ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี และเช่นเดียวกับภาวะผู้นำทุกระดับ นั่นคือมันมีทั้งข้อดีและข้อเสีย เรามาเริ่มต้นด้วยการดูเรื่องดีๆ ของภาวะผู้นำในระดับของ Position กันก่อน (จอห์น ซี แมกเวลล์ (JOHN C. MAXWELL), วันดี อภิรักษ์ธนากร (แปล), 2555)

ผู้วิจารณ์ มองว่า การสร้างภาวะผู้นำระดับที่ 1 ผู้นำโดยตำแหน่ง ต้องเข้าใจก่อนว่าก่อนจะได้ตำแหน่งนั้น มาต้องใช้เวลาในการสั่งสม ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ รวมถึงประสบการณ์ ความยอมรับ ในองค์กรผ่านการวางนโยบายวิสัยทัศน์ ขององค์กร ในระดับสูง ลงมา เพื่อให้เกิดการวางตัวบุคลากรที่สำคัญในตำแหน่งนั้น ๆ คัดเลือก สรรหา และบรรจุให้เป็นบุคลากรในหน้าที่ผู้นำ หรือ ยกตัวอย่างเช่น ในระบอบกษัตริย์ก็มีการสืบทอดสันตติวงศ์ แต่สิ่งสำคัญคือ การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง Succession Planning เป็นกระบวนการเชิงรุกที่จะช่วยลดปัญหาการขาดบุคลากรใหม่ในตำแหน่งสำคัญ ๆ ที่จะทำให้เกิดความสมดุลของการเป็นผู้นำไม่เกิดปัญหาที่ขาดบุคลากรใหม่ๆ เข้ามาทำหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็แล้ว ต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ในบางองค์กรก็อาจจะมีรองหัวหน้าหรือรองประธานหรือแม้กระทั่งเป็นราชกุมาร เป็นต้น จะทำให้เกิดการเป็นผู้นำโดยตำแหน่งที่สมบูรณ์มีการเข้ามาลองทำหน้าที่เป็นต้น

2. ระดับที่ 2 การยอมรับ

การเปลี่ยนจากตำแหน่ง (Position) ไปสู่เรื่องการยอมรับหรือการยินยอม (Permission) นับเป็นก้าวแรกอย่างแท้จริงของการเป็นผู้นำ ทำไมผมพูดแบบนี้ ก็เพราะหัวใจสำคัญของภาวะผู้นำอยู่ที่ Influence หรือ การผลักดันหรือโน้มน้าวให้คนอื่นทำสิ่งต่างๆ นั่นเอง ผู้นำที่อาศัยตำแหน่งผลักดันให้คนอื่นทำงานมักไม่ค่อยได้พัฒนาเรื่องการโน้มน้าวกับคนอื่นเหล่านั้น หากผู้ใต้บังคับบัญชายอมทำตามสิ่งที่สั่ง ก็มักเป็นเพราะพวกเขาคิดว่าจำเป็นต้องทำ ทั้งนี้เพื่อจะได้รับค่าจ้างจะได้มีงานทำต่อไป จะได้ไม่โดนตำหนิ และอื่นๆ อีก

หลายเหตุผลในทางตรงกันข้าม เมื่อผู้นำเรียนรู้ที่จะทำหน้าที่ในระดับของการยอมรับทุกอย่างจะเปลี่ยนไป ผู้คนจะไม่ได้แค่ทำตามคำสั่ง แต่จะเริ่มต้นเป็นผู้ตามเพราะเขาอยากจะทำแบบนั้นจริงๆ เพราะอะไร เพราะผู้นำเริ่มผลักดันและโน้มน้าวให้คนอื่นทำสิ่งต่างๆ โดยใช้ความสัมพันธ์ ไม่ใช่อาศัยตำแหน่ง การสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นการสร้างพื้นฐานสำคัญของการทำหน้าที่ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังเป็นการเริ่มทำลายโครงสร้างต่างๆ ขององค์กรลง เพราะผู้คนต่างสายงาน ต่างหน้าที่ และต่างแผนจะสร้างความสัมพันธ์กัน เมื่อสิ่งกีดขวางน้อยลง ความสัมพันธ์แน่นแฟ้นขึ้น พื้นฐานการเป็นผู้นำก็ยิ่งมีมากขึ้น เมื่อคนเรารู้สึกว่ามีคนอื่นชื่นชอบ มีคนอื่นเอาใจใส่ มีคนอื่นดึงเข้าไปมีส่วนร่วม รู้สึกว่ามีคนอื่นมองเห็นคุณค่า ตลอดจนได้รับความไว้วางใจ พวกเขาจะเริ่มทำงานร่วมกับผู้นำและคนอื่นๆ ซึ่งจะทำให้บรรยากาศการทำงานเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง คำกล่าวโบราณ ผู้คนจะก้าวเดินไปพร้อมกับนั้นเป็นความจริง นั่นคือ ผู้คนจะก้าวเดินไป ผู้นำที่เข้ากับพวกเขาได้พร้อมกับผู้นำที่เข้ากับพวกเขาได้ความสัมพันธ์ คือ กฎแห่งสำคัญของความสำเร็จ ไม่ว่าคุณจะทำนายขายของสอนงาน ให้ความรู้ เป็นผู้นำ หรือแค่จัดการงานในแต่ละวัน ถ้าพูดถึงเรื่องการขาย เจฟฟรีย์ กิโตเมอร์ ผู้เขียนหนังสือ *The Sales Bible* และ *Little Red Book of selling* (คัมภีร์สุดยอดการขาย) ได้นำเรื่องนี้ไปเปรียบกับการเล่นเป่ายิงฉุบเพื่อจะบรรยายเรื่องความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น (จอห์น ซี แม็กเวลล์ (JOHN C. MAXWELL), วันดี อภิรักษ์ธนากร (แปล), 2555)

ผู้วิจารณ์ มองว่า การสร้างภาวะผู้นำระดับที่ 2 ผู้นำที่จะได้รับการยอมรับ ต้องมีศิลปะในการบริหารตน คือทำตนให้เป็นตัวอย่างทุกๆ มิติ บริหารคนให้เข้าใจในการทำงาน ไม่หุเบาใจเบาจนงานเสียหาย และบริหารงาน คือ ทำงานเป็น ใช้คนทำงานเป็น ผู้นำที่ยิ่งใหญ่นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยหลักการในการปฏิบัติที่สำคัญความเป็นผู้มีเหตุผลการเดินสายกลาง การตรงต่อเวลาการมีวิธีทำงานมีจิตใจสูงให้ระมัดระวังความหลงระเหิรความหรือตัวจะเป็นอุปสรรคอันหนึ่งที่ทำให้เสียความยิ่งใหญ่ ความซื่อตรงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้สร้างความยิ่งใหญ่ได้การสร้างความคิดดีและทำคุณประโยชน์ให้เป็นมรดกตกทอดแก่คนรุ่นหลัง “ผู้ยิ่งใหญ่ผู้นั้นคือผู้ที่นั่งอยู่ในใจคนไม่ใช่นั่งอยู่บนหัวคน”(หลวงวิจิตรวาทการ, 2532)

3.ระดับที่ 3 การสร้างผลงาน

การสร้างผลงาน หรือ Production ช่วยชี้วัดว่าเขาเป็นผู้มีตำแหน่งเฉย ๆ หรือเป็นผู้นำที่แท้จริงผู้นำที่ดีจะสร้างสรรค์สิ่งดีๆ ขึ้นเสมอ สร้างผลงานให้เห็น แถมยังสร้างผลกระทบสำคัญ และไม่เพียงแต่เขาคนเดียวเท่านั้นที่สร้างผลงาน แต่ยังช่วยให้ผลงานอีกด้วย ความสามารถแบบนี้เองที่ทำให้ผู้นำในระดับที่ 3 มีความมีความน่าเชื่อถือ และมีความสามารถในการโน้มน้าวมา ไม่มีใครเสแสร้งว่าอยู่ในระดับที่ 3 ได้ นี่เป็นระดับที่ต้อง

สร้างผลงาน และมีส่วนร่วมต่อเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่างานนั้นจะเป็นอะไร โรมัล วัตสัน ผู้ก่อตั้งบริษัทโอปีเอ็ม ให้ความเห็นว่า "ผู้นำที่โดดเด่นทุกยุคทุกสมัย คือผู้ที่กำหนดทิศทางของตนเองและทำได้ทะลุเป้าอยู่เสมอ" นับเป็นคำบรรยายผู้นำระดับที่ 3 ได้อย่างดี พวกเขา มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีผลงานดังนั้นก็จึงเป็นผู้ที่สร้างกระแสในเชิงบวก รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งความสำเร็จขึ้นมา ซึ่งทำให้ทีมงานทั้งเก่งและแกร่งมากขึ้นข้อดีอีกประการของภาวะผู้นำระดับที่ 3 คือช่วยดึงดูดคนอื่นๆ ที่มีผลงานโดดเด่นเข้ามา คนที่สร้างผลงาน มักดึงดูดคนแบบเดียวกันเข้ามา คนประเภทนี้เคารพซึ่งกันและกัน ชอบร่วมมือร่วมใจ ช่วยกันทำงานจนสำเร็จลุล่วง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรก้าวหน้าได้ในที่สุดผู้นำอาจเข้าสู่ระดับที่ 1 ได้ด้วยเหตุผลร้อยแปดพันประการ อาทิ อาจเป็นเพราะคูมีแวว มีเส้นสาย ชอบเล่นการเมือง มีความอาวุโส หรือองค์กรไม่รู้จะทำอย่างไรแล้ว และเหตุผลอื่นๆ อีกมากมาย ส่วนผู้นำที่มีพรสวรรค์ในเรื่องคน หรือยอมบากบันเรียนรู้ทักษะเรื่องดังกล่าว อาจไต่ขึ้นไปอยู่ในระดับที่ 2 ได้ แต่บางคนก็ไม่มีทางขยับจากระดับที่ 2 ไปสู่ระดับที่ 3 ได้เลย เพราะอะไร เพราะพวกเขาดูเหมือนจะสร้างผลงานไม่ได้นั่นเอง กรณีแบบนี้มักเป็นเพราะขาดระเบียบวินัย (จอห์น ซี แมกเวลล์ (JOHN C. MAXWELL), วันดี อภิรักษ์ธนากร (แปล), 2555)

ผู้วิจารณ์ มองว่า การสร้างภาวะผู้นำระดับที่ 3 จากที่ผู้เขียนได้นำเสนอ เป็นผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือ ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้นำได้วาง นโยบาย พันธกิจ ที่ชัดเจนไว้ เพราะฉะนั้นการสร้างภาวะผู้นำระดับที่ 3 นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถหรือศิลปะในการใช้คน ถึงจะสามารถประสบความสำเร็จได้ ถ้าขาดในส่วนนี้ก็จะอาจจะผิดพลาดหรือไม่ตรงตามประเด็นเป้าหมาย การจัดการองค์การในต้องมองภาพออกเป็นโครงสร้างที่ชัดเจนไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างที่เป็นในระดับองค์กร โครงสร้างในระดับของหน่วยงานนั้นๆ จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมองภาพให้ชัด และสามารถถ่ายทอดงานออกไปให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่รับมอบหมายนั้นได้ แต่ไม่ใช่ว่าแบกโลกไว้ทั้งใบ เพื่อกุมอำนาจหรือทำงานคนเดียว แต่เป็นการแบ่งงานกันทำ ทำให้ทุกคนมีศักยภาพที่จะสามารถดำเนินงานในที่ตนเองได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำระดับที่ 3 นี้จึงเป็นการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

4.ระดับที่ 4 การพัฒนาคน

ประสิทธิภาพพริตตีว่า สิ่งที่ทำให้เขาก้าวมาถึงภาวะผู้นำในปัจจุบัน ยังไม่เพียงพอจะพาให้ก้าวไปสู่ภาวะผู้นำระดับต่อไปได้ว่าหากอยากเป็นผู้นำที่เก่งขึ้นก็ต้องเต็มใจพัฒนา และเปลี่ยนแปลง ซึ่งนั่นแปลว่า ภาวะผู้นำ 5 ระดับแต่ละขั้นจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดกับเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเป็นผู้นำสำคัญของระดับที่ 3 คือ การสร้างผลงานทั้งในระดับ

บุคคล องค์กร สิ่งที่แสดงให้เห็นการมีภาวะผู้นำที่สูงขึ้นอย่างชัดเจนที่สุด ดูได้จากความสามารถในการสร้างทีมงาน หรือแผน หรือองค์กรที่ทำผลงานออกมา ทว่าการจะก้าวไปสู่ภาวะผู้นำที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยสร้างองค์กรที่ดีที่สุดผู้นำต้องเปลี่ยนจากผู้สร้างผลงานไปการจะก้าวไปสู่ภาวะผู้นำที่สูงขึ้น เป็นผู้สร้างคน เพราะอะไร เพราะไม่ว่าซึ่งจะช่วยสร้างองค์กรที่ดีที่สุดนั้น องค์กรไหน ๆ ผู้คนคือทรัพยากรอันมีค่าผู้นำต้องเปลี่ยนจากผู้สร้างผลงานมากที่สุดไปเป็นผู้สร้างคน ผู้นำเก่งๆ ในระดับที่ 4 จะยอมทุ่มเท เวลา แรงกาย ทุน ทรัพย์ รวมทั้งความคิดไปกับการพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ ผู้นำระดับนี้จะมองดูทุกคน และพยายามวัดศักยภาพการพัฒนาและการเป็นผู้นำโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ ตำแหน่ง อายุ หรือประสบการณ์ เพราะทุกคนล้วนมีโอกาสได้รับการพัฒนาได้ทั้งนั้น การค้นหา และพัฒนาคนอื่นในลักษณะนี้ ช่วยให้การดึงสิ่งที่ดีที่สุดของใครออกมา องค์กรมีสิ่งดี ๆ มากยิ่งขึ้น เพราะการดึงมักกระตุ้นให้ทีมงาน สิ่งที่ดีที่สุดของใครออกมา มักกระตุ้น แสดงผลงานที่ดีที่สุดออกมาเช่นกัน ให้ทีมงานแสดงผลงานที่ดีที่สุดออกมานำและพบความสำเร็จนั้น ถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาให้คนอื่น ๆ เช่นกัน การพัฒนาให้ใครคนหนึ่งมีภาวะประสบความสำเร็จไปด้วย (จอห์น ซี แมกเวลล์ (JOHN C. MAXWELL), วันดี อภิรักษ์ธนากร (แปล), 2555)

ผู้วิจารณ์ มองว่า เป็นการบริหารคน การบริหารคน หรือใช้คนเหมือนคำตะวันตกที่ว่า “ การวางแผนกำลังคน Man Power Planning คือ การวางแผนต้องการกำลังคน การวางแผนให้ได้มาของคนที่ต้องการและการวางแผนการใช้กำลังคน Put the Right Man in the Right Job ใช้คนให้ถูกกับงาน” (Max Weber, 1947) ผู้นำจำเป็นจะต้องรู้ศาสตร์ที่ว่าด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะเมื่อได้ระดับเป็นผู้บริหาร ไม่จำเป็นจะต้องทำงานหรือจัดการเองทั้งหมด สามารถสั่งการหรือเลือกบุคลากรที่สามารถดำรงตำแหน่งบริหารที่รองลงไปจากตน แบ่งงานบริหารให้ผู้อื่นเพื่อให้เกิดความสมดุลในเรื่องของการบริหาร แต่การตัดสินใจสำคัญก็ต้องอยู่กับผู้นำ เพราะฉะนั้นแล้ว ในศาสตร์ต่าง ๆ นั้น การใช้บุคลากรซึ่งเป็นมนุษย์นั้นเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญเป็นบุคลากรที่มีทั้งชีวิต ร่างกาย และจิตใจ จำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำหรือ มีความเชื่อ มีอิทธิพลทางความคิด ที่จะให้เขาบริหารบุคลากรแทน หรือ สามารถสั่งการได้ทำให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กรต่อไป เพราะฉะนั้นการบริหารคนจึงมีความสำคัญทำให้เกิดการบริหารทรัพยากรในด้านอื่นๆ ไปด้วย

5.ระดับที่ 5 จุดสูงสุด

ไม่บ่อยนักที่ผู้นำจะก้าวขึ้นไปถึงระดับที่ 5 อันเป็นภาวะผู้นำระดับสูงสุดได้ภาวะผู้นำระดับนี้ นอกจากเป็นการทำหน้าที่ผู้นำใน 4 ระดับที่ผ่านมาได้อย่างดีแล้ว ยังจำเป็นต้องอาศัยทักษะความสามารถอย่างมาก บวกกับพรสวรรค์ด้านการเป็นผู้นำอยู่

พอสมควรอีกด้วย ต้องใช้หลายสิ่งหลายอย่างในการพัฒนาผู้นำคนอื่นเพื่อจะไปให้ถึงระดับที่ 4 นี่ละคืองานของผู้ในระดับที่ 5 คนที่ขึ้นไปถึง ระดับที่ 5 จะทำหน้าที่ผู้นำได้อย่างดีมาเป็นระยะเวลายาวนาน จนได้สร้างสรรค์คนที่ขึ้นไปถึงระดับที่ 5 สิ่งดี ๆ ด้านภาวะผู้นำ แล้วทิ้งไว้ให้แก่งัดทำหน้าที่ผู้นำได้อย่างดีมาเป็นระยะเวลายาวนานจนได้สร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ด้านภาวะผู้นำผู้นำในระดับสูงสุดจะโดดเด่นและแล้วทิ้งไว้ให้แก่องค์กรเหนือกว่าคนอื่น ๆ และไม่ว่าไปที่ไหนก็ดูเหมือนจะสร้างความสำเร็จขึ้นได้เสมอภาวะผู้นำในระดับนี้ช่วยยกระดับไปทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งช่วยสร้างสภาวะที่ทุกคนได้รับประโยชน์กันหมดทุกคน ซึ่งมีส่วนช่วยสนับสนุนความสำเร็จของทุกคนบารมีของผู้นำในระดับที่ 5 มักแผ่ขยายออกไปไกลเกินกว่าองค์กรและแวดวงที่เขาทำงานอยู่ผู้นำส่วนใหญ่มักก้าวไปถึงระดับสูงสุดหรือ Pinnacle ได้ในช่วงบั้นปลายชีวิตการทำงาน ทว่าในระดับสูงสุดนี้ ไม่ใช่ตำแหน่งซึ่งมีไว้ให้ผู้นำหยุดพักแล้วมอดูความสำเร็จของตัวเอง แต่เป็นจุดที่พวกเขาต้องสืบสานสืบทอด ซึ่งพวกเขาต้องผลกระทบอันยิ่งใหญ่ให้ได้ ด้วยเหตุนี้ผู้นำที่มาถึงระดับสูงสุด ควรใช้โอกาสนี้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ผู้นำในระดับนี้ควรสร้างผู้นำขึ้นมาให้ได้มากที่สุด ต้องรับมือกับความท้าทายอันยิ่งใหญ่ให้ได้มากที่สุด ตลอดจนสร้างบารมีให้กว้างไกล ทั้งนี้เพื่อจะสร้างสิ่งดี ๆ ขึ้นซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่แคในองค์กรหรือในองค์กรที่ทำงานอยู่เท่านั้น (จอห์น ซี แม็กเวลล์ (JOHN C. MAXWELL), วันดี อภิรักษ์ธนากร (แปล), 2555)

ผู้วิจารณ์ มองว่า การเป็นผู้นำระดับที่ 5 เกิดจากสัญชาตญาณที่เกิดจากความฝึกฝนแนวคิดและการทำงานร่วมกับคนอื่นโดยมีการเรียนรู้อยู่ตลอด และ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ที่สำคัญ ทำให้มองเห็นถึงภาวะผู้นำที่จะเกิดขึ้นจึงสามารถบริหารตน บริหารคน บริหารงาน นั่งอยู่ในใจคน ได้ผ่านกระบวนการที่น่า แนวคิด ทฤษฎีนำมาใช้และพัฒนาองค์กรหรือสังคมประเทศชาติได้จริง จึงจะเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จทั้งในส่วนขององค์กรและประเทศชาติและมีครบพร้อมในภาวะผู้นำทั้ง 4 ข้อ จนสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้ตาม และสามารถนำแนวคิดของผู้นำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้จนประสบความสำเร็จได้

6.ตัวอย่างผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 พระองค์ทรงเป็นตัวอย่างของผู้นำครบพร้อมทั้ง 5 ระดับ เป็นพระมหากษัตริย์ผู้ทรงทศพิธราชธรรม ทรงปฏิบัติพระองค์ดังพระปฐมบรมราชโองการที่ได้พระราชทานในการพระราชพิธีบรมราชาภิเษกว่า “เราจะปกครองแผ่นดินโดยธรรม เพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม” อีกทั้งทรงพระวิริยะอุตสาหะทุ่มเทกำลังพระวรกาย และพระราชทรัพย์บำเพ็ญพระราชกรณียกิจน้อยใหญ่เพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ของราษฎรให้ดีขึ้น ดังพระราชดำรัสว่า “ขาดทุนคือกำไร (Our loss is our gain)” ซึ่งทรงขยายความว่า

การลงทุนทำโครงการเพื่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชนนับเป็นมูลค่าเงินไม่ได้ สิ่งที่ได้คือคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนและประเทศชาติได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1-2 : ในหลวงรัชกาลที่ 9 เสด็จพระราชดำเนินไปทรงเยี่ยมราษฎรตามภูมิภาคต่างๆ (หน่วยราชการในพระองค์, 2565)

ภาพพระราชกรณียกิจที่ปรากฏแก่สายตาประชาชนทั้งในและนอกประเทศ ตลอดระยะเวลากว่า ๗๐ ปีที่ทรงครองราชย์ ต่างรับรู้โดยทั่วกันว่าทรงเป็นพระมหากษัตริย์นักพัฒนาผู้ทรงงานหนักที่สุดในโลก ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจน้อยใหญ่นานับการเป็นคุณประโยชน์เนืองนิตย์แก่อาณาประชาราษฎร์ ทรงเป็นพระมิ่งขวัญและหลักยึดเหนี่ยวของพสกนิกรชาวไทย แม้เสด็จสวรรคตล่วงมาจนปัจจุบัน เหล่าพสกนิกรยังคงคำนึงถึงพระมหากรุณาธิคุณเสมอมาไม่เสื่อมคลาย (หน่วยราชการในพระองค์, 2565)

สรุป

จากที่ผู้เขียนได้เขียนเชิงทฤษฎีในหนังสือ ภาวะผู้นำ 5 ระดับ THE 5 LEVELS OF LEADERSHIP มีเนื้อหาที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำอยู่ 5 ระดับประกอบด้วย **ระดับที่ 1** ตำแหน่งหน้าที่ **ระดับที่ 2** การยอมรับ **ระดับที่ 3** การสร้างผลงาน **ระดับที่ 4** การพัฒนาคน **ระดับที่ 5** จุดสูงสุด ผู้วิจารณ์ได้ศึกษาแล้วสามารถรู้ถึงความเป็นผู้นำทั้ง 5 ระดับเป็นหลักทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารคน บริหารตน บริหารงานได้ เพราะสังคมโลกในปัจจุบันนี้กำลังประสบปัญหาในด้านของเศรษฐกิจ การเมือง สังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องผู้นำที่สามารถนำพาประเทศไปสู่ความสำเร็จ ไปสู่ยุคที่ประชาชนไม่ลำบาก มีความอิ่มท้อง อิ่มกาย อิ่มใจ ซึ่งทั้ง 5 ระดับ ในระดับที่ 1 เป็นผู้นำโดยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจจะได้รับการสืบทอดอำนาจหน้าที่จากหัวหน้า หรือ ตำแหน่งที่เป็นการสืบทอดทางเชื้อสายหรือทายาทเป็นต้น ระดับที่ 2 เป็นการยอมรับ คือ ผู้นำที่วางตัวให้เป็นที่ยอมรับและนับถือเกิดความเชื่อถือในตัวผู้นำต้องมีศิลปะในการใช้ชีวิตและมีศาสตร์มีความรู้ในตัว จึงเป็นที่ยอมรับได้สอดคล้องกับข้อที่ 3 คือการสร้างผลงานจะต้องมีผลงานที่เป็นการรับรองว่าสามารถทำงานและรู้ในเรื่องนั้น ๆ ได้จริง รวมถึงระดับที่ 4 คือไม่จำเป็นจะต้องทำด้วย

ตนเองทั้งหมด แต่การตัดสินใจต้องอยู่ในความเป็นผู้นำ เพราะฉะนั้นภาวะผู้นำทั้งทั้ง 4 ระดับนั้นรวมลงก็คือภาวะผู้นำระดับที่ 5 คือจุดสูงสุด เป็นผู้นำที่สามารถบริหารตน ให้มีความน่าเชื่อถือ เป็นการยอมรับและบริหารคน คือ ใช้คนให้ถูกกับงาน รวมถึงการสร้างงานที่เป็นงานขององค์กรก็จะสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จโดยตนเองไม่ต้องลงมือทำเองก็ได้ แต่เป็นการบริหารที่มาจากภาวะผู้นำทั้ง 5 ระดับ ที่ผู้วิจารณ์ได้กล่าวไปแล้ว

หนังสือเล่มนี้จึงเป็นหนังสือที่มีประโยชน์ที่ใช้ในการประกอบการเรียนหรือการสร้างภาวะผู้นำที่ดี สร้างแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรและเป็นคนคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- จอห์น ซี แม็กเวลล์ (JOHN C. MAXWELL), วันดี อภิรักษ์ธนากร (แปล). (2555). *ภาวะผู้นำ 5 ระดับ THE 5 LEVELS OF LEADERSHIP* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เนชั่นส์บุ๊คส์.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร* (พิมพ์พิเศษ 5 ธันวาคม 2549). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). (2548). *หลักธรรมมาภิบาลและประมุขศิลป์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มงคลชัยพรินติ้ง.
- พัชนี วรกวิน. (2544). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูจันทระเกษม.
- ศิริพร พูนชัย. (2551). *ผู้นำและภาวะผู้นำ*. สืบค้น 16 กุมภาพันธ์ 2566, จาก www.ratnc.th.
- โสภา ชูพิกุลชัย และคณะ. (2515). *เทคนิคการให้บริการปรึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หน่วยราชการในพระองค์. (2565). *พระราชประวัติพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร*. สืบค้น 16 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://shorturl.asia/4hc8p>.
- หลวงวิจิตรวาทการ. (2532). *กุลโลบายสร้างคามยิ่งใหญ่*. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาส์น.
- Max, W. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*.
Translated by A.M. Handerson and T. Parsons. New York: Free Press.

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม - ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บเปิด-ปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ เช่น ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) เป็นต้น

2. การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถา พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่างเช่น

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบลอยในภคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) เป็นต้น

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (จิตวุฒิ หมั่นมีและคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

(3) บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง.// (เลขหน้าที่อ้าง).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระสุกิจ สัจฉิน. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวิตร ว่องวิระ, ทัศนวิทย์ และวิวิทย์ของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความในวารสาร

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, // ปีที่(ฉบับที่), // เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ธิดาวิมล หนัมนี่. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน/ชื่อสารานุกรม// (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).

วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

(6) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์, วันที่/เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์, // เลขหน้า.

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ประชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์// (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา).// สถานที่พิมพ์:// สำนักพิมพ์.

พระปลัดสมพงษ์ กวีวิโส (हररररर). (2558). รูปแบบการบริหารจัดการวัดเพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// (รายงานผลการวิจัย).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(9) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน).// ตำแหน่ง.// [บทสัมภาษณ์].

พระปลัดระพิน พุทธิสาร. (2559, 5 กุมภาพันธ์). อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย [บทสัมภาษณ์].

(10) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// สืบค้น วัน เดือน ปี, // จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2560). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2560, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2017). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2017, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>

(11) ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง.//(พ.ศ.,วันที่ เดือนที่ประกาศ).//ราชกิจจานุเบกษา.//เล่ม ตอน.//หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและ
ประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

(12) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.//(ปีพิมพ์, วัน เดือน).//ชื่อบทความ.//ชื่อหนังสือพิมพ์.//น. หรือ p. หรือ pp.
เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียวพระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

E-mail:

บทคัดย่อ (16 pt) (ไม่เกิน 250 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (16 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (16 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

.....

.....

.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (16 pt)

1. (16 pt)
2. (16 pt)
3. (16 pt)

วิธีดำเนินการวิจัย (16 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร, กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย (16 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

อภิปรายผลการวิจัย (16 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

องค์ความรู้จากการวิจัย (16 pt)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

ข้อเสนอแนะ (16 pt)

(16 pt) นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย อาทิเช่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และหรือข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เป็นต้น.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (16 pt)

(16 pt).....รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....

ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 3(1), 25-31.

พระมหาสุหิตย์ อาภากร. (2548). *เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

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

วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

สุชาติ เพือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน*, น. 13.

James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

E-mail:

Abstract (16 pt) (Not more than 250 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2..... and 3..... Populations and sample, research tools, Data collection,
Data analysis, Statistics used for data analysis, Findings were as follows: (present
only the most interesting research findings).....

.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (16 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)

Introduction (16 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.....

.....

.....

.....

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.....

.....

.....

.....

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.....

.....

.....

.....

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.....

.....

.....

.....

.....

Research Objectives (16 pt)

- 1..... (16 pt)
- 2..... (16 pt)
- 3..... (16 pt)

Methodology (16 pt)

(1.6. pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection, (quantitative and qualitative) Data analysis (quantitative and qualitative), Statistics used to analyzed the data.

Results (16 pt) (Present to cover all set objectives)

(16 pt) results of the research answer all objectives



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions.....

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation.....

.....

.....

.....

Discussion (16 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Body of knowledge (16 pt)

(16 pt) Point out the body of knowledge or achievement from the research work. Synthesize the knowledge in form of a model/ Model structure that is concise and easy to understand.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Recommendations (16 pt)

(16 pt) Summarize all research findings in brief, concise and to the point with recommendations derived from the research work as to use the research results and recommendation for further research.....

.....

.....

.....

.....

.....

References (16 pt)

(1.6 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA) References in contents and at the end must be consistent.

[illegible]

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

E-mail:

บทคัดย่อ (16 pt) (ไม่เกิน 250 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (16 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (16 pt)

(16.pt) เขียนบทพจนานุกรมแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆใน การเขียนบทความวิชาการ

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of multiple sets of three horizontal dashed lines, providing a guide for letter height and placement. The lines are evenly spaced across the entire page, leaving ample room for writing practice. There is no text or other markings on the page.

เนื้อหา (16 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

ឥរុប (16 pt)

(16 pt).

เอกสารอ้างอิง (16 pt)

(16 pt).....รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....

Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

E-mail:

Abstract (16 pt) (Not more than 250 words)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (16 pt) (Not more than 300 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

Introduction (16 pt)

(16 pt).

Content (16 pt)

(16 pt)



Figure 1: (Name of the figure, if any))

Source: mention the name of the source

Figure captions

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation

Conclusion (16 pt)

(16 pt).

[illegible]

References (16 pt)

(1.6 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Association (APA) References in contents and at the end must be consistent.

This image shows a full page of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across the width of the page, providing a template for handwriting practice or general writing. There are no margins, text, or other markings on the page.



วารสาร
JBIM พุทธนวัตกรรม
และการจัดการ
Journal of Buddhist Innovation and Management

สำนักงานวารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ
มูลนิธิการจัดการเชิงพุทธ เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 093-635 9515, E-mail: journal.bim@mcu.ac.th

