



JBIM

วารสาร
พุทธนวัตกรรม
และการจัดการ
Journal of Buddhist Innovation and Management

ISSN 2774-0919 (Print) ISSN 2774-0897 (Online)

■ ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2568 | Vol. 8 No. 3 May - June 2025



วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ
มูลนิธิการจัดการเชิงพุทธ





JBIM

วารสาร
พุทธนวัตกรรม
และการจัดการ
Journal of Buddhist Innovation and Management

ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2568

จำนวนพิมพ์ : 20 เล่ม



เลขมาตรฐานสากล

ISSN 2774-0919 (Print)

ISSN 2774-0897 (Online)

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร

เป็นวารสารด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มุ่งเน้นนำเสนอองค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์ทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และผลงานทางวิชาการด้านการบริหารจัดการ โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร

- 1) บทความวิชาการ (Academic Article)
- 2) บทความวิจัย (Research Article)
- 3) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ (เริ่มปี 2565 เป็นต้นไป)

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

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review)

บรรณาธิการ:

สุรพล สุยะพรหม
journal.bim@mcu.ac.th

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
kietsn@hotmail.com
พระครูสุธีภิตติบัณฑิต
krisada.sae@mcu.ac.th

กองบรรณาธิการ:

พระเมธาวิจารย์
psbud@hotmail.com
พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม
maghavin9@gmail.com
ธีรโชติ เกิดแก้ว
tongin2000@gmail.com
บุษกร วัฒนบุตร
busaaiey2516@gmail.com
ปฐิมปรีชญ์ คณินพศุขย์
jpkhaninphasut@gmail.com
วันชัย สุขตาม
wanchai2526@srnu.ac.th
วันทนา เนาว์วัน
wanthana_nt@hotmail.com
สายชล ปัญญชิต
saicholpa@g.swu.ac.th
อนันต์ อุปสอด
ananupsod9541@gmail.com

กองจัดการวารสาร:**ฝ่ายเลขานุการ:**

นิกร ศรีราช
สุภัทรชัย สีสะไบ
พระมหาสมชาย ขนติสรโณ
พระมหาสมค์กร อติภทโท

ฝ่ายศิลปกรรม:

พระพลวัฒน์ สพล

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประเทศไทย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,
ประเทศไทย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,
ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,
ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายการเงิน:

วรรณที สุวรรณจิรไพศาล
กษพรณ บุญเทียน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายพิสูจน์อักษร:

พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ
กรกต ขาบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย:

ธัชชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

สำนักงานวารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

จัดพิมพ์โดย:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย 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. 8 No. 3 May – June 2025

Number of prints: 20 copies



International Standard Serial Numbers (ISSN)

ISSN 2774-0919 (Print)

ISSN 2774-0897 (Online)

Objectives and Scope of the Journal

This Journal is academic journal in Humanities and Social science with the purpose of promote and support lecturer, academican, student and interested person have opportunity to publish academic work that focus to present both Thai and English article for body of knowledge in innovation of integration Buddhism, Social science, Humanities and Business. Accepting articles in both Thai and English.

Types of Works Published in the Journal

- 1) Academic Article
- 2) Research Article
- 3) Book Review

Publication Schedule: 6 issues 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

Article Evaluation and Selection Process

Each article undergoes peer review by a minimum of 3 reviewers who are experts in the relevant field. Articles must also receive approval from the editorial board before publication. The review process follows a double-blind format, where both the authors and the reviewers remain anonymous to each other.

Editor-in-chief:

Surapon Suyaporn
journal.ssr@mcu.ac.th

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Editorial Assistants:

Kiettisak Suklueang
kietsn@hotmail.com
Phrakhrusuthikittibundit
krisada.sae@mcu.ac.th

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Editorial Board Members:

Phramedhavinaiyaros
psbud@hotmail.com
Phramaha Makhavin Purisuttamo
maghavin9@gmail.com
Teerachoot Kerdkaew
tongin2000@gmail.com
Busakorn Watthanabut
busaaiey2516@gmail.com
Purimpratch Khaninphasut
jpkhaninphasut@gmail.com
Wanchai Suktam
wanchai2526@srnu.ac.th
Wanthana Nowwan
wanthana_nt@hotmail.com
Saichol Panyachit
saicholpa@g.swu.ac.th
Anan Upsod
ananupsod9541@gmail.com

Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand
Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand
Faculty of Liberal Arts, Huachiew Chalermprakiet
University, Thailand
Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University, Thailand
School of Educational Studies,
Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand
Faculty of Humanities and Social Sciences
Surindra Rajabhat University, Thailand
Faculty of Management Science
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand
Faculty of Social Sciences Srinakharinwirot University,
Thailand
Faculty of Humanities and Social Sciences
Lampang Rajabhat University, Thailand

Journal Manager Team:**Secretary:**

Nigorn Srirat
Suphattharachai Sisabai
Phramaha Somchai Khantisarano
Phramaha Samak Atibhaddho

Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Fine Arts Department:

Phra Phonlawat Sapalo Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Finance Department:

Wantanee Suwanjiraphaisan Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Kotchaphan Bunthian Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Proofreading Department:

Phramaha Supat Nantapanno Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Korakoth Chabandit Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Legal Team:

Tatchanan Isaradej Faculty of Social Sciences,
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

The Office Journal of Buddhist Innovation and Management.

Graduate School of Political Science Faculty of Social Sciences
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phra Rajrattanamoli Building (Nakhon
Khemapali),
4th Floor, 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 REVIEW BOARD: JOURNAL OF BUDDHIST INNOVATION AND MANAGEMENT

- | | |
|--|---|
| 1. พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Brahmapundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 2. พระธรรมรัตนารักษ์, ดร.
Dr. Phra Thammaratanaporn | วัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี
Wat Khian Khet, Pathum Thani Province |
| 3. พระพรหมวัชรธีรจารย์, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Brahmawatcharatheeracharn | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 4. พระธรรมวัชรธีรคุณ, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phradhamvachilatheelakhun | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 5. พระราชวัลภาจารย์, ดร.
Dr. Phra Rajwallapajan | วัดหนองหอย จังหวัดราชบุรี
Wat Nong Hoi, Ratchaburi Province |
| 6. พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phramedhavinaiyaros | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |
| 7. พระสมุทรวิจิตรโสณ, ดร.
Dr. Phra Samut Wachirasopon | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 8. พระพิพัฑฒโรดม, ดร.
Dr. Phra Phiphatphatcharodom | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 9. พระวัชรกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phra Vajrakittibundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 10. พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsitthinayok | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 11. พระเมธีวราภรณ์, ดร.
Phra Metheewaraporn | วัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Wat Phananchong Worawihan, Ayutthaya |
| 12. พระครูโสภาสนนทกิตติ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Opasnonthakit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 13. พระครูนันทกิจโกศล, ดร.
Dr. Phrakru Nonthakitkosol | วัดอ่วม่องประชาชนอุทิศ จังหวัดนนทบุรี
Wat Uam Ong Prachanarimit, Nonthaburi |
| 14. พระครูโกศลธรรมานุสิฐ, ดร.
Dr. Phrakhru Kosol Thammanusit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 15. พระเมธีวัชรประชาทร, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Phisitprachanat | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 16. พระครูวิสุทธิสัทธาภิวัฒน์, ดร.
Dr. Phrakhru Wisuttilapiwat | วัดไผ่ล้อม จังหวัดสระบุรี
Wat Phai Lom, Saraburi Province |
| 17. พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Medhivajarapundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |

18. พระปัญญาวัชรบัณฑิต, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phra Panyavajrapandit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
19. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญโญ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Sangharakchakkrit Phuripanyo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
20. พระคมสัน จิตเมธโส, ผศ.
Asst. Prof. Phra Khomsan Titamataso
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
21. พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Suthikittibundit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
22. พระครูวินัยธรเอก ชินวโร, ผศ.ดร.
Dr. Phrakhruvinaithon Ekk Jinawangso
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
23. ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง
Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
24. ศาสตราจารย์ ดร. ชำนาญค์ อติวัฒนสิทธิ์
Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
25. ศาสตราจารย์ ดร. ชีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
Prof. Dr. Thirapat Serirangsan
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
Sukhothai Thammathirat Open University
26. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ ไชวเกษม
Assoc. Prof. Anuphum Sowkasem
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
27. รองศาสตราจารย์ ดร. โกนิษฐ์ 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 นามสนิท
Assoc. Prof. Dr. Saman Ngamsanit
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
34. รองศาสตราจารย์ ดร. รัชชนันท์ อิศรเดช
Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
35. รองศาสตราจารย์ ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
Assoc. Prof. Dr. Surin Nitamangkoon
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

- | | |
|---|---|
| 36. รองศาสตราจารย์ ดร. พิเชฐ ทังโต
Assoc. Prof. Dr. Phichet Thangto | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University |
| 37. รองศาสตราจารย์ ดร. ภัทรพล ไชยเย็น
Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University |
| 38. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุกะ
Assoc. Prof. Warakhom Thisuka | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |
| 39. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยุทธ ชินอกุล
Assoc. Prof. Dr. Chaiyuth Chinokul | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
National Institute of Development Administration |
| 40. รองศาสตราจารย์ ดร. โยธิน แสงวงดี
Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawaengdee | มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University |
| 41. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรโชติ เกิดแก้ว
Asst. Prof. Dr. Teerachoot Kerdkaew | มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
Hua Chiew Chalermprakiet University |
| 42. รองศาสตราจารย์ พัฒนะ เรือนใจดี
Assoc. Prof. Phatthana Rueanchaidee | มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University |
| 43. รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา แก้วหล้า
Assoc. Prof. Dr. Wasana Kaewla | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Surin Rajabhat University |
| 44. รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิญ รักษ์ตย์
Assoc. Prof. Dr. Suwin Raksat | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |
| 45. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระพงษ์ แก่นอินทร์
Assoc. Prof. Dr. Thiraphong Kaenin | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Prince of Songkla University |
| 46. รองศาสตราจารย์ ดร. สรรเสริญ อินทรรัตน์
Assoc. Prof. Dr. Sansoen Intarat | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University |
| 47. รองศาสตราจารย์ ดร. จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ
Assoc. Prof. Dr. Chamroen Chuchuaisuwan | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
Rajamangala University of Technology Srivijaya |
| 48. รองศาสตราจารย์ ดร. ภัคดี โพธิ์สิงห์
Assoc. Prof. Dr. Phakdi Phosing | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University |
| 49. รองศาสตราจารย์ ดร. สันญา เคนาภูมิ
Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphum | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University |
| 50. รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์
Assoc. Prof. Dr. Chonwit Chianchit | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University |
| 51. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สรรสวัสดิ์สุทธิ
Assoc. Prof. Dr. Phaisan Sansonwisut | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University |
| 52. รองศาสตราจารย์ ดร. กาสัก เต๊ะขันหมาก
Assoc. Prof. Dr. Kasak Tekhanmak | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
Thepsatri Rajabhat University |
| 53. รองศาสตราจารย์ ดร. ขวลิต สวัสดิ์ผล
Assoc. Prof. Dr. Chawalit Sawatphon | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
Suan Dusit Rajabhat University |

54. รองศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต. ดร. สวัสดิ์ จิรัฐติกาล
Assoc. Prof. Dr. Sawat Chirattthikan
กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
Department of Corrections, Ministry of Justice
55. รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา หล่อตระกูล
Assoc. Prof. Dr. Atchara Lotrakun
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
56. รองศาสตราจารย์ ดร. สำเนียง เลื่อมใส
Assoc. Prof. Dr. Samniang Leurmsai
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University
57. รองศาสตราจารย์ ดร. วันทนา เนาววัน
Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
58. รองศาสตราจารย์ ดร. ศรชัย ท้าวมิตร
Assoc. Prof. Dr. Somchai Taomitr
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
59. รองศาสตราจารย์ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก
Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University
60. รองศาสตราจารย์ ดร. จิรายุ ทรัพย์สิน
Assoc. Prof. Dr. Chirayu Sapsin
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Surindra Rajabhat University
61. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมชอบ
Assoc. Prof. Wichai Thamchop
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
62. รองศาสตราจารย์ ดร. วุฒินันท์ กันทะเดียน
Assoc. Prof. Dr. Wutthinan Kanthatian
มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University
63. รองศาสตราจารย์ ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน
Assoc. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University
64. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลัปปหลึง คงชนะ
Asst. Prof. Dr. Phlapphlueng Khongchana
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University
65. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี เพชรนาจักร
Asst. Prof. Dr. Montri Phetnachak
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Prince of Songkla 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. สอาด บรรเจิดฤทธิ์
Asst. Prof. Dr. Sa-At Banchoetrit
มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด
Stanford University
69. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. อนันท์ ใจสมุทร
Asst. Prof. Lt. Jg. Dr. Anan Chaisamut
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Surat Thani Rajabhat University
70. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยสร สมบุญมาก
Asst. Prof. Dr. Chayason Sombunmak
มหาวิทยาลัยนครพนม
Nakhon Phanom University
71. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษกร วัฒนบุตร
Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University

72. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมคิด ดวงจักร
Asst. Prof. Dr. Somkhith Duangchak
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
73. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญชู ภูศรี
Asst. Prof. Dr. Boonchoo Poosri
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Ubon Ratchathani University
74. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัชวาล แอร่มหล้า
Asst. Prof. Dr. Chatchawan Araemla
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
75. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุภูมิ เขตจัตุรัส
Asst. Prof. Dr. Chatuphum Khetchatturat
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khonkaen University
76. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
Asst. Prof. Dr. Apichat Pansuwan
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
77. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสสวาส กุลวงศ์
Asst. Prof. Dr. Manassawas Kullawong
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย
Rajamangala University of Technology Srivijaya
78. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาวณี เผือกบัวขาว
Asst. Prof. Dr. Wipavane Phueakbuakhao
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Phetchaburi Rajabhat University
79. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสกสรรค์ สนวา
Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Roi Et Rajabhat University
80. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทัย สติมัน
Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University
81. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชชุกร นาคธน
Asst. Prof. Dr. Witchukon Nakathon
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
82. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผดุง วรรณทอง
Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
83. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัฐพล เข็นใจมา
Asst. Prof. Dr. Rattapol Yenjaima
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
84. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี
Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
85. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ รักขันโท
Asst. Prof. Dr. Suwatsan Ragkhanto
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
86. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณีต
Asst. Prof. Dr. Yuttana Praneet
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
87. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
Asst. Prof. Dr. Phonthip Wannawiro
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
88. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ธิลา
Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University
89. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริยา รักษาเมือง
Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkomrajavidyalaya University

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| 90. อาจารย์ ดร. อนงค์วิญา สาริบุตร | มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| Dr. Anongwitya Saribut | Ramkhamhaeng University |
| 91. อาจารย์ ดร. วียะดา วรานนท์วนิช | มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ |
| Dr. Wiyada Waranonwanit | North Bangkok University |
| 92. อาจารย์ ดร. กฤษณะ ทองแก้ว | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี |
| Dr. Kitsana Thongkaeo | Suratthani Rajabhat University |
| 93. อาจารย์ ดร. จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต |
| Dr. Chitwimon Khlaisuban | Suan Dusit University |

บทบรรณาธิการ



วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการนี้เป็นปีที่ 8 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน พ.ศ. 2568 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควบคู่กับการตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

บรรณาธิการวารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(7)
บทบรรณาธิการ	(13)
สารบัญ	(14)
บทความวิจัย :	
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง	
เกษม คมสัจยธรรม, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์	1-14
การประยุกต์หลักพระธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง	
พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, เกษม คมสัจยธรรม	15-27
การนํานโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร	
อรดา สมหวัง, ภาวิดา รังษี	28-42
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ	
วุฒิชัย ชูภักดี, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง	43-54
การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม	
จิรภาดา นามบุรี, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, ทัศนุภรณ์ แก่นท้าว	55-66
บทบาทการสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังสี (ชำนาญ อดุลมปญโญ)	
พระครูปลัดพณานันท์ ฐิตเมโธ, พระเทพวัชรสารบัณฑิต (ประสาน จนทสโร), สุภัทรชัย สีสะใบ	67-80

การพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมใน
จังหวัดราชบุรี

พระเมธีวัชรญาณบัณฑิต (ชินภัทร ฉินฺนาลโย), ประเสริฐ อิลาว

81-92

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหาร
เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

พระครูพิศาลพัฒนานุกิจ (สุจินต์ ทิพย์มโฆ), พระมหาสมัค อติภทฺโท

93-106

การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง
จังหวัดอ่างทอง

พระเจนณรงค์ จารุธมฺโม, พระครูสังฆวิริยกิจ (ระพีณ พุทธิสารโ),
พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกโร)

107-120

การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์
ในประเทศไทย

วสุชาติ มีบุญมี, สมบัติ นามบุรี, สุริยา รักษาเมือง

121-133

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

ไศภิชุ์ บุญทอง, สุริยา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

134-146

แนวทางการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พระสมุห์สมศักดิ์ ธมฺมจาโร, พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ รัตนพงศ์),
พระครูธีรภัทรจารี (พิชิต โยมา), พระอนุสรณ์ อนุตฺตโร

147-161

กระบวนการจัด “งานศพสี่เหลี่ยม” เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อม :
กรณีศึกษาบ้านเล่า ตำบลบ้านเล่า อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

พระมหาสังคม ชยานนฺโท

162-173

การส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทตามแนววิถีพุทธขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

เมธาวรินทร์ วิลพรรณ, ธวัชชัย สมอเนื่อ, สุริยา รักษาเมือง

174-184

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารเทศบาล
เมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

พระวรเชษฐ กนฺตวิโร, ธิติวุฒิ หมั่นมี, อภิญาญา ฉัตรช่อฟ้า

185-198

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

นุชนาถ เริงจิตตรี, สมบัติ นามบุรี, สุริยา รักษาเมือง

199-210

บทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี

พระครูธรรมธรรอภิชัย อภิขโย,

พระครูวิโรจน์กาญจนเขต (นันทกฤต ที่ป่งกระ)

211-225

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

บงกช บวรฤกษ์, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง

226-237

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของนักกีฬาอีสปอร์ตในประเทศไทย

กฤตพงศ์ ปานผา, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง

238-249

จริยธรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล

อรอนงค์ แฉ่งพงศ์พันธ์, นิชนันท์ บุญโฮ, ชนาธิป พรหมวัน

250-263

ความชอบธรรมทางการเมืองกับการสื่อสารเชิงคุณธรรมในสังคมประชาธิปไตย

พระมหาธนวัฒน์ ปรียติเมธี, พระศรีวิชิราภรณ์ (เกรียงไกร กิตติเมธี),
ประยูร อรัญรุท

264-277

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐด้วยหลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาศักยภาพและ
การมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

วนิดา ตรงดี

278-290

บทบาทพรรคการเมืองไทยในอนาคต

พระครูสังฆรักษ์อริวัฒน์ อธิวฑฺฒโน, พระมหาศุภกร ญาณโสภณ,
คุณาพร อังโสภณ, ชัยธร สุกนธสังข์, บุญญาพร เกรียวท่าทราย

291-302

การบริหารจัดการความเสี่ยงในการดำรงชีวิตของประชาชนด้วยหลัก
ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์

พระมหาวิรัตน์ พลทตฺโต, พระครูธรรมธรรอภิชัย อภิชโย, ประเสริฐ ธิลาวั 303-315

สูงวัยไม่เกษียณ: การจัดการทุนมนุษย์ในยุคประชากรเปลี่ยนผ่าน

นิพนธ์ บัญโข, อรอนงค์ แจ้งพงศ์พันธ์, ชนาธิป พรหมวัน 316-337

ภาคผนวก 328

กระบวนการพิจารณาบทความ 329

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง 331



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง*
BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTING PERFORMANCE
POTENTIAL OF ADMINISTRATIVE COURT STAFF

เกษม คมสัตยธรรม, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

Kasem Comsatyadham, Phongphat Chittanurak

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Kasem.1411@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง และ 3. นำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพบุคลากรศาลปกครอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายโดยการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง 2. การจัดเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก 3. การบันทึกและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และ 4. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 รูปหรือคน แบ่งเป็น 7 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง ตุลาการ ข้าราชการ พนักงานราชการ และนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมาย การบริหารราชการแผ่นดิน และพระพุทธศาสนา

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อแรก พบว่า ศักยภาพของบุคลากรศาลปกครอง ประกอบด้วย 5 ด้านหลัก ได้แก่ ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความมีเอกภาพ คุณภาพมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งทั้งหมดเป็นองค์ประกอบเชิงระบบที่ส่งเสริมความน่าเชื่อถือและความชอบธรรมขององค์กรตุลาการ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่สอง พบว่า ปัจจัยส่งเสริมศักยภาพครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีคุณธรรมเป็นแกนกลางของการพัฒนา และตามวัตถุประสงค์ข้อที่สาม พบว่าการบูรณาการหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา สามารถยกระดับคุณภาพบุคลากรทั้งในเชิงพฤติกรรม อารมณ์ และกระบวนการคิด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา Digital HR



และ E-Government โดยเฉพาะในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส มีเหตุผลและยึดโยงกับคุณธรรม องค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตุลาการจำเป็นต้องมีการบูรณาการหลักธรรมควบคู่กับการพัฒนาเชิงระบบเพื่อสร้างบุคลากรที่มีทั้งศักยภาพทางเทคนิคและจิตสำนึกด้านคุณธรรมอย่างสมดุล

คำสำคัญ: ไตรสิกขา; ศักยภาพบุคลากร; ศาลปกครอง

Abstract

This research article aims to 1. assess the performance potential of administrative court personnel, 2. examine the factors that enhance such potential, and 3. propose a Buddhist-integrated framework to promote staff capacity. A qualitative research design was employed, consisting of four main steps: purposive selection of informants, data collection through in-depth interviews, validation of recorded data, and content analysis. The 25 key informants were grouped into seven categories, including high-level administrators, judges, civil servants, contract personnel, and scholars specializing in public law, administrative sciences, and Buddhist studies.

The findings revealed that 1. five key dimensions transparency, accuracy, unity, quality standards, and teamwork serve as systemic foundations for organizational legitimacy; 2. enhanced staff capacity depends on knowledge, skills, and personal attributes, with particular emphasis on moral integrity cultivated through organizational culture; and 3. integrating the Threefold Training Sila (morality), Samadhi (concentration), and Panya (wisdom) is vital for promoting ethical behavior, emotional regulation, and reflective thinking. These qualities are essential for aligning with Digital HR and E-Government strategies, especially in fostering transparency, accountability, and moral reasoning within a digitized justice system.

Keywords: Threefold Training; Personnel Potential; Administrative Court

บทนำ

ศาลปกครองได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวภายใต้แผนแม่บทศาลปกครอง 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) โดยในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570) มุ่งเน้นให้ศาล



ปกครองเป็นระบบศาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Admincourt) และมีมาตรฐานการจัดการคดีในระดับสากล การบรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องพึ่งพาบุคลากรที่มีศักยภาพทั้งในด้านกฎหมาย เทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่ (คณะกรรมการบริหารศาลปกครอง, 2561) อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดด้านการจัดสรรทุนการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในช่วงที่ผ่านมา ส่งผลให้ยังไม่สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ได้อย่างเต็มที่

ปัญหาหลักที่พบในการพัฒนาองค์กรภาครัฐในปัจจุบัน คือ ความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับยุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น บุคลากรยังขาดความรู้ด้านดิจิทัล อุปกรณ์ไม่ทันสมัย การเชื่อมโยงข้อมูลไม่สมบูรณ์ และการดำเนินนโยบายยังไม่แพร่หลาย (ธนาชัย อธิพัฒน์วงศ์ และคณะ, 2564) ข้อมูลจากการวิเคราะห์ของสำนักบริหารยุทธศาสตร์ (2565) ชี้ว่าแม้บุคลากรศาลปกครองจะมีแนวโน้มปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่เรียกว่า TRUST (ความไว้วางใจ: Transparency, Responsibility, Unity, Standard, Teamwork) เพิ่มขึ้น แต่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะด้านมาตรฐานงาน ความเป็นเอกภาพ และการทำงานเป็นทีม จึงแสดงถึงความจำเป็นในการสร้างความเชื่อมโยงอย่างแท้จริงระหว่างแนวทางการทำงานและค่านิยมองค์กร

เมื่อพิจารณาถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทั้งทักษะวิชาชีพและคุณลักษณะทางจริยธรรมอย่างยั่งยืน พบว่า แนวคิดจากพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา อันได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ถือเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ ซึ่งปรากฏในพระไตรปิฎก อังคุตตรนิกาย ดิกนิบาต (อง.ติก. 20/87/312–314) และขุททกนิกาย มหานิทเทส (ขุ.ม. 29/10/48–49) โดยศีลหมายถึงการควบคุมกาย วาจา ให้เรียบร้อย สมาธิคือการตั้งจิตให้มั่นและไม่ฟุ้งซ่าน ส่วนปัญญาคือการรู้เท่าทันอย่างเป็นเหตุเป็นผล การนำหลักธรรมนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยช่วยให้สามารถประเมินศักยภาพบุคลากรทั้งในด้านพฤติกรรม จิตใจ และกระบวนการคิดได้อย่างครอบคลุม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมากได้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐไม่อาจมองเพียงเชิงเทคนิคหรือความสามารถทางกายภาพ แต่ต้องผนวกกับคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถทางอารมณ์ งานวิจัยของพระครูสิริธรรมาภิรต (ธรรมรัต อริยธมฺโม, 2554) พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (2564) และพรพรรณ โปรเทียร์ณ์ (2561) ต่างชี้ว่า การบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนาในองค์กรสามารถยกระดับความรับผิดชอบ การควบคุมอารมณ์ และการตัดสินใจอย่างมีคุณภาพได้อย่างชัดเจน

งานวิจัยฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพของบุคลากรศาลปกครองในมิติต่าง ๆ รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมศักยภาพดังกล่าว และเสนอแนวทางการบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้าสู่กระบวนการทำงานของศาลปกครองอย่างเป็นระบบ โดยคาดหวังให้



ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรตุลาการให้สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การบริหารยุคดิจิทัล และสร้างความชอบธรรมอย่างยั่งยืนในระบบยุติธรรมของไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง
3. เพื่อเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์โดยตรง ทั้งหมด 25 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารศาลปกครองสูงสุด จำนวน 5 คน 2. ผู้บริหารศาลปกครองกลาง จำนวน 5 คน 3. ตุลาการศาลปกครอง จำนวน 5 คน 4. ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง จำนวน 3 คน 5. พนักงานราชการศาลปกครอง จำนวน 3 คน 6. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน และ 7. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-Depth Interview) โดยมีประเด็นคำถามการวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของศาลปกครอง โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรของศาลปกครอง ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของศาลปกครอง ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของศาลปกครองและ ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ



4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตสัมภาษณ์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนัดหมายสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือหลัก และบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อความแม่นยำ ก่อนสรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีหรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สรุปผลการศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง จากผล การศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง พบว่า ศักยภาพดังกล่าว มีได้จำกัดอยู่เพียงแค่การปฏิบัติตามหน้าที่หรือตัวบทกฎหมายเท่านั้น หากแต่เป็นการ ผสมผสานระหว่างความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพกับคุณลักษณะทางจิตใจ และทักษะ ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเป็นองค์รวม โดยในภาพรวมของผลการวิจัย สามารถ จำแนกศักยภาพออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความมีเอกภาพ คุณภาพมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งล้วนมีความเกี่ยวเนื่องกันในเชิงระบบและ ต่างมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจด้านการอำนวยความสะดวก ยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความชอบธรรมในสายตาของประชาชน ในด้านความ โปร่งใส พบว่า บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูล การสื่อสาร ที่ตรงไปตรงมา และการสร้างระบบที่เปิดโอกาสให้เกิดการตรวจสอบได้จริง ไม่ว่าจะเป็น ในระดับการปฏิบัติงานหรือระดับการบริหาร ทั้งนี้ ความโปร่งใสไม่ใช่เพียงเครื่องมือ เชิงระบบ แต่คือการปลูกฝังจิตสำนึกที่ยึดถือความสุจริตและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ อย่างแท้จริง ด้านความถูกต้อง ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนตรงกันว่า การตัดสินใจที่อยู่บนฐานของ ความเป็นธรรม ความเที่ยงตรง และการไม่ยอมจำนนต่ออคติหรือแรงกดดันจากภายนอก คือหัวใจของความเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรยุติธรรม โดยเฉพาะเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ ที่คลุมเครือหรือซับซ้อน ขณะเดียวกัน ความมีเอกภาพในการทำงานมิใช่เพียงการไม่มีความ ขัดแย้ง แต่คือการมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน การเคารพในบทบาทที่หลากหลายและการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างให้เกิดการมีส่วนร่วม การทำงานอย่างมีเอกภาพจึงไม่เพียงช่วย ลดแรงเสียดทานภายในองค์กร แต่ยังส่งเสริมการประสานงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ส่วนคุณภาพมาตรฐานในงานของศาลปกครองนั้น ไม่สามารถพึ่งพาตัวชี้วัดเชิงปริมาณเพียง



อย่างเดียว หากต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ความรับผิดชอบ และความเข้าใจ ในผลกระทบของงานต่อผู้มีส่วนได้เสีย การยึดถือคุณภาพจึงเป็นทั้งผลลัพธ์และ กระบวนการที่ต้องหลอมรวมทั้งระบบ เทคนิค และจริยธรรมเข้าด้วยกัน ด้านสุดท้าย คือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งแม้จะดูเป็นทักษะทั่วไป แต่กลับเป็นแกนกลางสำคัญที่กำหนดทิศทาง ขององค์กรในยุคที่ภารกิจของศาลมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น การมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การฟังอย่างเข้าใจ และการแบ่งปันความรับผิดชอบคือเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ทีมสามารถ เผชิญกับความท้าทายได้อย่างมั่นคง ความสามารถในการทำงานเป็นทีมยังสะท้อนถึงวุฒิ ภาวะของบุคลากรในแง่การยอมรับความหลากหลายทางความคิด และการทำงาน โดยมองเห็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเรื่องร่วมกัน มิใช่แค่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง กล่าวโดยสรุป ศักยภาพของบุคลากรศาลปกครองไม่อาจพัฒนาได้ด้วยการออกแบบระบบ เพียงอย่างเดียว แต่ต้องควบคู่กับการบ่มเพาะทัศนคติ จิตสำนึก และความเข้าใจในหน้าที่ ของตนอย่างลึกซึ้ง การยกระดับศักยภาพทั้ง 5 ด้านที่กล่าวมานี้ จึงไม่เพียงตอบสนองต่อ เป้าหมายเชิงประสิทธิภาพขององค์กร แต่ยังเป็นการเสริมสร้างรากฐานแห่งความชอบธรรม ในกระบวนการยุติธรรมภาครัฐ ที่พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และยังคงยืน อยู่บนหลักแห่งคุณธรรมและความไว้วางใจของประชาชนในระยะยาว

2. การศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล ปกครอง จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล ปกครอง พบว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรยุติธรรมไม่อาจมองเพียงมิติใด มิติหนึ่ง แต่ต้องเข้าใจว่า ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ต่างเป็นองค์ประกอบ ที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง ด้านความรู้ ผู้ให้ข้อมูลต่างเห็นพ้องว่าความรู้ที่ลึก ในเนื้อหาวิชาชีพและความเข้าใจในบริบทขององค์กรคือรากฐานของการทำงานอย่างมั่นใจ มีเหตุผล และสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายของงานเข้ากับคุณค่าทางสังคมได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ระหว่างรุ่น รวมถึงการจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ ด้านทักษะ พบว่า ทักษะเฉพาะทาง เช่น การวิเคราะห์ข้อเท็จจริง การเขียนเชิงระบบ และการใช้ภาษากฎหมาย มีผลโดยตรง ต่อคุณภาพของงาน ขณะเดียวกัน ทักษะทั่วไป เช่น การฟังอย่างลึกซึ้ง การควบคุมอารมณ์ การสื่อสารในสถานการณ์ซับซ้อน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น คือเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ กระบวนการทำงานมีความราบรื่นและยั่งยืน โดยการฝึกฝนจากสถานการณ์จริงและ การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับจากผู้ปฏิบัติงานอย่างกว้างขวาง และสุดท้าย ในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าทัศนคติที่ดี ความรับผิดชอบ ความมั่นคง ทางอารมณ์ และความซื่อสัตย์ คือคุณสมบัติที่ไม่เพียงช่วยให้บุคลากรสามารถทำงาน ร่วมกันได้อย่างกลมกลืน แต่ยังเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการรักษาความเที่ยงธรรมและ



ศักดิ์ศรีขององค์กรยูติธรรม ความถ่อมตน เมตตา และความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง คือ คุณธรรมภายในที่ผู้ให้ข้อมูลย้ำว่าไม่อาจปลูกฝังได้เพียงด้วยคำสอนหรือคำสั่ง แต่ต้องเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรที่มีการยึดถือเป็นแบบอย่างอย่างต่อเนื่อง โดยสรุป การส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรศาลปกครองจึงไม่อาจแยกจากการพัฒนาคนทั้งในเชิงวิชาการ จิตสำนึก และวัฒนธรรมองค์กร หากสามารถพัฒนาได้อย่างสมดุลและเป็นระบบ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในศาลปกครองมีทั้งความแม่นยำในเนื้อหา และความเที่ยงธรรมในวิธีคิด ซึ่งล้วนเป็นหัวใจของการอำนวยความยุติธรรมที่ยืนหยัดในสังคมไทยอย่างแท้จริง

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง จากการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลากหลายกลุ่ม พบว่าการบูรณาการหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครองอย่างเป็นระบบและลึกซึ้ง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาผ่านกรอบวัฒนธรรมองค์กร TRUST ที่มุ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นกลาง และคุณธรรม การบูรณาการศีลในบริบทการทำงานมิได้หมายถึงเพียงการไม่กระทำความผิดวินัย แต่คือการดำรงตนอย่างมีจริยธรรมวิชาชีพ ไม่ว่าจะเป็นความสุภาพ การควบคุมพฤติกรรม การรักษาความตรงต่อเวลา การเคารพผู้อื่นและการไม่เลือกปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรม ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนศีลในทางปฏิบัติ ซึ่งช่วยยกระดับความไว้วางใจของประชาชนที่มีต่อองค์กร และเสริมความมั่นคงให้กับระบบงานยุติธรรมโดยไม่ต้องอาศัยเพียงการควบคุมจากภายนอก ในส่วนของสมาธิ การตั้งใจให้มั่นคงและมีสติในการทำงานทุกวัน ส่งผลต่อการควบคุมอารมณ์ การรับมือกับแรงกดดัน และการทำงานอย่างมีความละเอียดรอบคอบ ผู้ให้ข้อมูลหลายรายยืนยันว่าการมีสมาธิช่วยให้สามารถจัดระเบียบความคิด ควบคุมอารมณ์เมื่อเผชิญสถานการณ์วิกฤต และลดข้อผิดพลาดในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม การฝึกจิตก่อนเริ่มงาน หรือแม้แต่การหายใจลึกในสถานการณ์ตึงเครียด ล้วนเป็นรูปแบบของการฝึกสมาธิที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตราชการ การมีจิตใจนิ่งยังช่วยสร้างวัฒนธรรมการฟังอย่างลึกซึ้ง ความเข้าใจต่อประชาชน และความมั่นคงในแนวทางการตัดสินใจของบุคลากร ด้านปัญญาชี้ให้เห็นว่าความรู้ที่แท้จริงมิใช่เพียงการจดจำหรือท่องจำบทบัญญัติกฎหมาย แต่ต้องสามารถถลั่นกรอง วิเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและมีคุณธรรม ปัญญาในงานศาลยังหมายถึงการฟังอย่างเข้าใจ การตั้งคำถามอย่างสร้างสรรค์ การมองปัญหาอย่างเป็นระบบ และการใช้วิจารณ์ญาณที่ยึดโยงกับหลักความยุติธรรมมากกว่าประโยชน์เฉพาะหน้า นอกจากนี้ยังพบว่า การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในทีม สะท้อนผลการทำงานและเรียนรู้จากคดีจริงในบริบทปัจจุบัน เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาปัญญาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร กล่าวโดยสรุป การบูรณาการหลักไตรสิกขาเข้ากับการทำงานของ



บุคลากรศาลปกครองไม่ใช่นำหลักธรรมมาเสริมภาพลักษณ์ทางวัฒนธรรมเท่านั้น แต่คือการยกระดับคุณภาพการทำงานจากภายในสู่ภายนอก ทั้งในด้านพฤติกรรม จิตใจ และความคิดอย่างสมดุล ผู้ที่มีศีลจะยึดมั่นในความถูกต้อง ผู้ที่มีสมาธิจะนิ่งและมั่นคง ภายใต้อารมณ์ที่มั่นคง และผู้ที่มีปัญญจะสามารถคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจอย่างเป็นธรรม องค์ประกอบทั้งสามจึงทำหน้าที่เสริมกันในการสร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะรอบด้าน พร้อมรับผิดชอบต่อสังคม และทำให้องค์กรศาลปกครองสามารถยืนหยัดในบทบาทผู้รักษา ความยุติธรรมได้อย่างมั่นคงในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง จากการศึกษา พบว่า ผลการวิจัยในครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงระหว่างความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายใน บุคคล โดยสามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความมีเอกภาพ คุณภาพมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งแต่ละด้านล้วนสะท้อนถึง ความพร้อมทั้งด้านเทคนิคและจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรยุติธรรม การค้นพบนี้ สอดคล้องกับแนวโน้มในงานวิจัยหลายชิ้นที่เน้นการบูรณาการองค์ความรู้กับคุณธรรม เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประเด็นด้านความถูกต้องและความโปร่งใส ของบุคลากรศาลปกครองในงานวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระมหาวิจิต ธีรวิโส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของ พระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการระดับอำเภอเกิดจากการมีแผนปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน การจัดอบรม การตรวจติดตาม และการควบคุมบังคับบัญชาที่สอดคล้องกับ หลักธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง สะท้อนให้เห็นว่า ความถูกต้องและระบบการทำงาน ที่โปร่งใสช่วยส่งเสริมความน่าเชื่อถือและความศรัทธาในองค์กร เช่นเดียวกับที่บุคลากรศาล ปกครองต้องพัฒนาแนวคิดการทำงานที่มีคุณธรรมเป็นฐาน ในด้านของการมีส่วนร่วมและ การประสานงานอย่างมีเอกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ วิลาวัลย์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในการส่งเสริมสุขภาวะ ของผู้สูงอายุ พบว่า การใช้หลักอิทธิบาทธรรมร่วมกับการจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล พบว่า ความร่วมมือในทีม การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การประยุกต์เทคโนโลยี และการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานผ่านระบบพี่เลี้ยง เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเสริมสร้าง



ประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ว่า การทำงานเป็นทีมและมีความมีเอกภาพในศาลปกครองนั้น ต้องเริ่มจากความเข้าใจและการมีเป้าหมายร่วมกันในองค์กร

2. ปัจจัยการเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง พบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครองมิได้จำกัดอยู่เพียงการมีความรู้หรือการปฏิบัติงานตามกรอบระเบียบเท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยการบูรณาการคุณลักษณะภายใน เช่น จิตสำนึกทางคุณธรรม ความมั่นคงทางอารมณ์ และความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญาที่เป็นรากฐานของการพัฒนาศักยภาพบุคคลในระดับลึกและยั่งยืน โดยผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถเชื่อมโยงกับผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสิริธรรมาภีรัต (ธรรมรัต อริยธมฺโม) (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักไตรสิกขาไปใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศีลช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน จิตตสิกขา ทำให้มีสมาธิในการควบคุมพฤติกรรม และปัญญาสิกขาเสริมสร้างการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งสะท้อนถึงผลวิจัยในครั้งนี้ที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรศาลปกครองที่มีวินัย มีสมาธิและสามารถเชื่อมโยงงานกับความรับผิดชอบต่อสังคม จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเที่ยงธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมณีก ธีรบุญโญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ได้เสนอว่า การมีศีลคือรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสม การมีสมาธิ คือ การมีจิตใจมั่นคง และการมีปัญญาคือการใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบอสที่ชี้ว่าการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรศาลปกครองต้องครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม อารมณ์ และกระบวนการคิด

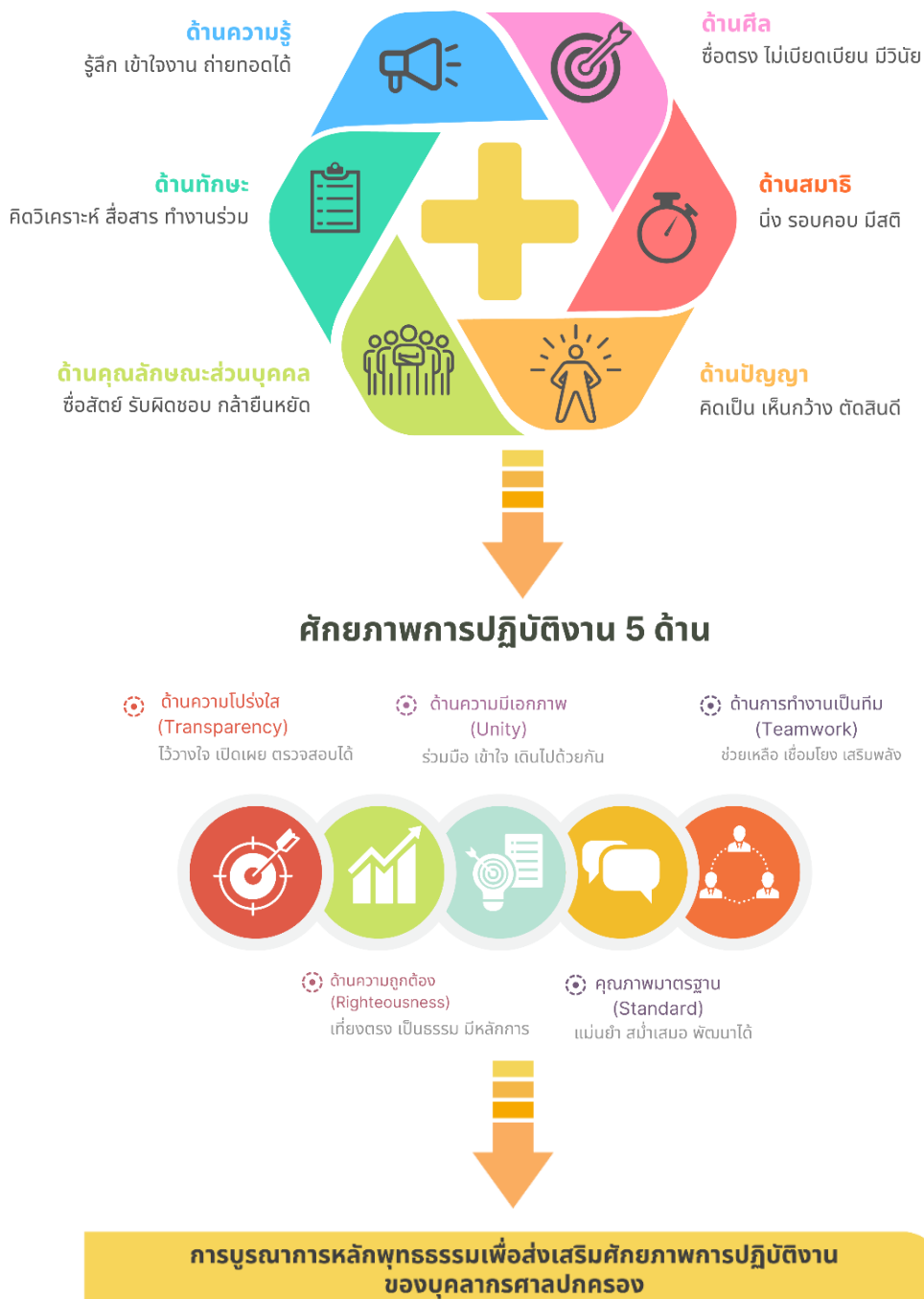
3. การบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง จากการศึกษาพบว่า หลักธรรมทั้งสามประการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้งในมิติของพฤติกรรม จิตใจ และการใช้วิจารณญาณในบริบทของงานราชการ โดยเฉพาะในระบบยุติธรรมที่ต้องอาศัยความเที่ยงตรง โปร่งใส และยึดมั่นในความเป็นธรรม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานนั้นส่งผลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อทั้งสมรรถนะส่วนบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (2564) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพระ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อดวิชชพละ และสังคหพละ เป็นรากฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุกมิติ ทั้งด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความถูกต้อง ระบบ



การทำงาน และการบริการ โดยเฉพาะหลักอนวัชพะละ (ความซื่อสัตย์สุจริต) และสังคหะ (จิตอาสา) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ที่ชี้ว่า ศิลปะไม่ใช่เพียงกรอบพฤติกรรมที่ควบคุมการละเว้น แต่ยังส่งเสริมวินัย ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจภายในองค์กร ในทำนองเดียวกันงานของพรพรรณ โปรเกียรติ์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนตามหลักพุทธธรรมมีพฤติกรรมที่รอบคอบ อ่อนน้อม และมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น ผลการศึกษาชี้ว่าการบ่มเพาะคุณลักษณะภายใน เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ และความเพียรในการช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยให้งานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสะท้อนกับประเด็นในงานวิจัยฉบับนี้ที่พบว่า สมาธิส่งผลต่อการควบคุมอารมณ์ การลดความผิดพลาด และเสริมสร้างวัฒนธรรมการฟังอย่างลึกซึ้งในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สำหรับงานของนิภาพัฒน์ คำดี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีแนวโน้มปฏิบัติงานได้ตรงตามแผน มีความอดทนและยึดมั่นในความถูกต้องมากขึ้น รวมถึงมีความเข้าใจระบบงานและการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนตรงกับผลวิจัยฉบับนี้ในประเด็นด้านปัญญาที่ช่วยให้บุคลากรคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มองเห็นภาพรวมของระบบ และตัดสินใจโดยคำนึงถึงทั้งหลักกฎหมายและคุณธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยและการอภิปรายข้างต้น สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรศาลปกครองอย่างเป็นองค์รวม กล่าวคือ การเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรในระบบยุติธรรมมิได้จำกัดเพียงการพัฒนาทักษะเชิงวิชาชีพหรือความรู้ในเนื้อหากฎหมายเท่านั้น หากแต่ต้องผนวกเข้ากับการบ่มเพาะคุณธรรมภายในและการเสริมสร้างวุฒิภาวะทางอารมณ์และจิตสำนึกต่อบทบาทในองค์กร ทั้งนี้ เมื่อบูรณาการหลักไตรสิกขาอย่างเป็นระบบควบคู่กับการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล จะนำไปสู่การยกระดับศักยภาพบุคลากรอย่างยั่งยืนและมีความสมดุล ทั้งในด้านความเชี่ยวชาญทางเทคนิค คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม และจิตวิญญาณแห่งการรับใช้สังคม ภาพองค์ความรู้จากการวิจัยต่อไปนี้จะสรุปประเด็นสำคัญที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและยกระดับบุคลากรในบริบทของศาลปกครองอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรศาลปกครองอย่างรอบด้านควรพิจารณา 3 องค์ประกอบหลัก คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยความรู้ที่ลึกซึ้งในวิชาชีพควบคู่กับความเข้าใจบริบทขององค์กรจะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานที่แม่นยำและถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันเป็นรากฐานของการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่วนคุณลักษณะ เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความกล้ายืนหยัดในความถูกต้อง เป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรที่เชื่อถือได้

การบูรณาการหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญาเข้ากับการทำงาน ยังเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างพฤติกรรมที่มีคุณธรรม การควบคุมอารมณ์ และการตัดสินใจที่รอบคอบ โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับข้อพิพาทและความยุติธรรม หลักธรรมดังกล่าวช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่มั่นคงและดำรงตนอย่างสมดุล สุดท้าย ศักยภาพในเชิงปฏิบัติยังต้องครอบคลุม 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ ความโปร่งใส ความถูกต้อง เอกภาพ คุณภาพมาตรฐาน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งทั้งหมดล้วนมีบทบาทในการสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร สร้างความร่วมมือ และยกระดับผลลัพธ์ของงานอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านประสิทธิภาพและคุณธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ศาลปกครองควรมีนโยบายส่งเสริมการปลูกฝังศีลในเชิงพฤติกรรม เช่น การส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา และการไม่เลือกปฏิบัติ ผ่านกิจกรรมในระดับองค์กร เช่น เวทีสะท้อนคุณธรรม การยกย่องพฤติกรรมต้นแบบ และการประเมินจริยธรรมเชิงบวกควบคู่ไปกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เพื่อสร้างบุคลากรที่เที่ยงตรง โปร่งใส และน่าเชื่อถือ

2. ศาลปกครองควรวางนโยบายให้มีหลักสูตรอบรมที่บูรณาการการฝึกสมาธิและปัญญาเข้ากับทักษะการปฏิบัติงาน เช่น การฝึกสติในงานที่กดดัน การวิเคราะห์คดีเชิงระบบ และการคิดเชิงคุณธรรมผ่านสถานการณ์จำลอง โดยเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การอภิปรายกลุ่ม และการใช้กระบวนการสะท้อน เพื่อพัฒนาจิตใจควบคู่กับความรู้

3. ศาลปกครองควรส่งเสริมการพัฒนาองค์กรบนฐานของเอกภาพและการเรียนรู้ร่วมกัน โดยกำหนดเป็นนโยบายระดับองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างระบบสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการ ทั้งในเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมการทำงาน



ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ศาลปกครองควรจัดกิจกรรมฝึกสมาธิสัปดาห์ละ 5 นาทีเริ่มงานด้วยสติ หรือห้องพักใจในองค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถตั้งหลัก ลดความเครียด และควบคุมอารมณ์ได้ดียิ่งขึ้น โดยควรมีพื้นที่ปลอดภัยที่ไม่เน้นประเมินผล แต่เน้นส่งเสริมความสบายใจและวุฒิภาวะทางอารมณ์ในการทำงานร่วมกัน

2. ควรมีการจัดเวิร์คช็อปที่จำลองสถานการณ์การตัดสินใจในการกิจจริงของศาล เช่น คดีที่มีข้อขัดแย้งทางจริยธรรม ความกดดันจากภายนอก หรือการทำงานร่วมหลายหน่วยงาน โดยให้บุคลากรได้อภิปราย แลกเปลี่ยน และสะท้อนวิธีคิดเชิงคุณธรรม-กฎหมาย เพื่อเสริมปัญญาที่ใช้งานได้จริง

3. หน่วยงานควรแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณลักษณะเด่นด้านจริยธรรมและวุฒิภาวะเป็น Mentor หรือพี่เลี้ยงให้คำแนะนำทั้งเชิงทักษะวิชาชีพและแนวคิดคุณธรรมในการทำงานแก่บุคลากรรุ่นใหม่ โดยใช้วิธีพูดคุยแบบไม่เป็นทางการ เสริมการพัฒนาแบบรุ่นพี่สู่รุ่นน้องอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบูรณาการหลักไตรสิกขากับการพัฒนาภาวะผู้นำในศาลปกครอง

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับศาลปกครองระดับภูมิภาคในหลากหลายพื้นที่ เพื่อเปรียบเทียบบริบทของการปฏิบัติงานในแต่ละภูมิภาค ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม ปัญหาที่พบ และรูปแบบการใช้หลักไตรสิกขาที่อาจแตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยให้ได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมกับพื้นที่และวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละแห่ง

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างหลักพุทธธรรมกับตัวชี้วัดเชิงประสิทธิผลภาพขององค์กรภาครัฐ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วิลาวัลย์. (2565). *พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุ* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

คณะกรรมการบริหารศาลปกครอง. (2561). *แผนแม่บทศาลปกครอง ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.



- คณิตดา กรรณสูต. (2565). *พุทธวิถีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชน จำกัด หลักสูตรปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต* (ดุขฎฐิบัณฑิตปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธนาชัย อีร์พัฒน์วงศ์ และคณะ. (2564). ปัญหาพุทธศาสตร์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหาร ภาครัฐ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์* (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8(1), 91-102.
- พรพรรณ โปรเกียรติ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาศมรรณะการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* (ดุขฎฐิบัณฑิตพุทธศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสิริธรรมมาภิรัต (ธรรมรัต อริยธมโม). (2554). การนำหลักตรสิกขาไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 3(2), 1-13.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน. (2564). *พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว* (ดุขฎฐิบัณฑิตปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- พระมหาจิตติ อีร์วิโส. (2555). *การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการปกครองของ พระสังฆาธิการระดับอำเภอ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค 11* (ดุขฎฐิบัณฑิต พุทธศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมนึก อีร์ปัญญา. (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาศมรรณะต้นแบบ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี หลักสูตรปริญาปรัชญา ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์* (ดุขฎฐิบัณฑิตปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์. (2565). ผลการวิเคราะห์โอกาสและความท้าทาย ภายใต้แผน แม่บทศาลปกครอง ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานศาล ปกครอง.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency-Based Learning* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.



การประยุกต์หลักพระธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง*

BALA-DHAMMA APPLICATION FOR PERSONNEL ADMINISTRATION
EFFICIENCY PROMOTION OF THE ADMINISTRATIVE COURT OFFICE

พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, เกษม คมสัตยธรรม

Phongphat Chittanurak, Kasem Comsatyadham

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: phongphat.chi@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพดังกล่าว และ 3. เสนอแนวทางการประยุกต์หลักพระธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 25 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารศาลปกครอง 7 คน ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง 6 คน ผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการองค์กร 6 คน บุคลากรระดับปฏิบัติการ 6 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา 2 รูปหรือคน และผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 2 คน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์วิเคราะห์ด้วยวิธีพรรณนาโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครองที่มีประสิทธิภาพควรเน้นการสรรหาที่อิงสมรรถนะและคุณธรรม การจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ การทบทวนกฎหมายให้ทันสมัย และการสนับสนุนบุคลากรอย่างรอบด้าน ปัจจัยสำคัญ คือ การยกระดับบทบาทฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ พร้อมด้วยภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และเปิดกว้าง ในด้านการประยุกต์ใช้หลักพระธรรม ได้แก่ วิริยะพละ (ความเพียร) ปัญญาพละ (การใช้เหตุผลและข้อมูล) อนวัชพละ (ความสุจริต) และสังคหพละ (การเอื้อเฟื้อและทำงานร่วมกัน) พบว่าเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพเชิงระบบกับคุณธรรมเชิงพฤติกรรม ซึ่งช่วยเสริมพลังให้การบริหารงานบุคคลสามารถตอบโจทยยุทธศาสตร์ Digital HR และ E-Government ได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้



หลักพลธรรมยังช่วยหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรให้มีความยืดหยุ่น มั่นคง และยั่งยืนใน
การขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: พลธรรม; ประสิทธิภาพ; การบริหารงานบุคคล

Abstract

This research article aims to 1. examine the effectiveness of human resource management (HRM) at the Office of the Administrative Court, 2. investigate the factors that enhance such effectiveness, and 3. Propose the application of Bala Dhamma (Four Spiritual Powers) to promote HRM efficiency within the organization. A qualitative research design was employed, using in-depth interviews with 25 key informants divided into seven groups: 7 senior administrative court executives, 6 administrative officers, 6 organizational management practitioners, 6 operational staff members, 2 human resource specialists, 2 Buddhist scholars, and 2 public administration experts. The collected data were analyzed descriptively through content analysis.

The findings reveal that effective HRM at the Office of the Administrative Court requires transparent, competency-based recruitment aligned with ethical values; systematic knowledge management; continuous legal revision; and comprehensive staff support. Key contributing factors include repositioning the HR department as a strategic partner and fostering visionary, participatory leadership. The application of Bala Dhamma viriya bala (effort), panya bala (wisdom), anavajja bala (blamelessness), and sangaha bala (solidarity) creates a balanced approach between administrative efficiency and moral conduct. These principles foster a culture of perseverance, data-driven decision-making, integrity, and teamwork, aligning with the strategic directions of Digital HR and E- Government. Ultimately, integrating Buddhist principles into HRM provides a framework for building a professional, ethical, and adaptive civil service capable of sustaining organizational development in the digital era.

Keywords: Bala Dhamma; Efficiency; Human Resource Management



บทนำ

สำนักงานศาลปกครองมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจของศาลปกครองในการอำนวยความสะดวกยุติธรรมทางปกครอง คัมครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน และกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าว หน่วยงานได้กำหนดแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) เพื่อพัฒนาไปสู่ระบบเทคโนโลยีการบริหารงานบุคคล (Digital HR) ที่สามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีและภารกิจเฉพาะทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักบริหารยุทธศาสตร์, 2566) โดยเน้นการสรรหาที่เหมาะสม การจัดการองค์ความรู้ และการส่งเสริมค่านิยมหลักขององค์กรภายใต้บริบทของศาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Admincourt)

ข้อมูลจากสำนักบริหารยุทธศาสตร์ (2565) ระบุว่า สำนักงานศาลปกครองมีเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้นประมาณ 1,500 คน โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบุคลากรในช่วงวัยทำงานตอนกลางถึงปลาย ขณะที่บุคลากรรุ่นใหม่หรือกลุ่มเจนเนอเรชัน Y และ Z มีแนวโน้มลาออกสูงกว่าค่าเฉลี่ยของราชการโดยรวม ซึ่งสะท้อนปัญหาความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) และความคาดหวังต่อรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น นอกจากนี้ การศึกษาภายในยังพบว่า มีช่องว่างระหว่างรุ่น (Generation Gap) ในการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในประเด็นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างรุ่นอาวุโสกับรุ่นใหม่ ที่ยังขาดระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

กระบวนการบริหารงานบุคคลจึงยังคงเผชิญความท้าทายจากทั้งปัจจัยด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี และมีติบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ Digital HR อย่างเป็นระบบ และต้องอาศัยแนวทางการบริหารที่สามารถประสานระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางระบบราชการกับความเป็นมนุษย์ของบุคลากร

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพละธรรม ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชพละ และสังคหพละ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง โดยคาดหวังว่าหลักธรรมแห่งพลังภายในนี้จะสามารถเสริมสร้างระบบการบริหารบุคลากรที่สมดุลระหว่างความสามารถกับคุณธรรม และนำไปสู่ระบบราชการที่ยั่งยืน มีประสิทธิภาพ และเท่าทันยุคสมัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง



3. เพื่อเสนอการประยุกต์หลักพระธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์โดยตรง ทั้งหมด 25 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารศาลปกครอง จำนวน 7 คน 2. ผู้บริหารสำนักงานศาลปกครอง จำนวน 6 คน 3. ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการองค์กร จำนวน 6 คน 4. บุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 6 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน และผู้เชี่ยวชาญรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-Depth Interview) โดยมีประเด็นคำถามการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพระธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปและสภาพปัญหาในประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพระธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตสัมภาษณ์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนัดหมายสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือหลัก และบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อความแม่นยำ ก่อนสรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีหรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย



ผลการวิจัย

1. การศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง จากการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง พบว่า การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ยังมีความจำเป็นต้องพัฒนาในหลายมิติ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของระบบราชการและการกิจเชิงนโยบายของศาลปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านการสรรหาบุคลากร ซึ่งควรดำเนินการด้วยความโปร่งใส เที่ยงธรรม และใช้เกณฑ์ที่อิงกับสมรรถนะของตำแหน่ง ควบคู่กับการประเมินพฤติกรรมและคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังควรมีการติดตามผลและทบทวนกระบวนการสรรหาอย่างเป็นระบบ ในด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ควรมีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้กฎหมายมีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของศาลปกครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรส่งเสริมให้กฎหมายเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านหลักสมรรถนะและแนวคิดด้านธรรมาภิบาล ทั้งนี้ ในบางกรณีสามารถผนวกหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น พละ 4 เพื่อยกระดับจริยธรรมในการปฏิบัติงานราชการ สำหรับด้านการเปิดเผยข้อมูล ควรออกแบบระบบที่โปร่งใส ชัดเจน และตรวจสอบได้ โดยมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่สามารถเผยแพร่ภายนอก และข้อมูลภายในให้เหมาะสมกับบริบท ควบคู่กับการใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย ช่องทางดิจิทัลที่เข้าถึงได้ และการกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและบทบาทของตนในการเข้าถึงข้อมูล เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเสมอภาค ความรับผิดชอบ และความโปร่งใสในระยะยาว สุดท้าย การจัดการองค์ความรู้ ควรถูกฝังอยู่ในกระบวนการทำงานปกติ ไม่ใช่แค่กิจกรรมเฉพาะกิจ ควรมีกลไกในการรวบรวม ถ่ายทอด และใช้ประโยชน์จากความรู้ โดยเฉพาะจากประสบการณ์จริงของเจ้าหน้าที่ ผ่านการถอดบทเรียน การบันทึกแนวปฏิบัติที่ดี และการใช้เทคโนโลยีช่วยจัดเก็บและเข้าถึงข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ และใช้ระบบแรงจูงใจที่สอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร โดยยึดโยงกับหลักพละ 4 เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนทั้งในมิติของวิชาชีพและคุณธรรมในการทำงานราชการ กล่าวโดยสรุป การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง ควรดำเนินการอย่างบูรณาการระหว่างกลไกเชิงระบบกับหลักคุณธรรมเชิงพุทธ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสามารถ ประสิทธิภาพ และจริยธรรมในการขับเคลื่อนองค์กรตุลาการในระบอบประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล



2. การศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครองที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องขับเคลื่อนด้วยการปรับเปลี่ยนบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากหน่วยสนับสนุนเชิงเทคนิค ไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partner) อย่างแท้จริง ซึ่งหมายถึงการที่ฝ่ายงานบุคคลต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับการวางแผน ยุทธศาสตร์องค์กร การเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรเข้ากับแผนพัฒนาองค์กรและการคาดการณ์ความเสี่ยงเชิงระบบ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตอบสนองภารกิจหลักของศาลปกครองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ความเชี่ยวชาญในสายงานทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นปัจจัยสำคัญในการออกแบบระบบการบริหารที่ชัดเจนเป็นธรรม และสอดคล้องกับบริบทขององค์กรเฉพาะทางอย่างศาลปกครอง เจ้าหน้าที่ HR ที่มีองค์ความรู้เฉพาะทางจะสามารถสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร วางแผนความก้าวหน้า และสื่อสารเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ความไว้วางใจต่อระบบงานบุคคล และช่วยลดความคลุมเครือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการสนับสนุนพนักงาน การจัดให้มีระบบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานทั้งในมิติกายภาพ จิตใจ ทรัพยากร และโอกาสในการเติบโตในสายงาน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันและความมุ่งมั่นของบุคลากร การสนับสนุนที่ชัดเจนและต่อเนื่องยังช่วยลดอัตราการลาออก และเปลี่ยนพนักงานให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะเมื่อควบคู่กับการเป็นผู้นำที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน บทบาทของผู้นำในองค์กรจึงไม่ใช่เพียงการผลักดันนโยบายจากบนลงล่าง แต่ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สามารถเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม รับฟังข้อเสนอแนะ และเป็นแบบอย่างของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผู้นำที่เข้าใจระบบ เข้าใจคน และสามารถเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรเข้ากับศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมียุทธศาสตร์ จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้องค์กรปรับตัวและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในบริบทของการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐและสังคมร่วมสมัย

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง จากการศึกษาพบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลปกครอง พบว่าหลักพระ 4 ประการด้วยปัญญาพละ วิริยะพละ อดวิชชพละ และสังคหพละ สามารถนำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรราชการที่มีภารกิจเฉพาะทางและเน้นความเป็นธรรม การประยุกต์ใช้ วิริยะพละ หรือกำลังแห่งความเพียร ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของความพยายามในกระบวนการทำงาน มากกว่าการเน้นผลลัพธ์เพียงปลายทาง โดยการออกแบบระบบประเมินผลที่สะท้อนถึงความก้าวหน้า การเปิดพื้นที่ให้บุคลากร



เรียนรู้จากความผิดพลาด และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องผ่านระบบพี่เลี้ยงหรือแพลตฟอร์มการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาและปรับตัวอยู่เสมอ ส่วนปัญหาพละ หรือกำลังแห่งปัญญา เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและข้อมูลที่ต้องการ การวางแผนกำลังคน การตัดสินใจเชิงนโยบายและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่อิงบริบทจริงขององค์กร ล้วนต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูล การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และการสร้างฐานข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ต่อยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาพละจึงเป็นกลไกที่ช่วยลดปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ความล่าช้า ความไม่โปร่งใส หรือช่องว่างระหว่างระบบงานกับความต้องการจริงในภาคปฏิบัติ ในขณะที่สังคหพละ หรือกำลังแห่งการสังเคราะห์ เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์และความร่วมมือภายในองค์กร การเปิดพื้นที่ให้สื่อสารได้อย่างปลอดภัย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน เป็นกระบวนการที่ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ควรถูกบูรณาการเข้ากับระบบพัฒนาและประเมินผลขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นทีมกลายเป็นคุณสมบัติหลักที่ถูกให้ความสำคัญไม่น้อยไปกว่าความสำเร็จส่วนบุคคล กล่าวโดยสรุป การบูรณาการหลักพละ 4 ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง มิได้เป็นเพียงการนำหลักธรรมมาปรับใช้ในเชิงพฤติกรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างระบบบริหารที่มีความสมดุลระหว่างเป้าหมายองค์กรกับความเป็นมนุษย์ของเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้กรอบของคุณธรรม ความร่วมมือ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างระบบราชการที่ทันสมัย ยืดหยุ่น และยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลปกครอง อภิปรายได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในองค์กรยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านทั้งในด้านระบบ กลไก และคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในประเด็นการสรรหาที่ควรยึดหลักสมรรถนะควบคู่กับจริยธรรม การปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย การเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส และการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยในหลายสาขาทั้งในระดับภาคเอกชน ภาครัฐ และด้านพุทธปรัชญา สอดคล้องกับการศึกษาของวันทนา ทิวะกะลิน (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทดี สโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนา การวางแผนทรัพยากรบุคคล และความปลอดภัย



ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสะท้อนกับผลการศึกษานี้ที่พบว่า หากมีระบบการวางแผนกำลังคนและการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน บุคลากรในศาลปกครองก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจ และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรได้ และสอดคล้องกับการศึกษาของณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านการฝึกอบรม การประเมินผล และการมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษานี้ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ การเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางระบบ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยใช้กลไกที่เลี้ยงการถอดบทเรียนและเทคโนโลยีในการจัดเก็บองค์ความรู้ ทั้งหมดนี้จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ปัจจัยการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครองจากผลการศึกษานี้ ปัจจัยการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครอง พบว่า การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการเปลี่ยนบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคลจากการเป็นเพียงหน่วยสนับสนุนไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ที่มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคน การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร และการสร้างความผูกพันระหว่างองค์กรกับเจ้าหน้าที่ รวมทั้งต้องมีผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กรกับศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมียุทธศาสตร์ ซึ่งแนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรภาครัฐผ่านการบูรณาการแนวทางการจัดการร่วมกับหลักพุทธธรรม ดังนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนสรณ์ เกียรติฐิติคุณ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบ Big CAMP Model ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการควบคุมพฤติกรรม การอดทน การมีเมตตา การสื่อสารที่ดีและจิตสาธารณะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ที่เน้นย้ำว่าการเป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในองค์กร ต้องควบคุมไปกับการพัฒนาทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคลากรในทุกระดับ โดยเน้นความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความเข้าใจในหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิน สีสุธรรม (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรี ตามหลักพุทธบูรณาการ พบว่า ประสิทธิภาพของงานเกิดจากการจัดการที่สามารถ



ลดทรัพยากร เสริมผลสัมฤทธิ์ และเน้นความสามารถของบุคลากรเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเชื่อมโยงกับผลการศึกษาที่เห็นว่า การสนับสนุนพนักงานในด้านต่าง ๆ ทั้งกายภาพ จิตใจ และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เป็นเงื่อนไขสำคัญที่ช่วยลดอัตราการลาออก และสร้างทุนมนุษย์ที่เข้มแข็งต่อองค์กรในระยะยาว

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลปกครอง จากผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการหลักพระ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยะพละ อดทนพละ และสังคหพละ สามารถส่งเสริมให้กระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครองเกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพเชิงระบบและคุณธรรมเชิงพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความยั่งยืนของระบบพัฒนา และวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือผลการทำงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิตดา กรรณสูตร (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธวิธีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของ บริษัทมหาชนจำกัด พบว่า หลักพระ 4 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการบริหารจัดการ องค์กรคุณภาพ โดยเฉพาะปัญญาพละและวิริยะพละที่ช่วยในการวางแผน กำกับดูแลและ สร้างกลไกบริหารที่ทันสมัยและมีเหตุผล ซึ่งสะท้อนแนวทางของสำนักงานศาลปกครอง ที่มุ่งพัฒนาระบบการวางแผนกำลังคน การตัดสินใจเชิงข้อมูล และการสนับสนุนบุคลากร อย่างมีเป้าหมาย ขณะเดียวกัน ผลการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร ปิณฑรัตน์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักพระ 4 ในธุรกิจประกันภัย พบว่า ผู้นำองค์กรตามหลักพระ 4 จะมีคุณลักษณะเชิงจริยธรรมสูง ใช้เหตุผลในการ ตัดสินใจ ส่งเสริมความสุจริต และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับบทบาทผู้นำในองค์กร ศาลปกครองที่ต้องสามารถเปิดพื้นที่ให้เกิดการมีส่วนร่วม เคารพศักยภาพของบุคลากร และเป็นตัวแบบของการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณธรรม

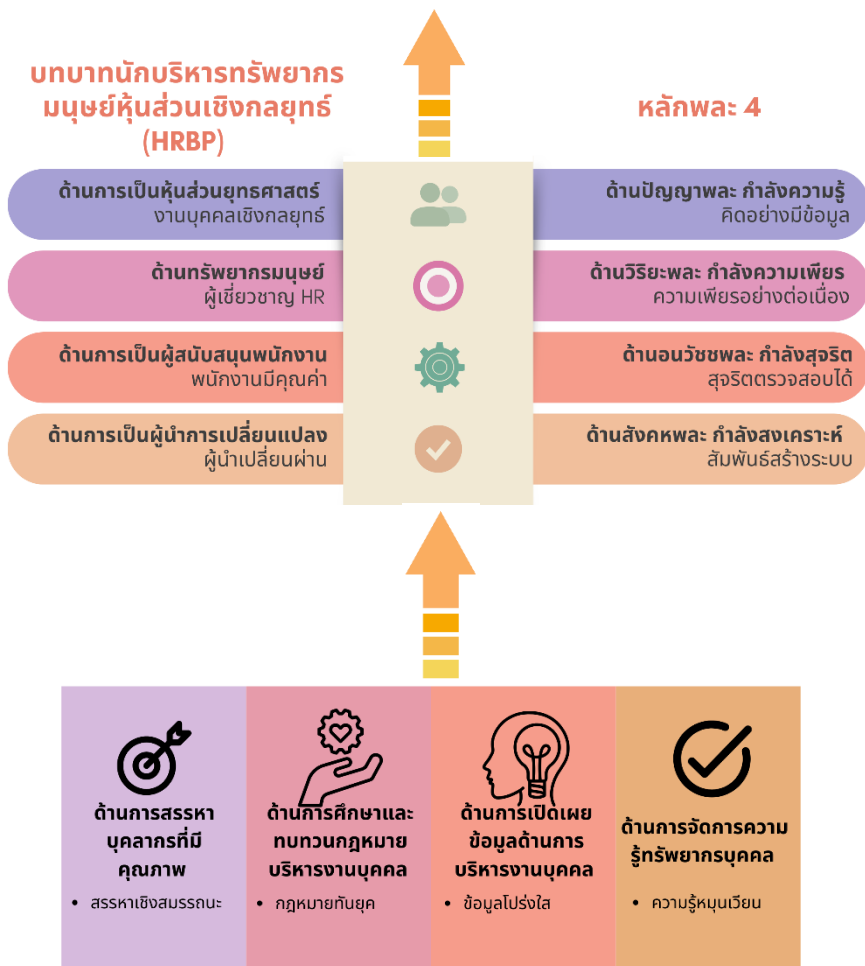
องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการสังเคราะห์ผลการวิจัยและการอภิปรายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลปกครองในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องขับเคลื่อนผ่านการบูรณาการทั้งด้านกลไกระบบ คุณธรรม และภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ โดยมีบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในฐานะ หุ่นส่วนเชิงกลยุทธ์ เป็นแกนกลางร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ หลักพระธรรม ได้แก่ วิริยะพละ ปัญญาพละ อดทนพละ และ สังคหพละ มีศักยภาพในการเสริมสร้างสมดุลระหว่าง ประสิทธิภาพเชิงระบบ กับ คุณธรรมเชิงพฤติกรรม อันเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับวัฒนธรรม องค์กรให้มีความยืดหยุ่น โปร่งใส และยั่งยืน การนำหลักพระธรรมมาประยุกต์ในบริบท การบริหารงานบุคคลจึงมิใช่เพียงการส่งเสริมจริยธรรมเฉพาะรายบุคคล หากแต่เป็น



การสร้างโครงสร้างสนับสนุนที่สามารถขับเคลื่อนเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และความเป็นมนุษย์ของบุคลากรได้อย่างกลมกลืน ภาพองค์ความรู้จากการวิจัยต่อไปนี้ สรุปประเด็นเชิงแนวทางที่เกิดจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลวิจัย ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบพัฒนาเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในสำนักงานศาลปกครองอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

การประยุกต์หลักพละธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานศาลปกครอง



ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานศาลปกครอง

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย พบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลปกครองในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องยกระดับฝ่ายงานบุคคลให้มีบทบาทเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ (HRBP) ที่สามารถเชื่อมโยงนโยบายระดับองค์กรเข้ากับการวางแผนกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องอาศัยความรู้เฉพาะทาง ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล และความเข้าใจพฤติกรรมองค์กรควบคู่กันไป ขณะเดียวกัน ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ เปิดกว้าง และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

การประยุกต์ใช้หลักผละ 4 ได้แก่ วิริยะผละ ปัญญาผละ อนุวัชชผละ และสังคหผละ เป็นแนวทางสำคัญในการสร้างระบบที่สมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับคุณธรรม โดยส่งเสริมความเพียร ความรู้ที่ถูกต้อง ความสุจริต และความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่วัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใส ยึดหยุ่น และไว้วางใจกันได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ การวางรากฐานของระบบงานบุคคลควรเริ่มตั้งแต่การสรรหาที่เน้นสมรรถนะ การทบทวนกฎหมายให้ทันสมัย การเปิดเผยข้อมูลที่ตรวจสอบได้ และการจัดการองค์ความรู้ที่ส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่นอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สำนักงานศาลปกครองสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเทคโนโลยี โครงสร้าง และสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานศาลปกครองควรกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่บูรณาการคุณธรรมเข้ากับสมรรถนะในทุกระดับขององค์กร เพื่อสร้างบุคลากรที่มีทั้งศักยภาพและจิตสำนึกสาธารณะ สามารถขับเคลื่อนงานได้ทั้งเชิงผลสัมฤทธิ์และจริยธรรม
2. สำนักงานศาลปกครองควรมีนโยบายในการสร้างระบบสนับสนุนบุคลากรเชิงรุกที่เน้นความผูกพัน ความก้าวหน้า และการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจ รู้สึกมีคุณค่า และพร้อมอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว
3. สำนักงานศาลปกครองควรมีนโยบายส่งเสริมบทบาทของฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้เป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดทำคู่มือสมรรถนะประจำตำแหน่งที่ผนวกคุณลักษณะด้านคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และจิตสาธารณะไว้ในเกณฑ์การสรรหาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะ เช่น การอบรมเชิงคุณธรรมหรือโครงการจิตอาสาในองค์กรอย่างต่อเนื่อง



2. ออกแบบระบบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่รุ่นพี่ถ่ายทอดประสบการณ์แก่เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ และจัดให้มีช่องทางเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ เช่น แพลตฟอร์มแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ห้องเรียนออนไลน์ หรือกิจกรรม Co-Learning ระหว่างฝ่าย เพื่อกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรม การเรียนรู้และการเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

3. จัดหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทางด้านการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลากร การจัดทำแผน กำลังคน การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้แก่เจ้าหน้าที่ HR รวมทั้งเปิดโอกาสให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมประชุมเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านคนที่ร่วมขับเคลื่อนเป้าหมายองค์กรได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับศาลปกครองระดับภูมิภาคหรือหน่วยงานตุลาการ อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลในแต่ละบริบทองค์กร ที่ต่างกัน

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบหรือโมเดลของการบูรณาการหลัก พุทธธรรมกับกระบวนการ HRM

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนการบูรณาการ หลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล

เอกสารอ้างอิง

- คณิตดา กรณิสฺสุต. (2565). *พุทธวิธีการบริหารจัดการองค์กรคุณภาพของบริษัทมหาชน จำกัด หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณภัทร ปิณฑรัตน์. (2555). *คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักพละ 4 ในธุรกิจประกันภัย* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐพร ฉายประเสริฐ และคณะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัด ปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(25), 107-118.
- พัฒนสรณ์ เกียรติจิตติคุณ. (2557). *รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค กรุงเทพมหานคร* (ดุษฎีนิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- ภาคิน สีสุธรรม. (2560). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนนทบุรีตามหลักพุทธบูรณาการ (ดุष्ณีนินธ์ปรัชญาดุष्ณีนันท์ สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วันทนา ทิวะกะลิน. (2558). ความสัมพันธ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ดี สโตน จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิจัย มช. (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(1), 68-81.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์. (2565). ผลการวิเคราะห์โอกาสและความท้าทายภายใต้แผนแม่บทศาลปกครอง ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.
- _____. (2566). ผลการวิเคราะห์โอกาสและความท้าทายภายใต้แผนแม่บทศาลปกครอง ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570). กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.



การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร*

IMPLEMENTATION OF THE ELDERLY ALLOWANCE POLICY IN LAMAE
SUBDISTRICT MUNICIPALITY, LAMAE DISTRICT, CHUMPHON PROVINCE

อรดา สมหวัง, ภาวิดา รังษี

Orada Somwang, Pawida Rungsee

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Maejo University

Corresponding Author E-mail: cmu4824032@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม 2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม และ 3. เสนอแนวทางแก้ไขปัญหการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 คน ร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่เทศบาลจัดขึ้น

ผลการวิจัยพบว่า การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติ ดำเนินการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566 ทำการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับบุคคลสัญชาติไทยที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป และไม่มีรายได้หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ ในอัตราแบบขั้นบันไดตามช่วงอายุที่เพิ่มขึ้น ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแมมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านงบประมาณ ด้านผู้สูงอายุและประชาชน ด้านนโยบายด้านบุคลากรและภาระงาน ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม มีการเสนอให้รัฐบาลเพิ่มเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในวัยต้นที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์และส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือและสนับสนุนกันในชุมชน รวมถึงจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ; เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ; นโยบายสาธารณะ



Abstract

This research article aims to 1. study the implementation of the elderly allowance policy in Lamae Subdistrict Municipality, 2. examine the problems and obstacles in its implementation, and 3. propose solutions to improve its execution. The study employed a qualitative research approach using in-depth interviews with 14 key informants and non-participant observations of activities organized for the elderly by the municipality.

The findings revealed that the policy was implemented in accordance with the Ministry of Interior's 2023 regulations, providing a tiered monthly allowance to Thai citizens aged 60 and over who have no income or insufficient income. However, four main challenges were identified: budget constraints, public and elderly misunderstandings, policy-level issues, and personnel workload. The proposed solutions include increasing the allowance in line with the rising cost of living, promoting employment opportunities for early-stage elderly individuals (ages 60–69), enhancing public communication channels, encouraging the formation of elderly support groups, and organizing more community-based activities for senior citizens.

Keywords: Policy Implementation; Elderly Allowance; Public Policy

บทนำ

องค์การสหประชาชาติให้นิยามผู้สูงอายุว่าหมายถึงประชากรทั้งชายและหญิงที่มีอายุมากกว่า 60 ปีขึ้นไป (กรมสุขภาพจิต, 2563) หลายปีที่ผ่านมาประเทศไทยมีสัดส่วนประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้น เนื่องจากจำนวนเด็กเกิดลดลงและคนมีอายุยืนยาวขึ้น เป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยประสบผลสำเร็จในนโยบายด้านประชากรและการวางแผนครอบครัว อีกทั้งภาวะเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไปทำให้อัตราการเกิดลดลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งความก้าวหน้าทางการแพทย์ สาธารณะสุข และเทคโนโลยี ทำให้ประชากรมีอายุยืนยาวขึ้น ส่งผลให้โครงสร้างของประชากรไทยเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์คือประชากรอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 14,027,411 คน คิดเป็นสัดส่วนที่มากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั่วประเทศ ส่งผลต่อภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567) คาดการณ์ว่าในอีก 15 ปีข้างหน้าจะมีสัดส่วนประชากรวัยทำงานประมาณ 2 คน ต่อการดูแลผู้สูงอายุ 1 คน และประชากรวัยเด็กอีก 1 คน (2:1:1) ทำให้ครอบครัวต้องประสบกับปัญหาความเครียดจาก



ภาระค่าใช้จ่ายและภาระหน้าที่ที่ต้องดูแลคนในครอบครัวที่เพิ่มขึ้น (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2560)

จากสภาพปัญหาข้างต้น รัฐบาลจึงกำหนดนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2535 ในสมัยที่นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี (พรรณา อาษาพา และคณะ, 2561) ในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติหน่วยงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานในระยะแรกคือกรมประชาสงเคราะห์ มีการจัดทำกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและครอบครัวเพื่อจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือผู้สูงอายุ แต่หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทำให้กรมประชาสงเคราะห์ต้องถ่ายโอนภารกิจไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ดำเนินงานด้านการสำรวจจำนวนผู้สูงอายุ การรับลงทะเบียนผู้สูงอายุและบันทึกข้อมูลสารสนเทศจัดการฐานข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ซึ่งส่วนงานที่รับผิดชอบการดำเนินงานดังกล่าวคือกองสวัสดิการสังคม

ปัจจุบันการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งอยู่ภายใต้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566 เหมือนกัน แต่การนำเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทต่างกัน วิธีการดำเนินงานก็อาจมีรายละเอียดแตกต่างกันออกไป และยังไม่มียานวิจัยที่ศึกษาการนำเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร รวมถึงในอำเภอละแม มีเพียงงานวิจัยที่ใกล้เคียงมากที่สุดคืองานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดชุมพร โดยชลธิชา ตั้งอ้น (2557) เป็นช่องว่างขององค์ความรู้และตั้งคำถามว่าในตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ซึ่งประกอบด้วย 6 ชุมชน มีประชากรรวม 2,911 คน หนึ่งในกลุ่มประชากรได้แก่ ประชากรผู้สูงอายุจำนวน 504 คน (เทศบาลตำบลละแม, 2568) คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 17.31 ของประชากรทั้งหมด เทศบาลตำบลละแมมีวิธีการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติอย่างไร โดยคาดหวังว่าผลจากการวิจัยจะทำให้ทราบปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์กับผู้สูงอายุในพื้นที่ให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร



2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนํานโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

3. เพื่อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการนํานโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Research) ซึ่งเน้นศึกษาประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลอย่างลึกซึ้งผ่านการสัมภาษณ์และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 14 คน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นักพัฒนาชุมชนในกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลละแม จำนวน 2 คน คัดเลือกแบบเจาะจง และกลุ่มที่ 2 ผู้สูงอายุที่ได้รับเบี้ยยังชีพ จำนวน 12 คน จาก 6 ชุมชน (สุ่มแบบ Snowball Sampling) ทั้งนี้มีเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออกอย่างชัดเจน พร้อมขอความยินยอมก่อนเก็บข้อมูล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ที่ผ่านการทดลองใช้และปรับแก้

3.2 แบบบันทึกการสังเกต

3.3 การรวบรวมเอกสารทั้งปฐมภูมิและทุติยภูมิ เช่น ข้อมูลสถิติ กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ใช้วิธี สัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เวลาประมาณ 50 นาทีต่อคน

4.2 สังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ตรวจสอบเลือด เยี่ยมบ้าน ผักงานฝีมือ

4.3 บันทึกเสียงการสัมภาษณ์ (เมื่อได้รับอนุญาต) หรือจดบันทึกแทน

4.4 ระยะเวลาการเก็บข้อมูล: 1 ธันวาคม 2567 – 28 กุมภาพันธ์ 2568

4.5 ใช้การตรวจสอบข้อมูลแบบ Triangulation ทั้งด้านวิธีการและกลุ่มข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามวัตถุประสงค์



5.2 วิเคราะห์ความเชื่อมโยงของข้อมูลและนำเสนอในลักษณะ เชิงพรรณนา (Descriptive)

5.3 มีการใช้รหัสแทนชื่อผู้ให้ข้อมูล เพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวและจริยธรรมในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม รัฐบาลได้กำหนดนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขึ้น แล้วมอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการ หน่วยงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินงานคือกองสวัสดิการสังคม การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแมเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566 มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 นักพัฒนาชุมชนจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุล่วงหน้าเพื่อคำนวณค่าใช้จ่ายและจัดทำคำขอของงบประมาณประจำปีให้กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นข้อมูลส่งให้สำนักงานงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

1.2 เทศบาลเปิดลงทะเบียนการยืนยันสิทธิ์การรับเบี้ยยังชีพจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.2.1 มีสัญชาติไทย

1.2.2 มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเทศบาลตำบลละแม

1.2.3 มีอายุ 60 ปีบริบูรณ์ หรือจะมีอายุครบ 60 ปี ภายในปีงบประมาณถัดไป

1.2.4 ไม่มีรายได้หรือรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติกำหนด

ผู้สูงอายุสามารถยื่นขอยืนยันสิทธิ์ด้วยตนเองหรือมอบอำนาจให้ผู้อื่นยื่นแทน ณ เทศบาลตำบลละแม เอกสารประกอบการยืนยันสิทธิ์ ได้แก่ สำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน สำเนาสมุดธนาคาร หนังสือมอบอำนาจ (หากมีการมอบอำนาจให้ผู้อื่นมาดำเนินการแทน)

ในขั้นตอนนี้ ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลละแม ได้รับแจ้งการเปิดลงทะเบียนจากอาสาสมัครสาธารณสุขในชุมชน บุตรหลานและเพื่อนบ้าน ในการดำเนินการผู้ให้ข้อมูลบางรายไม่มีสำเนาสมุดธนาคาร เจ้าหน้าที่เทศบาลก็พาไปเปิดบัญชีที่ธนาคาร ให้สัมภาษณ์ ดังนี้ การรับเงินเบี้ยยังชีพมันต้องใช้สมุดธนาคาร ธกส. ลุงไม่มี



ลุงต้องไปเปิดบัญชีใหม่ แต่ว่าวันที่ลุงมาลงทะเบียนเจ้าหน้าที่พาลุงไปเปิดบัญชีที่ธนาคารเลย ก็ดีตรงนี้

1.3 นักพัฒนาชุมชนทำการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สูงอายุ โดยตรวจสอบเอกสาร นำรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเสนอผู้บริหารท้องถิ่นเพื่ออนุมัติและบันทึกข้อมูลลงระบบสารสนเทศเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 เทศบาลประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

1.5 เทศบาลทำการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นรายเดือน ภายในวันที่ 10 ของทุกเดือน ด้วยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของผู้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ อัตราการจ่ายเป็นแบบขั้นบันได ดังนี้

1.5.1 อายุ 60-69 ปี ได้รับเบี้ยยังชีพ 600 บาท

1.5.2 อายุ 70-79 ปี ได้รับเบี้ยยังชีพ 700 บาท

1.5.3 อายุ 80-89 ปี ได้รับเบี้ยยังชีพ 800 บาท

1.5.4 อายุ 90 ปีขึ้นไป ได้รับเบี้ยยังชีพ 1,000 บาท

ทั้งนี้ การรับเบี้ยยังชีพฯ จะสิ้นสุดเมื่อผู้สูงอายุเสียชีวิต หรือขาดคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ในการโอนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเข้าบัญชีธนาคาร นักพัฒนาชุมชนมองว่าเป็นข้อดีเพราะทำให้การทำงานโปร่งใส ให้สัมภาษณ์ว่า เดิมมีการจ่ายเบี้ยยังชีพเป็นเงินสดแต่ตอนหลังเปลี่ยนมาเป็นการจ่ายเงินผ่านบัญชีธนาคารซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลดีในแง่ของความโปร่งใส

1.6 นักพัฒนาชุมชนจัดทำรายงานการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ และจำนวนผู้ได้รับเบี้ยยังชีพให้กับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นอกจากนี้เทศบาลยังมีการสนับสนุนช่วยเหลือผู้สูงอายุในรูปแบบอื่นควบคู่ไปกับการจ่ายเบี้ยยังชีพ เช่น การเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุ การจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพและสังคม เป็นต้น

การนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลละแม ส่งผลดีในหลายด้าน ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ นำเงินที่ได้มาใช้จ่ายใช้สอยถือเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจของท้องถิ่น ด้านสุขภาพ การตรวจเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุในระหว่างตรวจสอบสิทธิ ทำให้สามารถติดตามเรื่องสุขภาพและให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุเพิ่มเติมได้ ด้านสังคม ทำให้ผู้สูงอายุเกิดความมั่นใจและลดความกังวลในการเข้าสังคม ดังที่ให้สัมภาษณ์ ดังนี้ ลุงไม่มีรายได้ที่แน่นอนต่อเดือน ถ้าหลัก ๆ ก็มีแต่เงินผู้สูงอายุนี้แหละ ลูกลุงเขาไปมีครอบครัวหมดแล้วก็ไม่ได้มาดูแลอะไรตรงนี้ ตั้งค์ที่ลุงที่ได้มามันก็ยังไม่พอได้ซื้อข้าวสารนะ เพราะลุงอยู่คนเดียวข้าวถึงนึ่งกินได้บางครั้งเดือนนึง บางครั้งเดือนครึ่งก็ว่ากันไป



ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 สรุปได้ว่า การนํานโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566 ซึ่งเป็นระเบียบที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศใช้ ส่วนในการนำไปปฏิบัตินั้นผู้สูงอายุมีความพึงพอใจอย่างมากเพราะได้รับการอำนวยความสะดวกจากนักพัฒนาชุมชนของเทศบาลตำบลละแม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการนํานโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแมมีดังนี้

2.1 ด้านงบประมาณ งบประมาณที่ใช้จ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุถูกจัดสรรมาจากรัฐบาล ในบางปีมีการจัดสรรงบประมาณล่าช้าทำให้เทศบาลต้องสำรองเงินจ่ายไปก่อนเนื่องจากมีผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้า ดังที่ให้สัมภาษณ์ว่า ปัญหาและอุปสรรคที่หน่วยงานแก้ไขไม่ได้คือระยะเวลาการจ่ายงบประมาณที่ไม่แน่นอนและล่าช้า

2.2 ด้านผู้สูงอายุและประชาชน ผู้สูงอายุบางรายไม่ทราบสิทธิของตน หรือไม่ได้ลงทะเบียนรับเบี้ยยังชีพตามกำหนด เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลยังไม่ทั่วถึงในบางพื้นที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ได้เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น เช่น ประกาศผ่านเสียงตามสาย โปสเตอร์ข้อความแจ้งในโซเชียลมีเดียช่องทางต่าง ๆ ส่งเจ้าหน้าที่ลงไปพบประชาชนในพื้นที่ กล่าวคือนักพัฒนาชุมชนจะต้องทำการแก้ไขปัญหเพื่อให้ผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ดังที่ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า ผู้สูงอายุย้ายที่อยู่อาศัยแต่ไม่ได้มายืนยันสิทธิ อปท. แห่งใหม่ภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือส่งหนังสือประชาสัมพันธ์แต่ไม่มายืนยันสิทธิ เจ้าหน้าที่มีหน้าที่แก้ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผู้สูงอายุไม่ขาดสิทธิ

2.3 ด้านนโยบาย มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จากเดิมที่จ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุทุกคน แต่เมื่อรัฐต้องการลดงบประมาณจึงเปลี่ยนมาเป็นจ่ายให้เฉพาะผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ ทำให้ผู้สูงอายุบางส่วนไม่ได้รับการดูแลจากรัฐอย่างทั่วถึง ดังที่เสนอแนะในการให้สัมภาษณ์ไว้ว่า “ควรให้ผู้สูงอายุทุกคนเข้าถึงสิทธิการรับเงินโดยเสมอภาค ไม่มีข้อจำกัดใด ๆ ในการยกเว้นและเห็นควรปรับขึ้นเงินให้แก่ผู้สูงอายุ

2.4 ด้านบุคลากรและภาระงาน จากการให้ข้อมูลของนักพัฒนาสังคมเมื่อสอบถามถึงปัญหาในการนํานโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติก็ได้คำตอบว่ากองสวัสดิการสังคมมีเจ้าหน้าที่จำกัดและมีภาระงานหลายด้าน เช่น งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานชมรมผู้สูงอายุ งานสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น การต้องรับผิดชอบงานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุด้วยจึงทำให้เจ้าหน้าที่มีภาระงานเพิ่มขึ้น เช่น การบันทึกข้อมูลระบบ



สารสนเทศการจัดการข้อมูลเบี่ยงชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เมื่อสอบถามว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ผู้ปฏิบัติกลับมองว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานจะเป็นผลดีในอนาคตเพราะช่วยลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ลงได้ ดังที่ให้สัมภาษณ์ว่า เทศบาลจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปรับระบบการทำงานให้คล่องตัวขึ้น เลยมีการเอาเทคโนโลยีเข้ามาช่วยลดภาระงานวิเคราะห์ได้ว่า นักพัฒนาสังคมไม่ได้ต่อต้านการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านข้อมูลมาช่วยในการทำงานเพียงแต่มีความกังวลใจต่อภาระงานของกองสวัสดิการที่มีมากแต่บุคลากรมีเพียง 2 คน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 2 สรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแม มีทั้งปัญหาที่หน่วยงานแก้ไขเองได้ เช่น เรื่องการรับรู้ข้อมูลการขึ้นทะเบียนรับเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ การปรับตัวนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน แต่ก็มีปัญหาในเชิงโครงสร้างที่ไม่สามารถแก้ไขได้ในระดับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การปรับเปลี่ยนเกณฑ์การจ่ายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุจากการจ่ายให้ทุกคน มาเป็นจ่ายให้เฉพาะผู้สูงอายุที่มีรายได้น้อย หรือบางปัญหาเป็นเพียงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เช่น การสำรองเงินของเทศบาลจ่ายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุในกรณีที่รัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้ล่าช้า

3. แนวทางแก้ไขปัญหาการนำนโยบายเบี่ยงชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแมมีดังนี้

3.1 รัฐบาลควรเพิ่มอัตราเบี่ยงชีพผู้สูงอายุ เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงและค่าครองชีพที่สูงขึ้น การเพิ่มอัตราเบี่ยงชีพจะช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ และจ่ายเบี่ยงชีพให้กับผู้สูงอายุทุกคน จากการสัมภาษณ์ผู้สูงอายุเสนอในข้อนี้มากที่สุด เช่น P4 ให้สัมภาษณ์ไว้ดังนี้ ปากก็อยากให้เราเพิ่มให้ เพราะทุกวันนี้ของแพง แคลค่าเคยก็โลสองร้อยกว่าแล้ว ไข่ผงนึ่งร้อยกว่า ข้าวสารถึงนึ่งห้าหกร้อย ทำพริกก็ไม่พอใช้ ไหนจะค่าไฟอีก

3.2 ส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุที่ยังสามารถทำงานได้มีโอกาสสร้างรายได้และใช้ศักยภาพของตนเอง ผู้สูงอายุในวัยต้นที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี เสนอแนะให้มีการจ้างงานเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ดังที่ P6 อายุ 63 ปี กล่าวว่า ป้าอยากให้มีนโยบายที่จ้างผู้สูงอายุทำงาน เพราะว่าคนอายุรุ่นเราไม่มีใครจ้างทำอะไรแล้ว เขามองว่าแก่แล้วไม่มีแรงแล้วเลยไม่จ้างแต่เรายังทำงานได้



3.3 เทศบาลควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้สูงอายุเข้าถึงข้อมูลอย่างทั่วถึง มีการใช้สื่อที่หลากหลาย เช่น เอกสารเผยแพร่ สื่อออนไลน์ และการจัดตั้งจุดบริการประชาชนเพิ่มเติม

3.4 ควรมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือและสนับสนุนกันในชุมชน รวมถึงมีกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้ผู้สูงอายุรู้สึกเหงาหรือไม่มีคุณค่า ดังที่ P8 ให้สัมภาษณ์ว่า ลุงอยากให้มีนโยบายกิจกรรมให้ผู้สูงได้ทำทุกเดือน ผู้สูงอายุได้มานั่งพบปะกันแล้วก็มีการกิจกรรมเล็ก ๆ น้อย ๆ ให้ทำอะไรได้ไม่เบื่อ ให้เลี้ยงข้าวด้วยยิ่งดี เมื่อพิจารณาจากการกิจกรรมที่เทศบาลจัดให้กับผู้สูงอายุ มีลักษณะที่หลากหลายและผู้สูงอายุได้มาพบปะกันได้แก่ กิจกรรมตรวจเลือดผู้สูงอายุประจำเดือน กิจกรรมงานฝีมือ กิจกรรมเยี่ยมบ้าน แต่กิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุเพศชายมีน้อย ผู้ชายจึงเข้าร่วมกิจกรรมน้อย เช่น กิจกรรมงานฝีมือจากการสังเกตมีผู้สูงอายุเพศชายเข้าร่วมประมาณร้อยละ 10 ลักษณะของกิจกรรมที่จัดให้กับผู้สูงอายุจึงควรเป็นกิจกรรมที่มีความหลากหลาย เพศชายสามารถร่วมได้มากขึ้น

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 3 สรุปได้ว่า ผู้ให้ข้อมูลเสนอให้เพิ่มอัตราการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและมีเงินเพียงพอต่อในการใช้ชีวิต และควรมีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุในด้านอื่น ๆ เช่น ผู้สูงอายุในวัยต้นที่มีอายุระหว่าง 60-69 ปี เสนอให้รัฐส่งเสริมให้มีการจ้างงานผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น รวมถึงจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้กับผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. การนํานโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติในเทศบาลตำบลละแมตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่ารูปแบบการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในลักษณะขั้นบันไดตามช่วงอายุได้แก่ อายุ 60-69 ปี ได้รับเบี้ยยังชีพ 600 บาท อายุ 70-79 ปี ได้รับเบี้ยยังชีพ 700 บาท อายุ 80-89 ปี ได้รับเบี้ยยังชีพ 800 บาท อายุ 90 ปีขึ้นไป ได้รับเบี้ยยังชีพ 1,000 บาท มีความเหมาะสม ดังที่พบในการศึกษาของเฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่องนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกับปัญหาความยากจนในผู้สูงอายุไทย พบว่ารายจ่ายเพื่อการบริโภคของผู้สูงอายุไทยมีแนวโน้มลดลงตามช่วงอายุที่เพิ่มขึ้น ขณะที่ความเสี่ยงและความเปราะบางต่อความยากจนมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น การพิจารณาปรับเพิ่มอัตราเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในปริมาณที่เท่ากันบนฐานอัตราเบี้ยยังชีพแบบขั้นบันไดตามช่วงอายุของผู้สูงอายุในปัจจุบันสามารถเพิ่มระดับการบริโภคของผู้สูงอายุทุกกลุ่ม ขณะเดียวกันมีความเป็นธรรมในการปกป้องช่วยเหลือผู้สูงอายุจากความยากจนโดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุวัยกลางและวัยปลายได้ดี อย่างไรก็ตาม การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในช่วงที่เฉลิมพล แจ่มจันทร์



ทำการวิจัยยังใช้ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2552 ที่มีการระบุว่า รัฐจะทำการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยผู้สูงอายุนั้นต้องไม่เป็นผู้ได้รับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ผู้รับเงินบำนาญ เบี้ยหวัด บำนาญพิเศษ หรือเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกัน แต่ไม่รวมถึงผู้พิการหรือผู้ป่วยเอดส์ หรือผู้ได้รับสวัสดิการอื่นตามมติคณะรัฐมนตรี แต่ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566 ที่กำหนดให้มีการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป โดยผู้ขึ้นต้องเป็นผู้ไม่มีรายได้ หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ ตามที่คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติตามกฎหมายว่าด้วยผู้สูงอายุกำหนดทำให้ผู้สูงอายุถูกตัดสิทธิ์จำนวนมาก และอาจทำให้เกิดความเปราะบางในการดำรงชีพ

2. การนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลละแมตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 รวมถึงในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นไปตามระเบียบที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลางเหมือนกัน ดังที่พบในงานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการดำเนินงานตามนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยอรรธรณ พุกลิ้ม (2564) ที่ว่าการดำเนินงานตามนโยบายเบี้ยยังชีพประกอบด้วย (ก) ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของนโยบายคือเพิ่มรายได้ ส่งเสริมการดำรงชีพ และส่งเสริมคุณภาพชีวิต (ข) การดำเนินงานถูกถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ (ค) การดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มุมมองของผู้ปฏิบัติงานในรายละเอียดบางข้อกลับแตกต่างกัน ดังที่พบในการวิจัยเรื่องการดำเนินโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม ด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุโดยตรงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร โดยสุรวี คำมีแก่น และศิวัช ศรีโสภากุล (2563) ที่พบว่าการจัดสรรเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอตามข้อมูลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอและสร้างความเชื่อมั่นว่าจะไม่มีการสำรองเงินจ่ายไปพลางก่อน อย่างไรก็ตาม การวิจัยของสุรวี คำมีแก่น และศิวัช ศรีโสภากุล ข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเชื่อมั่นต่อการพัฒนาโครงการบูรณาการฐานข้อมูลสวัสดิการสังคม ตามโครงการ E-Payment ของรัฐบาลซึ่งมีการพัฒนาระบบและการเตรียมความพร้อมในการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุระหว่างภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การคำนวณจำนวนเงินที่จ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมีความแม่นยำและเทศบาลไม่จำเป็นต้องสำรองจ่าย แต่นักพัฒนาสังคมของเทศบาลตำบล



ละม่อมมองว่าเป็นระบบที่เพิ่งเริ่มต้นและผู้ปฏิบัติก็ยังคงค่อย ๆ เรียนรู้การใช้งานระบบ มุมมองที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามแนวคิดของวรเดช จันทรศร (2562) ที่สรุป ปัจจัยสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติในด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานว่าจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากนโยบายซึ่งในที่นี้คือการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการจัดการข้อมูลเข้ามาช่วยในการทำงาน

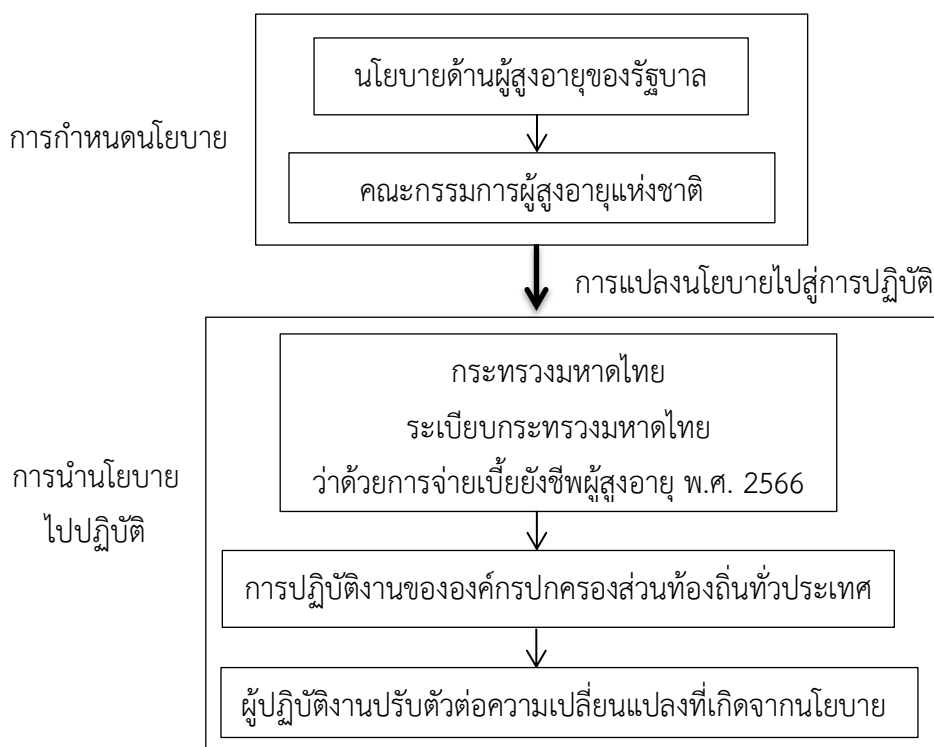
3. ปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าในปัจจุบันค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นจำนวนเงินที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ผู้สูงอายุเสนอให้มีการเพิ่มอัตราเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการประเมินผลโครงการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านทาน อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี โดยกังกร เพชรน้อย (2564) งานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลกุสุมาตย์ อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยนภาพรรณ พรหมสวัสดิ์ (2567) และงานวิจัย เรื่องการจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลโนนสว่าง อำเภอมือง จังหวัด บึงกาฬ โดยเปรมกฤษ มนัสศิลา (2567) อย่างไรก็ตามการเพิ่มเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในขณะที่ ประชากรผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น อาจส่งผลให้งบประมาณไม่เพียงพอในอนาคต ข้อเสนอแนะในอีกแนวทางหนึ่งที่รัฐทำได้คือการส่งเสริมการออมให้กับแรงงานนอกระบบที่ ไม่มีสวัสดิการใดรองรับ และรัฐจ่ายเงินสมทบผ่านกองทุนการออมแห่งชาติเพื่อให้ได้รับเงิน บำนาญหลังจากเกษียณอายุ อย่างไรก็ตามรัฐควรประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนที่เป็นแรงงาน นอกระบบรู้จัก มีความเข้าใจและไว้วางใจการทำงานของคณะกรรมการกองทุนฯ เพื่อให้ แรงงานเหล่านี้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนมากขึ้น

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมีความ เกี่ยวข้องโดยตรงในด้านเศรษฐกิจ ทั้งที่นโยบายการดูแลผู้สูงอายุมีความเกี่ยวข้องกับอีก หลายด้าน เช่น ด้านสังคม ด้านสุขภาพ เป็นต้น ประกอบกับพื้นที่อำเภอละม่อม เป็นชนบทที่มี ประชากรน้อย ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมที่ต้องใช้ทุนและแรงงาน การจ้างงานในภาคธุรกิจมีน้อย จึงมีข้อเสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มช่องทางใน การดูแลผู้สูงอายุเพิ่มเติม เช่น การเยี่ยมบ้านผู้สูงอายุที่อยู่ลำพัง การจัดอบรมเสริมทักษะ ด้านอาชีพและร่วมมือกับภาคเอกชนเพื่อจำหน่ายผลผลิต หรือจ้างงานผู้สูงอายุ สอดคล้อง กับงานวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการดำเนินงานตามนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การ บริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยอรรณ พุกถัม (2564) ที่เสนอว่าแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานตามนโยบายประกอบด้วย (ก) จัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดทักษะในการทำอาชีพเสริม (ข) ขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการ เรียนรู้ร่วมกันผ่านโรงเรียนผู้สูงอายุ และ (ค) เสริมสร้างโอกาสในอาชีพเสริม โดยการสร้าง

ความแข็งแรงของระบบเศรษฐกิจชุมชน และงานวิจัยเรื่องความร่วมมือในการจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุผ่านระบบจ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น โดยวิศรา วงษ์วอน และฉาน เรืองธรรมสิงห์ (2563) พบว่านักพัฒนาชุมชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้สูงอายุในเขตชนบทส่วนใหญ่มองว่าการจ่ายเบี้ยเป็นเงินสดในแต่ละเดือนไม่ใช่แค่เป็นการแจกเบี้ยที่เป็นตัวเงิน แต่ยังเป็นการออกไปเยี่ยมพบปะผู้สูงอายุ ให้กำลังใจและรับทราบปัญหาของผู้สูงอายุ

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย นำเสนอในประเด็นกระบวนการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไปปฏิบัติสามารถเขียนสรุปเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จุดตั้งต้นที่นำมาอธิบายองค์ความรู้จากการวิจัยนี้มาจากกระบวนการนโยบายสาธารณะซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การก่อตัวของนโยบาย 2. การกำหนดนโยบาย 3. การนำนโยบายไปปฏิบัติ 4. การประเมินผลนโยบาย และ 5. การสืบทอดหรือยุติ



นโยบาย (มยุรี อนุমানราชธน, 2556) ในกระบวนการวิจัยนี้พบว่า การกำหนดนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมาจากรัฐบาลและคณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติที่มีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ จากนั้นในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุคือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ ในการดำเนินงานมีการจัดทำระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พ.ศ. 2566 เพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ดังนั้น การรับถ่ายโอนภารกิจมาตั้งแต่ พ.ศ. 2542 ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ และเมื่อมีการนำระบบใหม่เข้ามาใช้ในการทำงาน เช่น ระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลเบี้ยยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ต้องมีการจัดอบรมหรือจัดทำคู่มือการใช้งานให้กับผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอเมื่อมีการปรับปรุงระบบ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจว่าการนำระบบดังกล่าวมาใช้ไม่ได้เพิ่มภาระงานแต่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น กล่าวคือทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากนโยบายนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ ควรปรับเปลี่ยนเกณฑ์การจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป ทุกคน (ไม่รวมผู้ได้รับสวัสดิการรัฐ ได้แก่ ผู้รับเงินบำนาญ เบี้ยหวัด บำนาญพิเศษ ฯลฯ ไม่รวมถึงผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ได้รับสวัสดิการอื่นตามมติคณะรัฐมนตรี) ไม่ต้องจำกัดไว้เฉพาะผู้ไม่มีรายได้หรือมีรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ เพราะประชาชนทุกคนควรได้รับการดูแลจากรัฐอย่างเสมอภาคกัน

2. ควรเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ความรู้กับแรงงานนอกระบบเกี่ยวกับกองทุนการออมแห่งชาติ เพื่อให้แรงงานนอกระบบเห็นความสำคัญของการออมตั้งแต่วัยทำงาน การได้รับสิทธิประโยชน์เมื่อทำการออมในกองทุนนี้ โดยเฉพาะการได้รับเงินบำนาญเมื่อเกษียณ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การดำเนินงานด้านผู้สูงอายุในท้องถิ่น ควรมีการดำเนินงานในลักษณะของภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เช่น ผู้นำชุมชน สถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน รวมถึงเทศบาลต้องมีวิธีการสอบถาม รวบรวมข้อมูลตามความต้องการ



เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุ เพื่อให้ประเพณีและลักษณะการจัดกิจกรรมสอดคล้องกับความต้องการและเป็นประโยชน์กับผู้สูงอายุอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลแม่ เพื่อให้ได้ทราบว่านอกจากการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและสวัสดิการที่จัดทำอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มสวัสดิการใดบ้าง เพื่อให้การจัดสวัสดิการของผู้สูงอายุมีความเหมาะสมต่อการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลแม่

2. ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเรื่องการส่งเสริมการออมในกองทุนการออมแห่งชาติให้กับแรงงานนอกระบบในพื้นที่จังหวัดต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต. (2563). *ก้าวอย่างของประเทศไทยสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบ*.

สืบค้น 1 มีนาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/7g46P>

เฉลิมพล แจ่มจันทร์. (2563). นโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกับปัญหาความยากจนในผู้สูงอายุไทย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 40(3), 15-30.

ชลธิชา ตั้งอัน. (2557). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดชุมพร. *วารสารการวิจัยกาสะลองคำ*, 8(2), 49-65.

เทศบาลตำบลแม่. (2568). *สภาพทั่วไป*. สืบค้น 4 มีนาคม 2568, จาก <http://www.lamaecity.go.th/detail.php?id=61>

นภาพรณ พรมสวัสดิ์. (2567). ความพึงพอใจในการได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสวนแตง อำเภอบ้านใหม่ไชยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารการบริหารปกครองและนวัตกรรมสังคม วิทยาลัยกฎหมายและการปกครองมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 1(1), 58-71.

เปรมกฤษ มนัสสิลา. (2567). การจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลโนนสว่าง อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ. *วารสาร มจร. พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 9(2), 79-90.

พรณิภา อาษาพา และคณะ. (2561). พัฒนาการของนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในประเทศไทย: การเปรียบเทียบกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 8(2), 111-121.



- กังปกร เพชรน้อย. (2564). การประเมินผลโครงการสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านทาน อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี. *วารสาร
วิทยาลัยบริหารศาสตร์*, 4(2), 15-30.
- มยุรี อนุมานราชชน. (2556). นโยบายสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์
เน็ท.
- วรเดช จันทรศร. (2562). *ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: สมาคมนักวิจัยมหาวิทยาลัยไทย.
- วิศรา วงษ์วอน และฉาน เรืองธรรมสิงห์. (2563). ความพร้อมในการจ่ายเบี้ยผู้สูงอายุผ่าน
ระบบจ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอมือง จังหวัด
ขอนแก่น. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันติพล*, 6(1), 113-122.
- สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2560). *อีกไม่เกิน 15 ปี วัยทำงานแบกภาระ
เลี้ยงดูผู้สูงอายุ-เด็ก ส่งผลครอบครัวเครียด ค่าใช้จ่ายบาน*. สืบค้น 4 มีนาคม
2568, จาก <https://www.hfocus.org/content/2017/04/13801>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *การสำรวจประชากรผู้สูงอายุในประเทศไทย พ.ศ. 2567
ระดับจังหวัด*. สืบค้น 3 มีนาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/5Nmtr>
- สุรวี คำมีแก่น และศิวัช ศรีโศคนกุล. (2563). การดำเนินโครงการบูรณาการฐานข้อมูล
สวัสดิการสังคม ด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุโดยตรงขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น อำเภอมืองมุกดาหาร จังหวัดมุกดาหาร. *วารสารสังคมศาสตร์และ
มานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(4), 351-365.
- อรรวรรณ พุกลิ้ม. (2564). ประสิทธิผลการดำเนินงานตามนโยบายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอบ้านดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 3(2), 87-99.



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล
กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ*

INTEGRATING BUDDHIST PRINCIPLES TO PROMOTE PERSONNEL
DEVELOPMENT IN THE AIR FORCE LOGISTICS DEPARTMENT

วุฒิชัย ชูภักดี, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง

Wuttichai Choopakdee, Phongphat Chittanurak, Suriya Raksamueng

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Katay_view@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับการส่งเสริมการพัฒนากำลังพล 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล และ 3. นำเสนอแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ พัฒนาระบบการฝึกและศึกษากำลังพล เตรียมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาระดับมาตรฐานระบบการบริหาร เสริมสร้างกำลังพลมืออาชีพและวัฒนธรรม และอันดับห้าคือ ส่งเสริมศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ ตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ พบว่า หลักไตรสิกขา 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ปัญญา สมาธิ และศีล ตามลำดับ และ 3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ คือ การนำไตรสิกขา 3 ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เข้ามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ให้เกิดการ



พัฒนากำลังพล 5 ด้าน ได้แก่ พัฒนาระบบการฝึกและศึกษากำลังพล เตรียมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาระดับมาตรฐานระบบการบริหาร เสริมสร้างกำลังพลมีอาชีพและวัฒนธรรม และส่งเสริมศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักพุทธธรรม; การพัฒนากำลังพล

Abstract

The objective of these research papers was 1. To study the level of personnel development promotion, 2. To study the relationship between the Threefold Training and the integration of Buddhist principles for promoting personnel development, and 3. To present the guidelines for applying Buddhist principles to integrate Buddhist principles for promoting personnel development, Department of Air Force Logistics conducted by mixed-methods. Data were collected from 186 samples, and conducting in-depth interviews with 10 key informants.

The results showed that: 1. Overall, personnel development of the Department of Air Force Logistics was at a high level. When considering each aspect, it was at a high level in all aspects, ranked as follows: developing personnel training and education system, preparing and developing training curriculum, promoting and developing management system standards, strengthening professional personnel and culture, and fifth, promoting the potential of communities of practitioners, respectively. 2. The relationship between the Threefold Training and the integration of Buddhist principles to promote personnel development of the Department of Air Force Logistics was found that the Threefold Training, by overall, had a positive relationship with the integration of Buddhist principles to promote personnel development of the Department of Air Force Logistics, with a moderate relationship in all aspects, ranked in order of average values as follows: wisdom, concentration, and morality, respectively. 3. Application of Buddhist principles for the integration of Buddhist principles to promote personnel development in the Department of Air Force Logistics is to apply the Threefold Training: morality, concentration, and wisdom to daily life to develop personnel in 5 areas: developing personnel training and education



systems, preparing and developing training curricula, promoting and developing management system standards, strengthening professional and cultural personnel, and promoting the potential of communities of practitioners.

Keywords: Application; Buddhadhamma; Personnel Development

บทนำ

กรมส่งกำลังบำรุงทหาร มีจุดแข็ง 22 ประการ ซึ่งบางด้านมีความสามารถในระดับยั่งยืน ในขณะที่จุดอ่อนของกรมส่งกำลังบำรุงทหาร มี 18 ประการ จุดอ่อนบางประการเหล่านี้อยู่ในระดับวิกฤตสำหรับการสำรวจสภาพแวดล้อมภายนอก พบว่ากรมส่งกำลังบำรุงทหาร จะต้องพัฒนาในระยะ 5 ปีข้างหน้า และมีภาวะคุมคามหรือความท้าทาย 6 ประการที่ต้องเผชิญในระยะเวลาเดียวกัน ดังนั้นแผนปฏิบัติการพัฒนางานด้านส่งกำลังบำรุงของกรมส่งกำลังบำรุงทหาร พ.ศ. 2566-2570 จึงต้องเน้นการพัฒนาโดยใช้ยุทธศาสตร์ 9 กลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา โดยต้องให้ความสำคัญมากที่สุดกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานด้านส่งกำลังบำรุงเพื่อการป้องกันประเทศ ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการพร้อมกับอีก 2 ยุทธศาสตร์ อันได้แก่ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความร่วมมือทางทหารด้านส่งกำลังบำรุงกับต่างประเทศ ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์พัฒนาระบบบริหารจัดการสายงานส่งกำลังบำรุง ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ และเพื่อให้สามารถเดินหน้าพัฒนางานด้านส่งกำลังบำรุงของกรมส่งกำลังบำรุงทหารได้อย่างยั่งยืน แผนปฏิบัติการพัฒนางานด้านส่งกำลังบำรุงของกรมส่งกำลังบำรุงทหาร พ.ศ. 2566-2570 จึงต้องมีการกำหนด แผนงานออกเป็น 9 แผนงาน 9 ตัวชี้วัด และจำนวน 30 โครงการ (กองทัพอากาศ, 2566)

กรมส่งกำลังบำรุงทหารได้ตระหนักถึงความสำคัญจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการกรมส่งกำลังบำรุงทหาร พ.ศ. 2563-2565 โดยกำหนดเป็น Digital Joint Logistic ภายใน พ.ศ. 2565 และมุ่งสู่การเป็น SMART Joint Logistics ภายใน พ.ศ. 2580 เพื่อรองรับให้สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติราชการของกองบัญชาการกองทัพไทยในด้านการพัฒนางานด้านการส่งกำลังบำรุงของกองบัญชาการกองทัพไทยภายใต้ค่านิยม S (Service Mind) คือ บริการดีมีความพร้อมมาตรฐานเป็นเลิศ M (Morality) คือ มีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และ D (Development) คือ นำสู่การพัฒนาก้าวไกลอย่างมืออาชีพ และการยึดถือแนวทางการบริหารราชการเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ว้าวรวดเร็ว ถูกต้องทันเวลา ประหยัด โปร่งใส โดยมีงานด้านการส่งกำลังบำรุงที่เชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติราชการกลุ่มงาน กองบัญชาการ กองทัพไทย คือ งานด้านส่งกำลังบำรุงเพื่อการป้องกัน



ประเทศ งานสร้างความร่วมมือทางทหารด้านส่งกำลัง บำรุงกับต่างประเทศ และงานด้านความเป็นเลิศบริหารจัดการสายงานส่งกำลังบำรุง อย่างไรก็ตามเนื่องจาก สภาวะแวดล้อมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเทคโนโลยี ที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง สงครามไซเบอร์ การก่อการร้าย การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 การแบ่งขั้วอำนาจเป็นหลายขั้ว รวมทั้งจากสงครามรัสเซีย ยูเครน ที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์โลก ภูมิภาคและประเทศไทยในหลายมิติ ทั้งหมดนี้ที่กล่าวมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานด้านส่งกำลังบำรุงของกรมส่งกำลังบำรุงทหารที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามสภาวะแวดล้อม (กองทัพอากาศ, 2566)

ปัญหาของกรมส่งกำลังบำรุงอากาศในปัจจุบันกองทัพในประเทศต่าง ๆ เริ่มหันมาให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการทางทหารนอกเหนือจากการสงคราม หรือการปฏิบัติการนอกเหนือจากการสงคราม โดยเห็นได้จากภารกิจการฝึกทางทหารไม่ว่าจะเป็นการฝึกการทำการรบร่วมแบบเช่นเคยแล้ว ยังเริ่มมีการฝึกรูปแบบใหม่ที่กำหนดขึ้นในเรื่องของการให้ความช่วยเหลือภารกิจทางด้านมนุษยธรรมเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกในการอพยพประชาชนพลเรือนออกจากพื้นที่ประสบปัญหาหรือพื้นที่ที่เป็นอันตรายในรูปแบบต่าง ๆ การฝึกดับไฟป่า การฝึกการบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ การฝึกการแก้ปัญหาการปราบปรามการก่อการร้ายภายในประเทศไปรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อเป็นการมความพร้อมในการรับมือกับกับกับกับรูปแบบแบบที่ ที่เกิดขึ้นในอนาคต เนื่องจากทุกประเทศเริ่มเล็งเห็นถึงความสำคัญตรงกันว่าปัญหาอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ โรคระบาดหรือปัญหาความขัดแย้งภายในประเทศ ถือเป็นปัญหาใหญ่ที่คุกคามความมั่นคงของรัฐและความเป็นอยู่ของมนุษย์นั่นเอง (กองทัพอากาศ, 2567)

จากการศึกษาค้นคว้าที่ผ่านมายังไม่พบการวิจัยเกี่ยวกับส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศโดยการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการนำหลักไตรสิกขา 3 ซึ่งเป็นหลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา (อง.ตท. (ไทย) 20/87/312) มาศึกษาร่วมกับหลักการพัฒนากำลังพลด้านอื่นซึ่งส่งเสริมการพัฒนากำลังพลอย่างรอบด้าน รอบครอบ และมีพัฒนาความยั่งยืน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างทุนทางสังคม ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนากำลังพลและความสามารถของกรมส่งกำลังทหารอากาศ ส่งเสริมการรวมตัวจัดตั้งเป็นกลุ่ม องค์กร และเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยภาครัฐให้การสนับสนุน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาในทุกมิติ มีการบูรณาการการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคธุรกิจเอกชนบนฐานข้อมูลที่ครบถ้วนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยสร้างพื้นที่สาธารณะ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชื่อม



ประสานการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้ภาคีการพัฒนา มีบทบาทในการพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา กำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในพัฒนากำลังในกรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา 3 กับ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ จำนวน 345 คน (กรมส่งเสริมบำรุงกำลังอากาศ, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 186 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บัญชาการ จำนวน 3 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักไตรสิกขา 3 และ 3. การพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 ตัวอย่าง



4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน หาค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว นำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. ระดับการส่งเสริมการพัฒนากำลังพลกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ พัฒนาระบบการฝึกและศึกษากำลังพล รองลงมาคือ เตรียมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษา อันดับสามคือ ส่งเสริมและพัฒนาระดับมาตรฐานระบบการบริหาร อันดับสี่คือ เสริมสร้างกำลังพลมีอาชีพและวัฒนธรรม และอันดับห้าคือ ส่งเสริมศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักไตรสิกขา 3 กับการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ พบว่า หลักไตรสิกขา 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญญา (ด้านองค์ความรู้) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สมาธิ (ด้านจิตใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และศีล (ด้านพฤติกรรม) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ ประกอบด้วย การนำหลักไตรสิกขา 3 ได้แก่ ศีล ด้านพฤติกรรม สมาธิ ด้านจิตใจ และปัญญา ด้านองค์ความรู้ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา อันเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนากำลังพล กรมส่งเสริมกำลังบำรุงอากาศ 5 ด้าน ได้แก่ พัฒนาระบบการฝึกและศึกษากำลังพล เตรียมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาระดับมาตรฐานระบบการบริหาร เสริมสร้างกำลังพลมีอาชีพและวัฒนธรรม และส่งเสริมศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ 1. พัฒนาระบบการฝึกและศึกษากำลังพล คือ มีกำลังความเพียงพอ ต่อเนื่องและทันเวลาในการฝึกฝนกำลังพล การส่งเสริมการฝึกศึกษา อบรมให้กำลังพลให้มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา มีการวางแผนและดำเนินการสนับสนุนการปฏิบัติทางอากาศและการป้องกันทางเสมอ 2. เตรียมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษา คือ มีการพัฒนาหลักสูตร เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เป็นแกนสำคัญในการวางแผนทางการจัดการ มีการจัดการเรียนการสอนใช้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เสมอ การศึกษาของกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศเป็นตัวกำหนดทิศทางของการศึกษาในการที่จะให้ความรู้ การเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน 3. ส่งเสริมและพัฒนาระดับมาตรฐานระบบการบริหาร คือ มีจัดการกระบวนการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์เสมอ มีการเพิ่มพูนสมรรถนะ หรือความสามารถของระบบการบริหารงาน มีโครงสร้าง กระบวนการและพฤติกรรมการบริหาร เพื่อรองรับปัญหาต่าง ๆ เสมอ 4. เสริมสร้างกำลังพลมืออาชีพและวัฒนธรรม คือ มีโครงสร้าง กระบวนการและพฤติกรรมการบริหาร เพื่อรองรับปัญหาต่าง ๆ เสมอ มีการเพิ่มพูนสมรรถนะ หรือความสามารถของระบบการบริหารงาน มีจัดการกระบวนการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์เสมอ และ 5. ส่งเสริมศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ คือ มีจัดการกระบวนการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์เสมอ มีการเพิ่มพูนสมรรถนะ หรือความสามารถของระบบการบริหารงาน มีโครงสร้างกระบวนการและพฤติกรรมการบริหาร เพื่อรองรับปัญหาต่าง ๆ เสมอ ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา (2562) ที่พบว่า 1. การศึกษาระดับทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือด้านความจงรักภักดี ด้านความกล้าหาญ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความเป็นทหารอาชีพ 2. ความตรงของโมเดลรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทยพบว่า ค่า $p\text{-value}=0.073$ ค่าไค-สแควร์=79.94 ค่าองศาอิสระ=63 ค่าสัดส่วนไค-สแควร์=1.26 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI)=0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI)=0.95 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI)=1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR)=0.027 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)=0.026 ขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN)=466.29 แสดงให้เห็นว่า ค่าสถิติความสอดคล้องของโมเดลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสอดคล้อง



กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนากองบัญชาการกองทัพไทย

2. หลักไตรสิกขา 3 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญญา (ด้านองค์ความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สมาธิ (ด้านจิตใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และศีล (ด้านพฤติกรรม) มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีศักดิ์ ทองทิพย์ (2555) ที่พบว่า 1. พระพุทธเจ้าตรัสหลักไตรสิกขาไว้ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร ไตรสิกขา มีความหมายว่า การฝึกอบรมด้านความประพฤติ จิต และปัญญา ไตรสิกขาสามารถจัดประเภทได้ตามหลักไตรสิกขา ตามมรรคมงคลแปด และตามธรรมชั้นสาม ความสำคัญของหลักไตรสิกขา คือ เป็นที่หลอมรวมสิกขาบทในพระปาฏิโมกข์ เป็นสิกขาบทเบื้องต้นแห่งพรหมจรรย์มีอิทธิพลต่อคัมภีร์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เป็นที่หลอมรวมหลักปฏิบัติธรรมทั้งหมดในพระพุทธศาสนา สาระสำคัญของหลักไตรสิกขามี 3 อย่าง คือ ศีล สมาธิ ปัญญา การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีส่วนประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ การจัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสมาธิภาวนา การสร้างสมาธิภาวนา การศึกษาตามหลักไตรสิกขา และการวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักไตรสิกขา 2. หลักไตรสิกขามีที่มาอยู่ใน วัชชีปุตตสูตร ทุติยสิกขัตตยสูตร และตติยสิกขาสสูตร กำเนิดการศึกษาสมัยพุทธกาลเริ่มจากกลุ่มปัญจวัคคีย์ ผู้ศึกษาสมัยพุทธกาล แบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มบรรพชิตและกลุ่มคฤหัสถ์ทั้งสองกลุ่มนี้ได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้แตกต่างกันด้วย ขอบเขตของการศึกษาในพระพุทธศาสนารวมอยู่ในหลักไตรสิกขา การเรียนการสอนในสมัยพุทธกาลมีลักษณะเป็นแบบมุขปาฐะ การศึกษาตามหลักไตรสิกขามีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ จัดหาหรือสร้างปัจจัยแห่งสมาธิภาวนา สร้างสมาธิภาวนา ฝึกตามหลักไตรสิกขา วัดและประเมินผลตามหลักไตรสิกขา

3. การพัฒนากำลังพล กรมส่งเสริมกำลังบำรุงอากาศ 5 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. พัฒนาระบบการฝึกและศึกษากำลังพล มีกำลังความเพียงพอต่อเนื่องและทันเวลาในการฝึกฝนกำลังพล การส่งเสริมการฝึกศึกษา อบรมให้กำลังพลให้มีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ปัญญา การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้ทันสมัยและตอบโจทยความต้องการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการฝึกอบรม การพัฒนาทักษะรอบด้านทั้งทางเทคนิคและ Soft Skills 2. เตรียมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตร เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เป็นแกนสำคัญในการวางแผนทางการจัด มีการจัดการเรียนการสอนใช้หลักสูตรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เสมอ พัฒนา



หลักสูตรที่ทันสมัย สอดคล้องกับเทคโนโลยีและยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการอบรม สัมมนา และภาคปฏิบัติจริง เน้นการสร้างผู้นำและพัฒนาทักษะรอบด้าน 3. ส่งเสริมและพัฒนาระดับมาตรฐานระบบการบริหาร มีจัดการกระบวนการการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์เสมอ มีการเพิ่มพูนสมรรถนะ หรือความสามารถของระบบการบริหารงาน มีจัดการกระบวนการการพัฒนาองค์การตามยุทธศาสตร์เสมอ การเพิ่มพูนสมรรถนะ หรือความสามารถของระบบการบริหารงาน การยกระดับมาตรฐานและประสิทธิภาพของระบบการบริหาร การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาใช้ การพัฒนาบุคลากรและผู้นำในองค์กร 4. เสริมสร้างกำลังพลมีอาชีพและวัฒนธรรม ประพฤติปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเสมอ ค่านิยมหลักในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบเสมอ ประพฤติปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเสมอ กรมส่งค่านิยมหลักในทุกหน่วยงานอย่างเป็นระบบเสมอ การพัฒนาทักษะและความเป็นมืออาชีพของกำลังพล การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีค่านิยมร่วม การสร้างแรงจูงใจและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโต และ 5. ส่งเสริมศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา หรือความสนใจในองค์กร เรียนรู้วิธีการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหรือทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นการแลกเปลี่ยนและสร้างทักษะ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ปัญหา หรือความสนใจในองค์กร เรียนรู้วิธีการเพื่อให้สามารถปฏิบัติหรือทำให้ดีขึ้นกว่าเดิม เป็นการแลกเปลี่ยนและสร้างทักษะพัฒนาทักษะวิชาชีพและการใช้เทคโนโลยี สร้างเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ เสริมสร้างภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม โดยนำหลักธรรม คือ หลักไตรสิกขา เข้ามาประยุกต์เข้ากับการพัฒนากำลังพล กรมส่งเสริมกำลังบำรุงอากาศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ศีลด้านพฤติกรรม มีการปฏิบัติงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มส่งเสริมบำรุงกำลังอากาศเสมอ ให้การช่วยเหลือเพื่อเผื่อแผ่ ผู้ปฏิบัติงานทั้งในเวลาทำการและนอกเวลาเสมอ พัฒนาความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับยุคเทคโนโลยี สนับสนุนการศึกษาต่อและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ฝึกฝนทักษะเฉพาะทางด้านเทคนิคและการซ่อมบำรุง 2. สมาธิด้านจิตใจ ปฏิบัติงานของกรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจในการปฏิบัติงาน การฝึกสมาธิเพื่อเสริมสร้างจิตใจที่มั่นคงและมีสติ การอบรมและเสริมทักษะด้านจิตวิทยา การสนับสนุนด้านสุขภาพจิตและคำปรึกษาทางจิตวิทยา 3. ปัญญา ด้านองค์ความรู้ ปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายาม อดทนมองโลกในแง่บวกเสมอ ควบคุมอารมณ์ของตนเองขณะพูดคุยหรืออยู่ร่วมกับผู้อื่น ส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในการทำงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักศีลธรรม การพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลและการควบคุมตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ดา ภาคจันทิก (2557) ที่พบว่า 1. พระภิกษุมีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำ



ปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัญญา การพัฒนาปัญญา (3.70) รองลงมา คือ ด้านสมาธิ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ (3.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านศีล การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม (3.65, S.D.=0.608) ตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพระภิกษุต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พระภิกษุที่มีอายุ วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนพระภิกษุที่มีพรรษา และวุฒิการศึกษาทางธรรมแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธเป็นไปตามสมมติฐาน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพดังกล่าว สามารถอธิบายองค์ความรู้ที่จากการวิจัยได้ดังนี้

สาระสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนเหตุผลและส่วนของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนเหตุผลจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ หลักเหตุผล ได้แก่ หลักไตรสิกขา 3 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ศีล ด้านพฤติกรรมสมาธิ ด้านจิตใจ และปัญญา ด้านองค์ความรู้

การพัฒนากำลังพล ได้แก่ การพัฒนากำลังพล กรมส่งเสริมกำลังบำรุงอากาศ ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนากำลังพลโดยใช้หลักไตรสิกขา 3 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์กับการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนากำลังพล ประกอบด้วย พัฒนาระบบการฝึกและศึกษากำลังพล เตรียมและพัฒนาหลักสูตรการฝึกศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาระดับมาตรฐานระบบการบริหาร เสริมสร้างกำลังพลมืออาชีพและวัฒนธรรม และส่งเสริมศักยภาพชุมชนนักปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ ควรสนับสนุนการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะกำลังพลในด้านโลจิสติกส์ ยุทธโศปกรณ์ และระบบสารสนเทศ โดยเฉพาะในเทคโนโลยีใหม่ เช่น ระบบอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ และระบบโลจิสติกส์ดิจิทัล เพื่อให้สามารถตอบสนองภารกิจในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ ควรสร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัย และองค์กรต่างประเทศ เพื่อเพิ่มโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารกำลังพลและระบบโลจิสติกส์ทางทหาร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ ควรส่งเสริมให้กำลังพลมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรอบรมให้สอดคล้องกับภารกิจและเทคโนโลยีที่ทันสมัย จัดให้มีการอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงการเรียนออนไลน์ จัดทำระบบติดตามและประเมินผลการอบรมอย่างเป็นระบบ

2. การส่งเสริมการพัฒนากำลังพล กรมส่งกำลังบำรุงทหารอากาศ ควรส่งเสริมให้กำลังพลมีการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor System) ภายในหน่วย แต่งตั้งกำลังพลรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงแก่กำลังพลใหม่ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบและแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น การใช้ระบบโลจิสติกส์อัจฉริยะ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และระบบควบคุมอัตโนมัติ เพื่อยกระดับความสามารถของกำลังพลให้สอดคล้องกับภารกิจที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักไตรสิกขา 3 คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เข้ามาให้นักปฏิบัติงานปฏิบัติและทำการวัดผลการปฏิบัติออกมาเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะด้านบุคคลด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2567). *อัตราค่าจ้าง*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2567, จาก <https://logist.rtaf.mi.th/index.php/2017-02-01-01-28-28/2017-02-01-01-54-03>
- กองทัพอากาศ. (2566). *แผนปฏิบัติการพัฒนางานด้านส่งกำลังบำรุงของกรมส่งกำลังบำรุงทหาร พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: กองทัพอากาศ.
- กองทัพอากาศ. (2567). *นโยบายผู้บัญชาการทหารอากาศ ประจำปีพุทธศักราช 2562*. สืบค้น 20 สิงหาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/V2aWp>
- ฐิติทัศน์ นิพนธ์พิทยา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ ทองทิพย์. (2555). *การวิเคราะห์การศึกษาตามหลักไตรสิกขา (ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศักดิ์ ภาคนันท์. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของพระสังฆาธิการ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ (ดุสิตนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ ในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม*

BUDDHADHAMMA INTEGRATION TO PROMOTE LIFE SKILLS OF THE ELDERLY IN MUEANG MAI SUBDISTRICT MUNICIPALITY AT AMPHAWA DISTRICT IN SAMUT SONGKHRAM PROVINCE

จิรภาดา นามบุรี, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, หัตถุภรณ์ แก่นท้าว

Jeerapada Namburee, Phongphat Chittanurak, Hatthakorn Kaentao

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Namburee2626@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษากระบวนการส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ และ 3. ศึกษาข้อเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ทักษะการจัดการด้านการดูแลสุขภาพ รองลงมา ทักษะการจัดการทางการเงิน อันดับสาม ทักษะด้านเทคโนโลยี และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ทักษะการแก้ปัญหา ตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า หลักภavana 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน พบว่า ปัญญาภavana รองลงมา กายภavana อันดับสาม ศีลภavana และจิตภavana อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ และ 3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่



อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วย การนำหลักภavana 4 ได้แก่ กายภavana ศีลภavana จิตภavana และปัญญาภavana เข้ามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน อันเป็นเหตุให้เกิดทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการจัดการทางการเงิน ทักษะการจัดการด้านการดูแลสุขภาพ ทักษะทางสังคม และทักษะการแก้ปัญหา

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักพุทธธรรม; ทักษะการใช้ชีวิต

Abstract

This research aimed 1. To study the level of promoting life skills of the elderly, 2. To study the relationship between Bavana 4 principle and life skills of the elderly, and 3. To study and present the application of Buddhist principles to promote life skills of the elderly at Mueang Mai Sub-District Municipality, Amphawa District, Samut Songkhram Province, conducted by the mixed-methods, collecting data from 168 samples of 168 and in-depth interviewing 10 key informants.

The results were found that 1. The life skills of the elderly at Mueang Mai Sub-District Municipality, Amphawa District, Samut Songkhram Province, by overall, were at a high level. Each 3 aspects were at a high level, ranked as follows: health care management skills, financial management skills, and technology skills and at a moderate level in 1 aspect as follows: Problem-solving skills, respectively. 2. The relationship between Bavana 4 principles and life skills of the elderly at Mueang Mai Sub-District Municipality, Amphawa District, Samut Songkhram Province was found that Bavana 4, by overall, had positive relationship with the life skills of the elderly at Mueang Mai Sub-District Municipality, Amphawa District, Samut Songkhram Province at a low level. Considering each aspect, they were at a low level in all aspects, with wisdom development coming second, physical development coming third, morality development coming third, and mental development coming third, respectively. 3. The application of Buddhist principles for promoting life skills of the elderly at Mueang Mai Sub-District Municipality, Amphawa District, Samut Songkhram Province consisted of applying the Bavana 4, namely, physical, morality, mental, and wisdom meditations, to daily life, resulting in



life skills for the elderly, namely technological skills, financial management skills, healthcare management skills, social skills, and problem-solving skills.

Keywords: Application; Buddhadhamma; Life Skills

บทนำ

ปัญหาของผู้สูงอายุจะมีปัญหาในหลาย ๆ ด้าน เนื่องจากความชราภาพเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เมื่อคนเรามีอายุมากขึ้นสภาพร่างกายและระบบการทำงานของระบบต่าง ๆ ในร่างกายจะเสื่อมถอยลงไปทำให้ผู้สูงอายุต้องพึ่งพาคนอื่นและต้องการความช่วยเหลือดูแลมากขึ้นแต่ความก้าวหน้าทางการแพทย์ พยาบาลและสาธารณสุขก็พัฒนาไปมากทำให้อัตราการเสียชีวิตด้วยโรคติดเชื้อมีน้อยลงมากขณะเดียวกันอัตราการรอดชีวิตก็เพิ่มมากขึ้นและผู้ป่วยก็มีชีวิตที่ยืนยาวต่อไปแต่ทั้งนี้ผู้ที่มีชีวิตยืนยาวมักจะมีคามพิการติดตัวมาด้วย ปัญหาต่าง ๆ ของผู้สูงอายุนอกจากนี้ผู้สูงอายุที่ป่วยด้วยโรคที่ไม่ติดต่อก็มีเป็นโรคเรื้อรัง เช่น โรคความดันโลหิตสูง ไขมันในเลือดสูง เบาหวาน ฯลฯ มีจำนวนมากขึ้น ที่สำคัญโรคเหล่านี้เป็นโรคที่รักษาไม่หายขาด ผู้ป่วยที่ส่วนมากเป็นผู้สูงอายุต้องอยู่กับโรคนี้ไปตลอดชีวิต สิ่งที่ได้มาก็เพียงประคับประคองอาการและดูแลสุขภาพให้อยู่กับโรคเหล่านี้ต่อไปได้อย่างมีคุณภาพชีวิตที่ดีพอสมควร ซึ่งผู้สูงอายุจำเป็นต้องอาศัยการดูแลจากคนในครอบครัวหรือเป็นภาระพึ่งพิงตลอดไปปัญหาที่ผู้สูงอายุจะต้องพบมีหลายด้านด้วยกัน เช่น 1. ปัญหาทางด้านสุขภาพที่พบมากได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ และหลอดเลือด โรคหลอดเลือดอุดตันเรื้อรัง เป็นต้น ปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสมองที่สำคัญของผู้สูงอายุอีกอย่าง คือ โรคสมองเสื่อมที่ทำให้เกิดอาการหลงลืม การที่จะทำให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพที่ดีได้นั้นต้องอาศัยการปรับวิถีชีวิต พฤติกรรมสุขภาพ ปัจจัยแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและการดูแลผู้สูงอายุอย่างถูกต้องและเข้าใจในธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุ 2. ปัญหาด้านจิตใจของผู้สูงอายุ ส่วนมากผู้สูงอายุจะรู้สึกเหงาและมีความวิตกกังวลกลัวถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแลความอบอุ่นจากลูกหลาน และคนในครอบครัวทำให้เกิดภาวะซึมเศร้า ซึมเศร้า โมโหง่ายและเอาแต่ใจตัวเอง และ 3. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ผู้สูงอายุที่มีสวัสดิการ เช่น บำเหน็จ บำนาญ ประกันสังคม ประกันชีวิต ฯลฯ สามารถนำเงินที่ได้มาใช้จ่ายประคับประคองชีวิตในวัยสูงอายุได้ ค่าใช้จ่ายของผู้สูงอายุจะมีค่าใช้จ่ายที่สูงมากสำหรับผู้สูงอายุที่ไม่ได้วางแผนการใช้จ่ายเงินไว้ล่วงหน้า อาจทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจได้ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2567)

การสำรวจสถานการณ์ปัญหาสุขภาพในพื้นที่ตำบลบ้านคลองเหมืองใหม่ อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น พบว่า เด็กวัยเรียนและวัยรุ่น มีปัญหาเรื่องภาวะซึมเศร้า ส่วนวัยสูงอายุ พบปัญหาเรื่องคุณภาพชีวิตด้านจิตใจเสื่อมถอย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ



ตำบลบ้านคลองเหมืองใหม่ จึงบูรณาการกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ นำหลักการ บ.ว.ร (บ้านชุมชน วัดโรงเรียนและหน่วยงานราชการ) เข้ามาใช้ขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาในชุมชน เพื่อช่วยเหลือเยียวยาจิตใจประชาชนทุกกลุ่มวัย รวมทั้งกลุ่มเสี่ยงในรูปแบบการดำเนินงาน ลีนจีเหมืองใหม่โมเดล มีทีมอาสาสมัครสุขภาพในชุมชน (อสช.) ในพื้นที่ประกอบด้วย อาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน (อสม.) ผู้ช่วยดูแลผู้สูงอายุติดบ้านติดเตียง (Caregiver) ผู้จัดการการดูแลผู้สูงอายุ (Care manager) ผู้ใหญ่บ้านและกำนัน ช่วยกันระดมความคิดเห็นหาปัญหา สำรวจสุขภาพจิตของคนในชุมชน 4 กลุ่มวัย ได้แก่ วัยเรียน วัยรุ่น วัยทำงาน และผู้สูงอายุ พร้อมจัดกิจกรรมพูดคุยรับฟังปัญหา เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ วางแนวทางช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของแต่ละกลุ่มวัย (Hfocus, 2567)

ปัญหาของผู้สูงอายุจะแก้ไขได้หากแต่ละฝ่ายมีการพูดคุยและพยายามปรับตัวเข้าหากัน ตัวผู้สูงอายุเองก็ต้องพยายามปรับตัวและเข้าใจว่าลูกหลานแต่ละคนก็มีภาระหน้าที่การทำงานที่ต้องทำเป็นประจำอยู่แล้ว การดูแลผู้สูงอายุอาจมีการขาดตกบกพร่องไปบ้างก็อย่าน้อยใจ ผู้สูงอายุต้องพยายามเข้าใจคนในครอบครัว ส่วนคนในครอบครัวก็ต้องพยายามเข้าใจธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงของผู้สูงอายุเช่นกัน การดูแลผู้สูงอายุเป็นสิ่งที่คนในครอบครัวต้องเอาใจใส่มีการตกลงกันอย่างชัดเจนว่า ใครมีความเต็มใจและพร้อมที่สุดที่จะเป็นผู้ดูแลผู้สูงอายุที่มีความเข้าใจ อีกทั้งเรื่องค่าใช้จ่ายของผู้สูงอายุมีการแชร์กันช่วยเหลือกันระหว่างคนในครอบครัวมากนักน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ก็เพื่อดูแลผู้สูงอายุให้มีสุขภาพดีทั้งกายและใจพร้อมกับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุนั่นเอง

การศึกษาค้นคว้าที่ผ่านมายังไม่พบการวิจัยเกี่ยวกับส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุโดยการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการนำหลักภาวนา 4 ซึ่งเป็นหลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ 1. กายภาวนาช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน 2. ศีลภาวนาช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือน ด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ 3. จิตภาวนาตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใส และ 4. ปัญญาภาวนา เมื่อได้สิ่งใดมา แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยเจือจานให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) มาศึกษาร่วมกับหลักการบริหารจัดการด้านอื่นซึ่งจะส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุอย่างรอบด้าน รอบครอบ และมีความยั่งยืน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างทุนทางสังคมด้วยการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของประชาชน ส่งเสริมการรวมตัวจัดตั้งเป็นกลุ่ม องค์กร และเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยภาครัฐให้การสนับสนุน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาในทุกมิติ มีการบูรณาการการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคธุรกิจ



เอกชนบนฐานข้อมูลที่ครบถ้วนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยสร้างพื้นที่สาธารณะเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชื่อมประสานการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้ภาคีการพัฒนามีบทบาทในการพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่องโดยการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในพัฒนาทักษะผู้สูงอายุในตำบลอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภวนา 4 กับทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนผู้สูงอายุที่อาศัยอยู่ในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 287 คน (3 หมอรู้จักคุณ, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 168 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน กลุ่มผู้สูงอายุ จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักภวนา 4 และ 3. ทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 ตัวอย่าง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน หาค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว นำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. ระดับทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ทักษะการจัดการด้านการดูแลสุขภาพ รองลงมาคือ ทักษะการจัดการทางการเงิน อันดับสามคือ ทักษะด้านเทคโนโลยี และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ดังนี้ทักษะการแก้ปัญหา ตามลำดับ

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภวนา 4 กับทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า หลักภวนา 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัญญาภวนา การพัฒนาปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านกายภวนา การพัฒนากาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ด้านศีลภวนา การพัฒนาศีล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย และด้านจิตภวนา การพัฒนาจิต มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อย ตามลำดับ

3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ประกอบด้วย การนำหลักภวนา 4 ได้แก่ ด้านกายภวนา การพัฒนากาย ด้านศีลภวนา การพัฒนาศีล ด้านจิตภวนา การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภวนา การพัฒนาปัญญา เข้ามาประยุกต์ใช้ใน



ชีวิตประจำวัน อันเป็นเหตุให้เกิดทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการจัดการทางการเงิน ทักษะการจัดการด้านการดูแลสุขภาพ ทักษะทางสังคม และ ทักษะการแก้ปัญหาทางงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. ทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ทักษะการจัดการด้านการดูแลสุขภาพ ทักษะการจัดการทางการเงิน ทักษะด้านเทคโนโลยี และทักษะทางสังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ทักษะการแก้ปัญหา ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดสิทธิชัย วิสุทธิโส (2564) ที่พบว่า รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยผู้สูงอายุ 2. ด้านส่งเสริมการพัฒนาผู้สูงอายุ 3. ด้านการคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ 4. ด้านการบริหารจัดการเพื่อพัฒนางานด้านผู้สูงอายุ 5. ด้านการพัฒนาและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านผู้สูงอายุ มีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ การพัฒนา และสวัสดิการของผู้สูงอายุ

2. หลักฐาน 4 พบว่า โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ในระดับน้อย สมุทรสงคราม ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องจากว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย รองลงมาคือ ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย และด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกา อภิชาติ ธมมสุโข (2562) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมของผู้สูงอายุด้วยชุดกิจกรรมภาวนา 4 ได้รับการออกแบบเป็นรูปแบบโมดูล PMEW-A Module ซึ่งประกอบด้วย 1. กายภาวนา (Physical Development) คือ การส่งเสริมสุขภาพกายผ่านกิจกรรมเคลื่อนไหวเบา ๆ และการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างปลอดภัย 2. ศีลภาวนา (Moral Development) มุ่งเน้นการสร้างวินัยในตนเอง การไม่เบียดเบียนผู้อื่น และการส่งเสริมจิตสำนึกแห่งความเกื้อกูลในสังคม 3. จิตภาวนา (Emotion Development) คือ การฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง มั่นคงทางอารมณ์ ลดความเหงาและวิตกกังวล และ 4. ปัญญาภาวนา (Wisdom/Intellectual Development) คือ การพัฒนาปัญญาให้รู้เท่าทันชีวิตเข้าใจความ



เป็นจริงตามหลักไตรลักษณ์และขั้น 5 พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามไตรสิกขา ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นแนวทางที่เกื้อหนุนให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างยั่งยืน

3. การส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม 5 ด้าน พบว่า ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ทักษะด้านเทคโนโลยี โดยผู้สูงอายุสามารถใช้สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ติดต่อสื่อสารกับลูกหลานได้ มีการจัดการเรียนรู้ฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีที่บ้าน รวมทั้งเทศบาลและชุมชนจัดกิจกรรมส่งเสริมความร่วมมือจากครอบครัวและคนใกล้ชิด 2. ทักษะการจัดการทางการเงิน โดยผู้สูงอายุสามารถวางแผนใช้เงินให้เพียงพอ มีความเข้าใจในการลงทุน สามารถวางแผนทางการเงินอย่างเป็นระบบ การรายได้เพิ่มเติม มีการส่งเสริมความรู้และการใช้เทคโนโลยีทางการเงินรวมทั้งการลงทุนและการวางแผนทรัพย์สิน 3. ทักษะการจัดการด้านการดูแลสุขภาพ โดยผู้สูงอายุสามารถประสานงานและติดต่อกับแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์ได้ มีรู้และความเข้าใจในโรคต่าง ๆ มีการดูแลสุขภาพกายอย่างเป็นระบบ การจัดการกับโรคประจำตัวและการใช้ยา มีการดูแลสุขภาพจิตและความสัมพันธ์ทางสังคมรวมทั้งการปรับสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยด้วย 4. ทักษะทางสังคม โดยผู้สูงอายุมีการปฏิสัมพันธ์หรือความใกล้ชิดกับลูกหลานและบุคคลอื่นในชุมชน สามารถสื่อสาร พูดคุยกันด้วยดี มีทักษะทางสังคม มีการปรับตัวและร่วมในการพัฒนาและสนับสนุนชุมชน และ 5. ทักษะการแก้ปัญหา โดยหากมีปัญหาผู้สูงอายุสามารถพึ่งพาบุคคลอื่นให้เข้ามาช่วยได้ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และเทศบาล ในการป้องกันภัยจากมิจฉาชีพและการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า โดยนำหลักธรรมคือ ภาวนา 4 เข้ามาประยุกต์เข้ากับการส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย โดยผู้สูงอายุมีการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมชุมชน เรียนรู้และใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิต ส่งเสริมสุขภาพกาย และได้รับการดูแลเป็นพิเศษ 2. ด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล โดยผู้สูงอายุมีความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่อชุมชนและสังคม ประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม พูดจาด้วยความสุภาพ รักษาศีล และหลักธรรมทางพุทธศาสนา ฝึกสมาธิและสติ ได้รับการเสริมสร้างสุขภาวะทางสังคม 3. ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต โดยผู้สูงอายุมีการช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมชุมชน สังคม ทำบุญตามเทศกาลและวันสำคัญทางศาสนา ฝึกจิตภาวนาและสมาธิเพื่อความสงบทางจิตใจ ร่วมกิจกรรมนันทนาการ และพัฒนาทักษะชีวิตควบคู่กับการดูแลตนเอง และ 4. ด้านปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา โดยผู้สูงอายุมีการให้อภัยกับผู้ที่ทำ



ผลิตผลและยกย่องสรรเสริญผู้ที่ทำความดี ควบคุมสติ และแก้ไขโดยใช้หลักเหตุผล พัฒนาปัญหาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มและการปฏิสัมพันธ์ในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ (2557) ที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพควรเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง พร้อมยึดมั่นในความรับผิดชอบอย่างสมบูรณ์ควบคู่กับการพัฒนาจิตใจให้มีคุณภาพ มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร และมีจิตสาธารณะ โดยเข้าใจสรรพสิ่งตามความเป็นจริงซึ่งนำไปสู่การประยุกต์งานและต่อยอดความรู้ใหม่ได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยประยุกต์หลักทฤษฎี 4 สามารถแบ่งได้เป็น 4 แนวทางหลัก ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนากาย มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง การรู้อยู่ รู้กิน รู้ปฏิบัติ แต่งกายเหมาะสม มีการออกกำลังกาย ตรวจสุขภาพ และดำรงชีวิตอย่างพอเพียง กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศีล มุ่งสร้างวินัยในตน รู้จักความเหมาะสมและความควร เพื่อให้บุคลากรเดินไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีเป้าหมาย กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาจิต มุ่งเสริมจิตบริการ มีมนุษยสัมพันธ์ดี พอใจในอาชีพ อดทนต่อหน้าที่ และปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจตามแผนที่กำหนดไว้ และกลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาปัญญา คือ การคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงอย่างรอบคอบ ใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา และมีการตรวจสอบผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัย มีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนเหตุผลและส่วนของสมรรถนะการปฏิบัติงานซึ่งส่วนเหตุผลจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

หลักเหตุผล ได้แก่ หลักทฤษฎี 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ด้านกายทฤษฎี 4 การพัฒนากาย ด้านศีลทฤษฎี 4 การพัฒนาศีล ด้านจิตทฤษฎี 4 การพัฒนาจิต และด้านปัญญาทฤษฎี 4 การพัฒนาปัญญา

ทักษะการใช้ชีวิต ได้แก่ ทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักทฤษฎี 4 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์กับการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดทักษะการใช้ชีวิต ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะการจัดการทางการเงิน ทักษะการจัดการด้านการดูแลสุขภาพ ทักษะทางสังคม และทักษะการแก้ปัญหา จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์



เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงครามได้ดังภาพต่อไปนี้

ส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ควรต้องส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการใช้ชีวิตอย่างต่อเนื่อง โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมและเวิร์กช็อปด้านทักษะชีวิต เช่น การดูแลสุขภาพ การบริหารการเงิน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้สูงอายุในชุมชน และส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้ระหว่างผู้สูงอายุ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างความมั่นใจ



2. เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ควรต้องพัฒนาการเข้าถึงเทคโนโลยีและการสื่อสาร โดยการจัดตั้งศูนย์เรียนรู้เทคโนโลยีสำหรับผู้สูงอายุ เพื่อให้สามารถใช้งานอุปกรณ์สื่อสารและแอปพลิเคชันต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว และ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการดูแลสุขภาพและเชื่อมต่อกับครอบครัวและชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ควรต้องส่งเสริมการฝึกทักษะการดูแลสุขภาพส่วนบุคคล เช่น การล้างมือ การรับประทานอาหารที่สมดุล และการออกกำลังกายเบา ๆ เพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง

2. เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม ควรต้องจัดกิจกรรมฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรต้องมีการวิจัยสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างระดับการสนับสนุนจากครอบครัว และสังคม กับทักษะการใช้ชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อหาวิธีเสริมสร้างความสามารถและลดภาระการดูแลในระยะยาว

2. ควรต้องมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักภาวนา คือ กายภาวนา สีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา เข้ามาส่งเสริมการใช้ชีวิตและทำการวัดผลการปฏิบัติออกมาเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะด้านบุคคลด้วย

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2567). ปัญหาของผู้สูงอายุมีอะไรบ้าง. สืบค้น 7 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.dop.go.th/th/know/15/461>

พระครูใบฎีกาอภิชาติ ธรรมสุโท. (2562). กระบวนการพัฒนาพหุพลังของผู้สูงอายุด้วย การใช้ชุดกิจกรรมภาวนา 4. วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 6(10), 5613-5625.

พระครูปลัดสิทธิชัย วิสุโท. (2564). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี (ดุชนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหาศุภกิจ สุภกิจโจ. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร (ดุชนิพนธ์ พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- 3 หมอรู้จักคุณ. (2567). รายงานข้อมูลตำบลเหมืองใหม่. สืบค้น 19 สิงหาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/yUQqx>
- Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2567). ชุมชนบ้านคลองเหมืองใหม่ จ.สมุทรสงคราม เยียวยาจิตใจคนในชุมชนทุกกลุ่มวัย ด้วยพลัง บ.ว.ร. สืบค้น 7 สิงหาคม 2567, จาก <https://www.hfocus.org/content/2023/07/27932>
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



บทบาทการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี
(ชำนาญ อุตตมปญโญ)*

THE ROLE IN PUBLICWELFAIRS AFFECTING COMMUNITIES OF
PHRA RAJASIRIVATCHARARANGSI (CHAMNAN UTTAMAPANYO)

พระครูปลัดพณานันท์ ฐิตเมโธ, พระเทพวัชรสารบัณฑิต (ประสาน จนทสโร),
สุภัทรชัย สีสะไบ

Phrakhupalad Pananan Thitamadho, Phrathep Wajarasarabandit (Phrasan Chandasaro),
Supattarachai Sisabai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: pananan.pepe@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาผลงานด้านการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชน 2. วิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานด้านการสาธารณสงเคราะห์ และ 3. นำเสนอบทบาทการสาธารณสงเคราะห์ของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนาญ อุตตมปญโญ) ต่อชุมชน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 25 รูปหรือคน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีสังเคราะห์จากเอกสารและการสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอในลักษณะพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลงานของพระราชสิริวัชรรังษีครอบคลุมการส่งเสริมการศึกษา การสนับสนุนสิทธิเบื้องต้นของประชาชน การพัฒนาสิ่งแวดล้อมชุมชน เช่น วัดและสถานที่สาธารณะ การจัดตั้งโรงงานและศูนย์ช่วยเหลือผู้ยากไร้ การอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ชนบท โดยทั้งหมดดำเนินงานภายใต้หลักเมตตาธรรมและจิตสำนึกสาธารณะอย่างแท้จริง 2. ในด้านกระบวนการดำเนินงาน ท่านยึดหลัก 4M ได้แก่ การพัฒนามนุษย์ (Man) การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ (Money) การใช้วัสดุสิ่งของให้เกิดประโยชน์ (Material) และการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบ (Method) พร้อมทั้งยึดหลักสังคหวัตถุ 4 คือ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ซึ่งสะท้อนการบูรณาการระหว่างหลักธรรมกับหลักการจัดการอย่างลงตัว และ 3. สำหรับบทบาทที่ปรากฏต่อชุมชน ท่านเน้นการส่งเสริมคุณธรรม ความสามัคคี การเรียนรู้ของเยาวชน การสร้างเครือข่ายเพื่อแก้ปัญหาสังคมและภัยธรรมชาติ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและ



การช่วยเหลือผู้เดือดร้อนอย่างรวดเร็ว สะท้อนถึงผู้นำทางศีลธรรมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในสังคมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: บทบาท; สาธารณสงเคราะห์; สังคหวัตถุ 4

Abstract

Objectives of this research were: 1. To examine the public welfare contributions impacting the community, 2. To explore the processes involved in conducting these public welfare activities, and 3. To present the role of Phra Rajasirivatcharangsri (Chamnan Uttamapañño) in community public welfare. conducted by the qualitative research. Data were collected by in- depth-interviewing 25 key informants, purposefully selected using structured in-depth-interview script by mean of face-to-face personally interview. Data were synthesized, summarized, and analyzed by descriptive content interpretation.

The research findings revealed that: 1. Phra Rajasirivatcharangsri (Chamnan Uttamapañño) had played a significant role in supporting the community through various forms of public welfare. His contributions included providing scholarships to promote education, advocating for basic rights, developing monastery grounds and public spaces for communal benefit, supporting public welfare initiatives, preserving local cultural heritage, and establishing rural learning centers. Moreover, he actively assisted disaster victims both physically and emotionally and had organized charity kitchens to aid the underprivileged. These efforts were deeply rooted in a sense of compassion and public-mindedness. 2. Regarding the operational process, his work followed the 4M's principles: enhancing human potential, effectively managing resources and budgets, utilizing materials for community benefit, and organizing activities in a systematic and stepwise manner. Additionally, he adhered to the Four Social Virtues (Sanghavatthu 4), which emphasized generosity, kind speech, conduct for the common good, and maintaining equality. This integration of moral principles and effective management fostered sustainable community welfares. 3. Furthermore, his role extended beyond direct aid by fostering unity, spiritual and moral development, and



promoting youth education and skill-building. He supported community development through collaborative networks, addressed social challenges and natural disasters, and established support groups to ensure long-term sustainability. His efforts also focused on raising awareness about caring for public spaces, restoring communal areas, and supporting environmental conservation. In times of crisis, he provided swift assistance to those in need, improving the quality of life, strengthening social bonds, and alleviating suffering within the community.

Keywords: Role; Public Welfare; The Four Sangahavatth

บทนำ

พระสงฆ์มีหน้าที่ในการสงเคราะห์และช่วยเหลือสังคมมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล ดังปรากฏในพระพุทธรพจน์ว่า จรณ ภิกขเว จาริกิ พุทฺชนหิตาย พุทฺชนสุขาย โลกานุกมฺปาย ซึ่งแปลว่า ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงเที่ยวจาริกไปเพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขแก่คนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก (วิ.มหา. (ไทย) 4/32/40.) พระดำรัสนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของพระสงฆ์ในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเกิดขึ้นของสาธารณภัยต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง งานด้านสาธารณสงเคราะห์จึงทวีความสำคัญยิ่งขึ้น พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนในวงกว้าง ปัจจุบันสังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี การพัฒนาประเทศในระยะนี้อยู่ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ สังคม และเศรษฐกิจให้พัฒนาอย่างมีทิศทางและยั่งยืน การบริหารกิจการพระพุทธศาสนาเป็นอีกหนึ่งกลไกสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ โดยการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาได้รับการผลักดันในฐานะวาระแห่งชาติตามรัฐธรรมนูญชั่วคราว พ.ศ. 2557 ที่มอบหมายให้ สปช. จัดทำแนวทางปฏิรูปและเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ มหาเถรสมาคม, 2561)

ในส่วนของคณะกรรมการฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ ตามระเบียบมหาเถรสมาคม พ.ศ. 2539 มีหน้าที่กำกับ ดูแล และแนะนำการดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ต่อพระศาสนาและสังคม โดยยึดหลักพระธรรมวินัย และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่ พร้อมทั้งมีอำนาจเสนออรรถาธิบาย คำสั่งหรือประกาศของมหาเถรสมาคมให้การดำเนินงานมีทิศทางและประสิทธิภาพ พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการสงเคราะห์ทั้งด้านจิตใจ เช่น การเป็นที่พึ่งทางใจ ประกอบพิธีกรรม



เพื่อบำรุงขวัญ และด้านวัตถุ เช่น การเชิญชวนผู้มีจิตศรัทธาช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ สถาบันสงฆ์ไทยจึงเป็นที่พึ่งสำคัญของสังคม ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต โดยทำหน้าที่ เยียวยา ฟื้นฟู และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและลดความทุกข์ยากของประชาชน (ข้าหลวง วุฒิจันทร์, 2541)

พระราชสิริวัชรรังษี (ข้าหลวง อุดมพลโย) เจ้าอาวาสวัดชินวรารามวรวิหาร จังหวัด ปทุมธานี เป็นพระเถระที่มีบทบาทโดดเด่นในการทำนุบำรุงกิจการสาธารณสงเคราะห์อย่างเป็นรูปธรรม นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และการช่วยเหลือผู้ยากไร้ ดังนั้น หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมสำคัญที่ช่วยเกื้อกูลให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข โดยอาศัยทาน ปิยวาจา อตถจริยา ในชีวิตประจำวัน และ สมนัตตตา ในการปฏิบัติธรรม หลักธรรมเหล่านี้เปรียบเสมือนลิ่มสลักที่ยึดโยงรถให้แล่นได้มั่นคง หากปราศจากหลักธรรมเหล่านี้ แม้บิดามารดาที่อาจไม่ได้ ได้รับความเคารพจากบุตร แต่ด้วยความเข้าใจในคุณค่าของสังคหวัตถุ บัณฑิตจึงยึดถือและ นำไปสู่ความเจริญทั้งตนเองและสังคม (อง.จตุกก. (ไทย) 21/32/37-38.)

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาบทบาทของพระราชสิริวัชรรังษี (ข้าหลวง อุดมพลโย) ในด้านการสาธารณสงเคราะห์ อันสะท้อนถึงศักยภาพในการเป็น ผู้นำชุมชนและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ชุมชนเกิดความเจริญก้าวหน้า ในหลายด้าน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการดำเนินงานด้านสาธารณสงเคราะห์ของท่าน เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อชุมชน และนำเสนอภาพรวมของบทบาทด้านการสาธารณสงเคราะห์ที่พระราชสิริวัชรรังษีได้ปฏิบัติต่อชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลงานการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ข้าหลวง อุดมพลโย)
2. เพื่อศึกษากระบวนการดำเนินงานการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของ พระราชสิริวัชรรังษี (ข้าหลวง อุดมพลโย)
3. เพื่อนำเสนอบทบาทการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ข้าหลวง อุดมพลโย)



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบการวิจัยภาคสนาม (Field-Work Research)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูปหรือคน จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 พระสังฆาธิการ ประกอบด้วย พระราชสิริวัชรรังษี (ข้าหลวงอุตตมปณฺโญ) และพระภิกษุ จำนวน 5 รูป กลุ่มที่ 2 ข้าราชการ จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 3 ผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน กลุ่มที่ 4 นักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ จำนวน 5 รูปหรือคน และกลุ่มที่ 5 ประชาชนทั่วไป จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและพัฒนาขึ้นเป็นแบบสัมภาษณ์ตามกรอบของบทบาทการสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ข้าหลวงอุตตมปณฺโญ) เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยเครื่องมือประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-Depth Interview) ครอบคลุมประเด็นสำคัญ 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1. ผลงานการสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ข้าหลวงอุตตมปณฺโญ) 2. กระบวนการดำเนินงานการสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนตามหลักทฤษฎีวงจรคุณภาพ 4 M ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1. คนหรือบุคคล (Man) 2. เงินหรืองบประมาณ (Money) 3. วัสดุสิ่งของหรือวัสดุอุปกรณ์ (Material) และ 4. การบริหารจัดการ (Management) และหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1. ทาน การให้ 2. ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก 3. อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ และ 4. สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ 3. บทบาทการสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชน จำแนกตามหลักของงานสาธารณสุขสงเคราะห์ 4 ประการ คือ 1. การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล 2. การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ 3. การเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ 4. การเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสัมภาษณ์ โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเนื้อหา โครงสร้าง และภาษา จากนั้นปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และหาค่าดัชนีความตรงของเนื้อหา (CVI) เพื่อยืนยันความเหมาะสมของเครื่องมือ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานการสาธารณสุขสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริ



วัชรรังษี (ชำนานู อุตตมปญโญ) โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เพื่อแจกแบบสัมภาษณ์และดำเนินการสอบถามข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนานู อุตตมปญโญ) และพระภิกษุ ข้าราชการ ผู้นำชุมชน นักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ และประชาชนทั่วไป เพื่อวิเคราะห์ผลงานการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนานู อุตตมปญโญ) และศึกษากระบวนการดำเนินงานการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนตามหลักทฤษฎีวงจรคุณภาพ 4M และหลักสังคหวัตถุ 4 โดยวิเคราะห์ผลงานและการดำเนินกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนานู อุตตมปญโญ) จากแบบสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ได้นำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ประเด็นสำคัญ จากนั้นทำการสังเคราะห์และสรุปผล พร้อมเขียนอภิปรายเชิงพรรณนา นำเสนอบทบาทการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนานู อุตตมปญโญ)

ผลการวิจัย

1. ผลงานการสาธารณสงเคราะห์ของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนานู อุตตมปญโญ)

1.1 ด้านการช่วยเหลือชุมชน มอบทุนการศึกษาแก่เยาวชนยากจน ส่งเสริมสิทธิพื้นฐานของประชาชน พัฒนาอาคารวัดเป็นพื้นที่บริการสาธารณะ และผลักดันความเสมอภาคในสังคมอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านสนับสนุนสาธารณประโยชน์ ส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น แจกจ่ายสิ่งของจำเป็นแก่ผู้ยากไร้ สนับสนุนโรงพยาบาลด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์ และร่วมสร้างแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

1.3 ด้านพัฒนาสาธารณสมบัติ ปรับปรุงวัดให้เป็นพื้นที่กิจกรรม ช่อมแซมสิ่งปลูกสร้าง เปิดศูนย์การเรียนรู้ภายในวัด และจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายในชุมชน

1.4 ด้านช่วยเหลือประชาชนทั่วไป ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัย จัดกิจกรรมธรรมะฟื้นฟูจิตใจ สนับสนุนเยาวชนผ่านกิจกรรมศาสนา และตั้งโรงงานพร้อมแจกจ่ายของจำเป็นแก่ผู้เดือดร้อน

2. กระบวนการดำเนินงานการสาธารณสงเคราะห์ของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนานู อุตตมปญโญ)

2.1 การบริหารตามทฤษฎีวงจรคุณภาพ 4M



2.1.1 Man (บุคคล) ส่งเสริมศักยภาพคนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาค ประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ บริหารทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพและยึดหลักการ พัฒนาคนเป็นศูนย์กลาง

2.1.2 Money (งบประมาณ) ใช้ทรัพยากรส่วนตัวร่วมกับการรับบริจาคเพื่อ กิจกรรมส่วนรวม วางแผนใช้งบประมาณอย่างรอบคอบ โปร่งใส และมุ่งเน้นการพึ่งพาตนเองของ ชุมชน

2.1.3 Material (วัสดุ/อุปกรณ์) จัดหาและแจกจ่ายสิ่งของจำเป็นแก่ผู้ ขาดแคลน สนับสนุนอุปกรณ์การเรียน เครื่องมือชุมชน และใช้งบประมาณอย่างรู้คุณค่า

2.1.4 Management (การบริหารจัดการ) ดำเนินงานเป็นระบบ ร่วม วางแผนกับภาคีเครือข่าย มีกระบวนการจัดกิจกรรมอย่างมีเป้าหมาย และมอบหมายงานตาม ความถนัดของแต่ละบุคคล

2.2 การยึดหลักสังคหวัตถุ 4

2.2.1 ทาน ให้ความช่วยเหลือด้วยการมอบสิ่งของ บริจาคเพื่อการศึกษา และศาสนา รวมถึงสนับสนุนกิจกรรมภาครัฐและเอกชน

2.2.2 ปิยวาจา สื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพ เมตตา และเข้าใจง่าย ใช้คำพูด เพื่อให้ง่ายใจ และสร้างความเข้าใจในธรรมะ

2.2.3 อตถจริยา ลงมือทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม พัฒนาสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม พร้อมช่วยเหลือผู้เดือดร้อนในทุกมิติ

2.2.4 สมานัตตตา ปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ยึดหลักธรรมใน การดำเนินชีวิต ให้ความเสมอภาคกับทุกคน และมุ่งมั่นทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง

3. บทบาทการสาธารณสงเคราะห์ของพระราชสิริวัชรรังษี (ชานาญ อุตตมปญโญ) ที่มีต่อชุมชน

3.1 ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลขับเคลื่อนงานสาธารณประโยชน์ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน พัฒนาจิตใจและคุณธรรมในสังคม พร้อมทั้ง สนับสนุนการเรียนรู้และเสริมทักษะแก่เยาวชน

3.2 ด้านการสนับสนุนกิจการเพื่อสาธารณประโยชน์ มีบทบาทในการ ประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ร่วมพัฒนาชุมชน แก้ปัญหาสังคมและภัยพิบัติ รวมถึงริเริ่มก่อตั้งกลุ่มสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความยั่งยืน

3.3 ด้านการดูแลสถานที่สาธารณะ ปลูกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์พื้นที่ ส่วนรวม ฟื้นฟูและปรับปรุงสถานที่ให้ปลอดภัย และส่งเสริมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ



3.4 ด้านการช่วยเหลือประชาชนทั่วไป ให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วและทั่วถึง มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความสัมพันธ์ในสังคม และบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัยด้วยความเมตตาและเอื้ออาทร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลงานการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนาญ อดุลมณีนุ) พบว่า ในการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล พระสงฆ์ได้ริเริ่มมอบทุนแก่เยาวชน ส่งเสริมสิทธิพื้นฐาน พัฒนาอาคารวัดให้เป็นพื้นที่สาธารณะ และขับเคลื่อนกิจกรรมสร้างความเสมอภาคในชุมชน ด้านการสนับสนุนกิจการสาธารณะ ได้สืบสานวัฒนธรรม แจกจ่ายสิ่งของยังชีพ มอบอุปกรณ์ทางการแพทย์ และจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ชนบท สำหรับการเกื้อกูลสถานที่สาธารณะ ได้ปรับปรุงวัดให้รองรับกิจกรรมชุมชน ช่อมแซมสิ่งปลูกสร้าง เปิดศูนย์การเรียนรู้ และจัดกิจกรรมร่วมกับเครือข่าย ส่วนการช่วยเหลือประชาชนทั่วไป มุ่งบรรเทาทุกข์ เยียวยาจิตใจ ส่งเสริมเยาวชนผ่านกิจกรรมทางศาสนา และจัดตั้งโรงงานเพื่อช่วยเหลือผู้เดือดร้อนในยามวิกฤต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมุห์ติเรก อดิเรกสุโข (2560) เรื่อง การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ที่เสนอให้บริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์อย่างเป็นระบบ เริ่มจากการอบรมพระสงฆ์ พัฒนาศักยภาพ วางแผนประชาสัมพันธ์ และจัดโครงสร้างการทำงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งจัดหาทุนและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพชร กิตติวรเมธี (2565) เรื่อง การพัฒนางานด้านสาธารณสงเคราะห์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดสระแก้ว ที่พบว่าควรมีภารกิจที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย อบรมพระผู้นำ ส่งเสริมอาชีพพระเณร และจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของพระราชสิริวัชรรังษีในการเปิดศูนย์การเรียนรู้ พัฒนาวัดเป็นพื้นที่ชุมชน และสนับสนุนด้านการแพทย์และการศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสุทธีรญาณ (ภักดี เขมธโร) (2565) เรื่อง การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกในงานสาธารณสงเคราะห์ของพระครูพิศิษฐ์ประชาชนาถ (แดง นนทโย) พบว่า ควรเน้นการสร้างทีมจิตอาสา เสริมความสามัคคี ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจพอเพียง โคกหนองนา โมเดล และใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ อันสอดคล้องกับแนวทางการพึ่งตนเองและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน



2. กระบวนการดำเนินงานการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนาญ อุตตมปญโญ) การดำเนินงานด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ของพระราชสิริวัชรรังษี แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบตามหลักทฤษฎีวงจรคุณภาพ 4M โดยด้านบุคคล (Man) มุ่งสนับสนุนประชาชนอย่างเท่าเทียม เปิดพื้นที่ความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัย พร้อมบริหารทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้านงบประมาณ (Money) ใช้ทรัพยากรส่วนตัวควบคู่กับการรับบริจาคเพื่อสาธารณประโยชน์ มอบทุนการศึกษา บำรุงสถานศึกษาและสถานพยาบาล วางแผนการเงินอย่างรอบคอบและโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างการพึ่งตนของชุมชน ส่วนด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) มีการแจกจ่ายสิ่งของจำเป็นแก่ผู้ขาดแคลน จัดหาอุปกรณ์การเรียนให้เด็กยากจน และใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ขณะที่ด้านการจัดการ (Management) ดำเนินการโดยวางระบบงานสงเคราะห์อย่างมีขั้นตอน ร่วมวางแผนกับภาคีเครือข่าย พัฒนาสุขภาวะของชุมชน และมอบหมายภารกิจตามความถนัดเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

แนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวินัยธรกิตติศักดิ์ กิตติสกุโก (2564) ที่ชี้ว่าพระสงฆ์มีบทบาทในการถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมท้องถิ่น แม้จะยังมีข้อจำกัดด้านเวทีสาธารณะและความร่วมมือที่เป็นรูปธรรม เช่นเดียวกับงานของพระธงชัย ขนติโร (2564) ซึ่งพบว่าพระสงฆ์มีบทบาทในการเสริมสร้างกลุ่มออมทรัพย์ โดยเน้นการบริหารอย่างโปร่งใส การใช้เทคโนโลยี และการวางแผนแบบมีส่วนร่วม สำหรับงานของพระพุฒิพัฒน์ จันทวิโส (2564) ก็สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในโรงเรียนที่ต้องอาศัยเทคนิคการสอนที่ทันสมัย การประเมินผลต่อเนื่อง และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ในส่วนของหลักสังคหวัตถุ 4 ก็ถูกนำมาใช้ควบคู่กันอย่างเป็นรูปธรรม โดยในด้านทาน มีการมอบสิ่งของช่วยเหลือผู้เดือดร้อน สนับสนุนการก่อสร้างและซ่อมแซมวัด มอบทุนการศึกษา และส่งเสริมกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้านปิยวาจา ใช้ถ้อยคำสุภาพ เมตตา และสร้างแรงบันดาลใจแก่ชุมชน ถ่ายทอดธรรมะอย่างเข้าใจง่าย และเชื่อมโยงจิตใจผู้คนด้วยถ้อยคำที่อ่อนโยน ด้านอัตถจริยา มีบทบาทในการพัฒนาสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และการศึกษาช่วยเหลือผู้ยากไร้ พร้อมสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและศาสนสถาน ส่วนด้านสมานัตตา ดำรงตนตามหลักธรรมอย่างมั่นคง ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค และทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้ง

แนวปฏิบัติเหล่านี้สอดคล้องกับงานของพระมหากฤษธิชัย กิตติธมฺโม (2564) ซึ่งเสนอให้มีการฝึกอบรมจิตอาสาอย่างเป็นระบบ จัดตั้งศูนย์ประสานงาน ติดตามผล และเผยแผ่ธรรมะผ่านกิจกรรมต่อเนื่อง รวมถึงกระจายงานไปยังวัดที่มีศักยภาพ และประชาสัมพันธ์

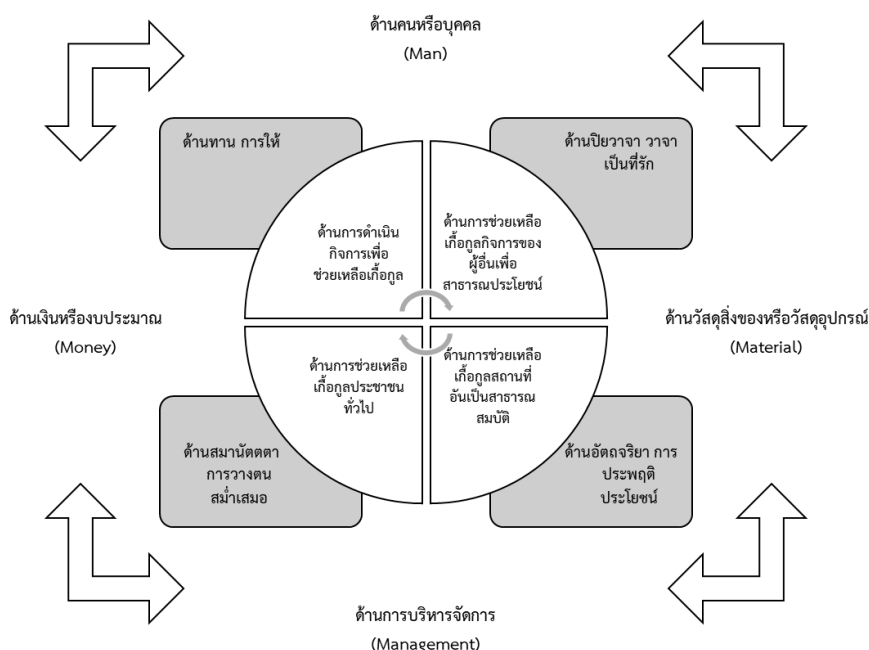


อย่างทั่วถึง เช่นเดียวกับพระครูวิรัชธรรมวิสิฐ (วิรัช วิรโช) (2566) ที่เสนอให้พัฒนาบุคลากร และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับรัฐ เอกชน และชุมชนในรูปแบบบวร เพื่อเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงาน ด้านพระมหาคำพันธ์ รัตนชัย (2562) ก็เน้นบทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมสัมมาชีพ โดยเป็นวิทยากร สนับสนุนพื้นที่จำหน่ายสินค้า เชื่อมโยงหน่วยงานรัฐกับชุมชน และตั้งศูนย์เรียนรู้ในวัด เพื่อเป็นต้นแบบของการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีคุณธรรม

3. บทบาทการสาธารณสงเคราะห์มีต่อชุมชนของพระราชนิเวศราชรังสฤษฎิ์ (ชำนาญ อดุลมณีนุ) พบว่า ในด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล มีการส่งเสริมความสามัคคี พัฒนาจิตใจ ปลุกฝังคุณธรรม และสนับสนุนการเรียนรู้ของเยาวชนอย่างรอบด้าน ด้านการเกื้อกูลกิจการของผู้อื่น มีบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่วนรวม ร่วมมือกับภาคีเครือข่าย แก้ไขปัญหาสังคม และก่อตั้งกลุ่มสนับสนุนเพื่อความยั่งยืน ด้านการเกื้อกูลสถานที่สาธารณะ มีการปลูกจิตสำนึกในการดูแลพื้นที่ส่วนรวม พื้นที่สาธารณะที่ปลอดภัย และสนับสนุนกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่วนด้านการช่วยเหลือประชาชนทั่วไป ให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความสัมพันธ์ในสังคม และบรรเทาทุกข์ด้วยจิตเมตตา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชยพล กลยาโณ (2566) เรื่อง บทบาทการส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ของพระครูภาวนาอินทวงศ์ (เฉลิม อินทวิโส) ซึ่งชี้ว่า บทบาทพระสงฆ์ด้านการศึกษายังถูกจำกัดเพราะขาดนโยบายและโครงสร้างสนับสนุน จึงเสนอให้รัฐ-คณะสงฆ์ปฏิรูประบบการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทไทย เพิ่มบทบาทพระในคณะกรรมการสถานศึกษา และจัดบ-บุคลากรเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ในเมือง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระศุภชัย ปญญาชีโร (2562) เรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ที่พบว่า พระสงฆ์ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทั้งกาย ใจ อารมณ์ สังคม และปัญญา ผ่านกิจกรรมโภชนาการ ออกกำลังกาย ปฏิบัติธรรม สร้างปฏิสัมพันธ์ และส่งเสริมการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระใบฎีกามงคล ปญญาทีโป (2566) เรื่อง การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกในงานสาธารณสงเคราะห์ ของพระครูพิศิษฐ์ไพฑูริย์ (แดง นนทีโย) เสนอว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกในงานสาธารณสงเคราะห์ต้องมีแผนชัดเจน ประสานทุกภาคส่วน และเข้าใจชุมชนอย่างลึกซึ้ง จึงจะขับเคลื่อนงานส่วนรวม เสริมสามัคคี พัฒนาคุณธรรมเยาวชน พื้นที่พื้นที่สาธารณะ และบรรเทาทุกข์ประชาชนได้อย่างเป็นระบบ ทั้งหมดสะท้อนการบูรณาการธรรมะกับการพัฒนาสังคม

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยที่ศึกษาจากการเก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์สามารถสรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 สรุปสาระสำคัญได้ 3 ประเด็นดังนี้

1. ผลงานการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนานู อุตตมปญโญ) สามารถขับเคลื่อนงานสาธารณสงเคราะห์ได้อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมหลากหลายมิติ ทั้งการศึกษา สาธารณสุข และคุณภาพชีวิต โดยสามารถลดขั้นตอนการประสานงานกับภาครัฐและเอกชนลงอย่างมีนัยสำคัญ ด้วยความเชื่อมั่นที่สังคมมีต่อบทบาทของท่าน ส่งผลให้เกิดการตอบสนองและความร่วมมือในลักษณะ ไว้วางใจเชิงสถาบัน (institutional trust) ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการสร้างกลไกความร่วมมือแบบมีศูนย์กลางเชิงคุณธรรมในพื้นที่อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการดำเนินงานการสาธารณสงเคราะห์ที่มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนานู อุตตมปญโญ) การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ผสานเข้ากับแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ สามารถสร้างรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและยั่งยืน โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรส่วนตัวและเครือข่ายชุมชนแทนระบบราชการที่ซับซ้อน ทำให้ลดระยะเวลาการช่วยเหลือผู้เดือดร้อนจากที่เคยใช้เวลาหลายขั้นตอน เหลือเพียงกระบวนการเดียวที่รวดเร็ว



และตรงกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งยังพบว่าการสื่อสารด้วยปิยวาจา อย่างต่อเนื่องช่วยส่งเสริมพลังศรัทธาและสร้างแรงขับเคลื่อนในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปใช้พัฒนาแนวทางการเสริมพลังชุมชนในด้านอื่น ๆ ได้

3. บทบาทการสาธารณสงเคราะห์มีต่อชุมชนของพระราชสิริวัชรรังษี (ชำนาน อุตุตมปณฺโณ) การบูรณาการเชิงระบบ ที่มีได้จำกัดเฉพาะการช่วยเหลือเชิงกายภาพ แต่รวมถึงการฟื้นฟูจิตใจและส่งเสริมทุนทางสังคม เช่น การจัดกิจกรรมธรรมะควบคู่กับการฝึกอาชีพ ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมเกิดความพร้อมทั้งด้านเศรษฐกิจและจิตใจอย่างรอบด้าน อีกทั้งยังปรากฏผลเหนือความคาดหมายคือ การที่ชุมชนเกิดการรวมกลุ่มดูแลสาธารณสมบัติด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดการพึ่งตนและวางรากฐานของการพัฒนา ซึ่งอาจนำไปใช้เป็นกรอบการสร้างวัฒนธรรมชุมชนแห่งการมีส่วนร่วมในบริบทอื่นได้เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐควรส่งเสริมและสนับสนุนบทบาทของพระสงฆ์ที่มีส่วนร่วมในการสาธารณสงเคราะห์ โดยบรรจุเป็นหนึ่งในแผนยุทธศาสตร์พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน
2. ควรจัดตั้งกลไกเชื่อมโยงระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาชุมชน
3. ควรส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์สาธารณสงเคราะห์ชุมชน ภายในวัดที่มีความพร้อม โดยมีนโยบายสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพพระสงฆ์และอาสาสมัครในชุมชน ผ่านการอบรมด้านการบริหารจัดการกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์
2. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตอาสา ร่วมกับวัด โดยเน้นการมีส่วนร่วมของเยาวชนและประชาชนทั่วไป เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย
3. ควรพัฒนาเครื่องมือสนับสนุนการสื่อสารและเผยแพร่กิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น เว็บไซต์หรือเพจของวัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทการสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในพื้นที่อื่นที่มีลักษณะแตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการดำเนินงานในบริบทที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาผลกระทบเชิงลึกของกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์ที่ดำเนินโดยพระสงฆ์ต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนในระยะยาว



3. ควรวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกับพระสงฆ์และชุมชนในกระบวนการพัฒนาโมเดลวัดกับการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อใช้เป็นต้นแบบในพื้นที่อื่น

เอกสารอ้างอิง

- ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์. (2541). *การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.
- ฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ มหาเถรสมาคม. (2561). *คู่มือปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม (โครงการพัฒนาสุขภาวะและการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนา)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวินัยธรกิตติศักดิ์ กิตติสโกโก. (2564). *บทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมประเพณีชาวมอญ อำเภอบางเกร็ง จังหวัดนนทบุรี (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิภัชธรรมวิสิฐ (วิรัช วิโรช). (2566). *เทคนิคการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของวัดदीปอน อำเภโพนาราม จังหวัดราชบุรี (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุทธีรญาณ (ภักดี เขมธโร). (2565). *การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกในงานสาธารณสงเคราะห์ของพระครูพิศิษฐ์ไพฑูรย์ (แดง นนทียโย) (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระชยพล กลยาโณ. (2566). *บทบาทการส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ของพระครูภาวนาอินทวงศ์ (เฉลียว อินทวิโส) (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธงชัย ขนติธโร. (2564). *บทบาทของพระสงฆ์ในการส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะออมทรัพย์เพื่อสวัสดิการชุมชน จังหวัดศรีสะเกษ (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระใบฎีกามงคล ปณฺญาทีโป. (2566). *การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุกในงานสาธารณสงเคราะห์ของพระครูพิศิษฐ์ไพฑูรย์ (แดง นนทียโย) (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระพุฒิพัฒน์ จนทวิโส. (2564). บทบาทของพระธรรมทูตในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ในโรงเรียน อำเภอมหาสารคาม จังหวัดสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหากฤษณิชัย กิตติธมโม. (2564). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาคำพันธ์ รณธโย. (2562). การพัฒนาบทบาทของพระสงฆ์ในการเสริมสร้างสัมมาชีพแก่ประชาชนในจังหวัดราชบุรี (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาพชร กิตติวเมธี. (2565). การพัฒนางานด้านสาธารณสงเคราะห์ตามแผนปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการในจังหวัดสระแก้ว (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระศุภชัย ปญฺญาวชิโร. (2562). บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอำเภอยะผิง จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์ดิเรก อติเรกสุโก. (2560). การบริหารจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในอำเภอนครราชสีมา จังหวัดราชบุรี (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



การพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยว
เชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี*

THE DEVELOPMENT OF THE RELIGIOUS PRECINCT MANAGEMENT FOR
A CULTURAL TOURISM PROMOTION IN MONASTERIES
OF RATCHABURI PROVINCE

พระเมธีวชิรญาณบัณฑิต (ชินภัทร ฉินนาลโย), ประเสริฐ ธิลาอ
Phramethivajarayanapundit (Chinnapat Chinnalayo), Prasert Thilao
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: chinnapatpm2526@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบัน 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล 3. นำเสนอการพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 รูปหรือคนและการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามจากพระสงฆ์จังหวัดราชบุรีจำนวน 365 รูป วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอย แล้วทำการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา สรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า 1. จุดแข็ง วัดในจังหวัดราชบุรี โดยเจ้าอาวาสมีระบบ มีการทำประกันอัคคีภัย 2. ด้านจุดอ่อน ขาดบุคลากรดูแลศาสนสถานของวัด การเงินไม่สมดุลจึงมีปัญหาก่อสร้างหรือบูรณะ 3. ด้านโอกาส มีหน่วยงานหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารจัดการ 4. ด้านอุปสรรค สภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า ปัจจัยหลักบริหาร 4 M และปัจจัยหลักสปีปายะ 4 ส่งผลต่อส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี โดยนำตัวแปรพยากรณ์เข้าไปในสมการทุกตัว ได้ค่า $R=.627$ ค่า $R^2=.792a$ 3. การนำเสนอการพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่ง



ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า 1. ด้านการดูแลรักษา วัดมีการทำโครงการอนุรักษ์ศาสนสถาน 2. ด้านการป้องกันคุ้มครอง มีกิจกรรมอบรมให้ความรู้และสร้างบุคลากรที่จะเข้ามาช่วยสนับสนุนดูแลศาสนสถาน 3. ด้านการเสริมความมั่นคง เผยแพร่ความรู้ด้านการอนุรักษ์แก่ประชาชน 4. ด้านการใช้ประโยชน์ สร้างรูปแบบการใช้ประโยชน์ศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาการจัดการศาสนสถาน; แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม; จังหวัดราชบุรี

Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the current situation, 2. To study the influencing factors, and 3. To present the development of the management of religious places in monasteries to be cultural tourism attractions in Ratchaburi Province, conducted by the mixed-methods. The qualitative research, data were collected by interviewing 20 key informants and quantitative research using a questionnaire to collect data from 365 monks in Ratchaburi Province. The data were analyzed by percentages, means, and standard deviations, regression analysis, and then conducting focus group discussions with 10 qualified participants. The descriptive content interpretation was used to summarize the essay.

The research results were found that 1. The current situation of the management of religious sites in monasteries to be cultural tourism attractions in Ratchaburi Province were found that: 1. Strengths; monasteries in Ratchaburi Province were managed by the abbots with systems and fire insurance. 2. Weaknesses; lack of qualified personnel to take care of religious places in monasteries. Financial insufficiency led to construction or renovation problems. 3. Opportunities; agencies or communities participated in management decision-making. 4. Obstacles; changing environment. 2. Factors affecting the management of Religious places in monasteries as cultural tourism destinations in Ratchaburi Province were found that the 4 M's main management factors and Sappaya 4 factors affected the development of the management of religious places in monasteries as cultural tourism destinations in Ratchaburi Province, by entering all predictor variables into the equation, the R value was obtained=.627, and the R² value was .792a.

3. The presentation of the development of the management of religious places in monasteries as cultural tourism destinations in Ratchaburi Province was found that: 1. Maintenance; the monasteries had religious places conservation project. 2. Protection; there were training activities to provide knowledge and create personnel to help support the care of religious places. 3. Enhancing stability; disseminating knowledge about conservation to the public. 4. Utilization; creating a model for the utilization of religious places in monasteries as cultural tourism destinations.

Keywords: Development of Religious Site Management; Cultural Tourism Attractions; Ratchaburi Province

บทนำ

วัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่า เพราะเป็นแหล่งรวมของวัฒนธรรม มีทรัพยากรทางกายภาพ ทรัพยากรทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมขณะเดียวกันนักท่องเที่ยวเองก็จะมีจิตผูกพันกับศาสนา ผ่านความประทับใจที่ได้จากการท่องเที่ยว (กรรณิกา คำดี, 2558)

ในจังหวัดราชบุรีมีวัดเป็นจำนวนมาก 469 วัด (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี, 2566) มีวัดที่จัดเป็นสถานที่ท่องเที่ยว ตลาดชุมชน วัดที่มีศาสนสถาน ศาสนวัตถุจำนวนมาก มีวัดใน 4 อำเภอจาก 10 อำเภอที่ผู้วิจัยได้เลือกในการเก็บข้อมูล ยกตัวอย่างเช่น วัดคงคาราม อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีพระอุโบสถมีเจดีย์ทรงรามัญ 7 องค์ รายรอบ เป็นตัวแทนของพระยามอญทั้ง 7 เป็นอาคารก่ออิฐถือปูน ขนาดกว้าง 7 เมตร ยาว 17.25 เมตร ประตูทุกบานเป็นงานจำหลักไม้ฝีมือประณีต ส่วนบานหน้าต่างด้านนอกเป็นลายรดน้ำภายในมีจิตรกรรมฝาผนังงานศิลปะของชาวมอญ สีของภาพเป็นสีธรรมชาติที่สกัดจากเปลือกไม้ และดอกไม้ในสมัยนั้น เขียนถึงเรื่องราว อาทิ ภาพพุทธประวัติตอนมารผจญ ภาพสวรรค์ชั้นต่าง ๆ ภาพอดีตของพระพุทธเจ้าที่ประทับบนบัลลังก์ และทศชาติชาดก บางภาพเป็นภาพโบราณสมัยอยุธยา และบางภาพเป็นภาพที่ปฏิสังขรณ์จากช่างในช่วงรัชกาลที่ 4 นอกจากนั้นยังมีเรือนไทยกุฏิ 9 ห้อง ที่สร้างในสมัยกรุงธนบุรี มีการสลับบานหน้าต่างงดงาม ปัจจุบันเรือนไทยกุฏิ 9 ห้อง ได้ถูกจัดตั้งให้เป็นพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านวัดคงคาราม รวบรวมศิลปะของมีค่าของชาวมอญมาตั้งแต่โบราณ และมีเสาหงส์ (หงส์สำริด) สัญลักษณ์ของวัดมอญเป็นต้น แต่การพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี ยังคงประสบปัญหาหลากหลายประการ เช่น วัดยังการพัฒนาศาสนสถานที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยว การเก็บรวบรวมข้อมูลนักท่องเที่ยวที่เป็นระบบ ขาดรูปแบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน การบริหารจัดการร่วมกับหน่วยงาน



ราชการ เป็นต้น ดังกล่าวข้างต้นนี้ จึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรคณะสงฆ์ วัด ชุมชน ภาคประชาสังคม และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ พระสงฆ์ในเขตการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี จำนวน 4,119 รูป

2.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ได้จำนวน 365 รูป

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ จำนวนทั้งสิ้น 20 รูปหรือคน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ และแบบสนทนากลุ่มเฉพาะ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยใช้วิธีการจดบันทึก บันทึกเสียงและถ่ายภาพ



ประกอบการสัมภาษณ์ นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบ Stepwise เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ที่ส่งผลต่อ การพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี หลังจากนั้นนำผลการวิจัยมาสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 รูปหรือคน

5.2 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอข้อมูลเชิงปริมาณด้วยวิธีการพรรณนาพร้อมด้วยการแสดงตารางและสรุปตารางที่เหมาะสม

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า 1. ด้านการดูแลรักษา 1. จุดแข็ง (Strengths) วัดในจังหวัดราชบุรีโดยเจ้าอาวาสผู้บริหารวัดมีระบบแนวทางในการดูแลรักษาศาสนสถานเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม 2. ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) ขาดบุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญดูแลศาสนสถานของวัด 3. ด้านโอกาส (Opportunities) มีการเปิดโอกาสให้ให้หน่วยงานหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการก่อสร้าง สำนักงานพุทธศาสนา จังหวัดในการจัดการดูแล 4. ด้านอุปสรรค (Threats) สภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

2. ด้านการปกป้องคุ้มครอง 1)ด้านจุดแข็ง (Strengths) วัดในจังหวัดราชบุรี มีการทำประกันอัคคีภัยติดกล้องวงจรปิดและตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ 2. ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) บางวัดในจังหวัดราชบุรีปล่อยให้ผ่านไปตามวันเวลาไม่มีการปกป้องดูแล 3. ด้านโอกาส (Opportunities) ทางวัดขึ้นทะเบียนโบราณสถานทางกรมศิลปากร 4. อุปสรรค (Threats) การพัฒนาศาสนสถานของวัดมีงบประมาณสูง 3. ด้านการเสริมความมั่นคง 1. ด้านจุดแข็ง (Strengths) มีการบริหารจัดการวัดให้เกิดความมั่นคงด้านศาสนสถานต่าง 2. ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) รายรับไม่พอกับรายจ่าย ทำให้การเงินไม่สมดุลจึงมีปัญหาก่อสร้างหรือบูรณะไม่เสร็จ 3. ด้านโอกาส (Opportunities) เทคโนโลยีพัฒนาก้าวหน้าและมีกฎหมายคุ้มครอง 4. ด้านอุปสรรค (Threats) ภัยทางการเมืองเศรษฐกิจเติบโตทางสังคมเมือง และสภาพเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย 4.ด้านการใช้ประโยชน์ 1. ด้านจุดแข็ง (Strengths) คณะสงฆ์สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่วัดในหลาย ๆ ด้าน เช่น การจัดการให้มีเทศกาลปิดทองพระ 2. ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) ขาดรูปแบบการใช้ประโยชน์ศาสนสถานของวัดเพื่อจัดเป็นแหล่ง



ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 3. ด้านโอกาส (Opportunities) การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้รับความนิยมจากผู้คนทั่วไป 4. ด้านอุปสรรค (Threats) การใช้ประโยชน์อาจทำให้เกิดความเสียหายได้

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า ปัจจัยหลักบริหาร 4 M และปัจจัยหลักสัปปายะ 4 ส่งผลต่อส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี โดยนำตัวแปรพยากรณ์เข้าไปในสมการทุกตัว ได้ค่า $R = .627$ ค่า $R^2 = .792^a$ อธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรพยากรณ์ (X_1) และ (x_2) สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 79 ส่วนอีกร้อยละ 21 จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในชุดตัวแปรพยากรณ์ เพราะเมื่อแยกตัวแปรอิสระออกมาทีละตัว อาจจะไม่ส่งผลทุกตัว แต่ส่งผลมากกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ถือว่าส่งผลที่ดี

ตารางที่ 1 ความเหมาะสมของสมการถดถอย

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.625	.28782

a. Predictors: (Constant), รวมสัปปายะ, การบริหารจัดการสี่เอ็ม (x_2) (x_1)

b. Dependent Variable: รวมการพัฒนาศาสนสถาน

จากตารางที่ 1 แสดงความเหมาะสมของสมการถดถอย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation: R) ได้รูปแบบมาทั้งหมด 1 รูปแบบ โดยขั้นตอนการวิเคราะห์ คือ นำตัวแปรพยากรณ์เข้าไปในสมการทุกตัว ได้ค่า $R = .627$ ค่า $R^2 = .792^a$ อธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรพยากรณ์ (X_1) และ (x_2) สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 79 ส่วนอีกร้อยละ 21 จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในชุดตัวแปรพยากรณ์ เพราะเมื่อแยกตัวแปรอิสระออกมาทีละตัว อาจจะไม่ส่งผลทุกตัว แต่ส่งผลมากกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ถือว่าส่งผลที่ดี

3. การนำเสนอการพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า 1. ด้านการดูแลรักษา วัดมีการทำโครงการอนุรักษ์ศาสนสถาน โดยพิจารณาว่าศาสนสถานนั้นมีคุณค่าและจัดการศาสนสถานของวัดให้เป็นสถานที่ที่น่ารื่นรมย์ส่วนแก่การปฏิบัติธรรมและท่องเที่ยว 2. ด้านการปกป้องคุ้มครองควรมีกิจกรรมอบรมให้ความรู้และสร้างบุคลากรที่จะเข้ามาช่วยสนับสนุนดูแลรักษาสมบัติศาสนสถานในแต่ละวัด บริหารจัดการระบบการบริหารจัดการในการจัดระเบียบร้านค้า หาบเร่ แผงลอยในบริเวณแหล่งพุทธสถาน 3. ด้านการเสริมความมั่นคง ควรมีการ



ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเมือง และย่านประวัติศาสตร์ ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ด้านการอนุรักษ์แก่ประชาชน ควรรักษาสภาพของลานหรือพื้นที่ผิวบริเวณรอบอาคารให้คงลักษณะเดิมมากที่สุด 4. ด้านการใช้ประโยชน์ วัดในจังหวัดราชบุรีที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมควรสร้างรูปแบบการใช้ประโยชน์ศาสนสถานของวัดเพื่อจัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ชัดเจน ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีพัฒนาให้ก้าวหน้า สามารถนำมาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการหรือพัฒนาช่วยงานได้และเปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า สภาพปัจจุบันของการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า 1. ด้านการดูแลรักษา 1. จุดแข็ง (Strengths) วัดในจังหวัดราชบุรีโดยเจ้าอาวาสผู้บริหารวัดมีระบบแนวทางในการดูแลรักษาศาสนสถานเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม 2. ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) ขาดบุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญดูแลศาสนสถานของวัด 3. ด้านโอกาส (Opportunities) มีการเปิดโอกาสให้ให้หน่วยงานหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการก่อสร้างมีสำนักงานพุทธศาสนาจังหวัดในการจัดการดูแล 4. ด้านอุปสรรค (Threats) สภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง 2. ด้านการปกป้องคุ้มครอง 1. ด้านจุดแข็ง (Strengths) วัดในจังหวัดราชบุรี มีการทำประกันอัคคีภัยติดกล้องวงจรปิดและตรวจตราอย่างสม่ำเสมอ 2. ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) บางวัดในจังหวัดราชบุรีปล่อยให้ผ่านไปตามวันเวลาไม่มีการปกป้องดูแล 3. ด้านโอกาส (Opportunities) ทางวัดขึ้นทะเบียนโบราณสถานทางกรมศิลป 4. อุปสรรค (Threats) การพัฒนาศาสนสถานของวัดมีงบประมาณสูง 3. ด้านการเสริมความมั่นคง 1. ด้านจุดแข็ง (Strengths) มีการบริหารจัดการวัดให้เกิดความมั่นคงด้านศาสนสถานต่าง 2. ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) รายรับไม่พอกับรายจ่าย ทำให้การเงินไม่สมดุลจึงมีปัญหาก่อสร้างหรือบูรณะไม่เสร็จ 3. ด้านโอกาส (Opportunities) เทคโนโลยีพัฒนาก้าวหน้าและมีกฎหมายคุ้มครอง 4. ด้านอุปสรรค (Threats) ภัยทางการเมืองและเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย 4. ด้านการใช้ประโยชน์ 1. ด้านจุดแข็ง (Strengths) คณะสงฆ์สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่วัดในหลาย ๆ ด้าน เช่น การจัดการให้มีเทศกาลปิดทองพระ 2. ด้านจุดอ่อน (Weaknesses) ขาดรูปแบบการใช้ประโยชน์ศาสนสถานของวัดเพื่อจัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 3. ด้านโอกาส (Opportunities) การท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมได้รับความนิยมจากผู้คนทั่วไป 4. ด้านอุปสรรค (Threats) การใช้ประโยชน์อาจทำให้เกิดความเสียหายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดวรเมศวร์ นาควโร (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า



1. สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการวัดในจังหวัดชัยนาท พบว่า มีจุดแข็ง คือ มีการบริหารจัดการเป็นเอกภาพภายใต้การปกครองคณะสงฆ์ของเจ้าคณะระดับต่าง ๆ เจ้าอาวาสเป็นผู้ปกครองสูงสุด มีความรู้เป็นอย่างดี ส่วนจุดอ่อน คือ มีพระภิกษุสามเณรจำนวนน้อย บางวัดมีเพียงเจ้าอาวาส เพียงรูปเดียว บางวัดมีแต่พระที่ชรารภาพ ทำให้การบำรุงรักษาวัดไม่เป็นระเบียบ สกปรกรกร้าง โบราณสถานเกิดการชำรุดทรุดโทรมตามกาลเวลา โอกาสคือ จังหวัดชัยนาทเป็นจังหวัดที่มี พุทธศาสนิกชนจำนวนมาก เป็นเมืองพระพุทธศาสนาที่มีประวัติความเป็นมาอันยาวนาน มีพระเกจิ พระเถระที่มีคนนับถือจำนวนมากมีศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับพระพุทธศาสนา และประชาชนมีวิถีการดำเนินชีวิตตามแนวทางพระพุทธศาสนา อุปสรรค คือ จังหวัดชัยนาทมีความหลากหลายทางด้าน วัฒนธรรม กระแสความนิยมของต่างประเทศ เริ่มเข้ามาทำลายวัฒนธรรมอันดีงามของจังหวัด เด็กและเยาวชนขาดความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมเดิม ๆ ที่ปู่ย่าตายายเคยทำเอาไว้เป็นแบบอย่าง มักเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมใหม่จนกลายเป็นสิ่งที่ผิดๆ

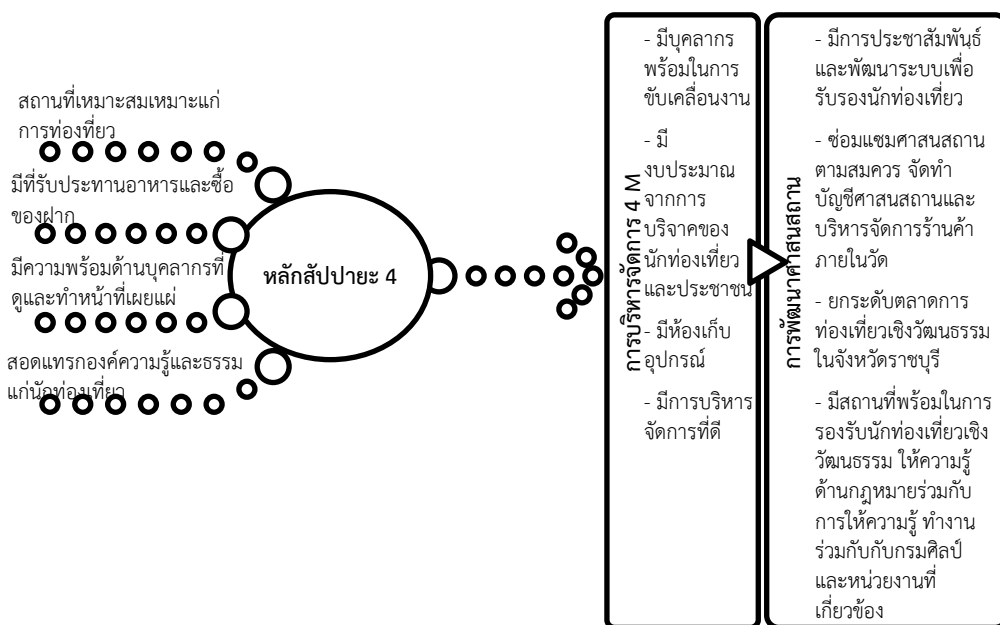
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า ปัจจัยหลักบริหาร 4 M และปัจจัยหลักสัปปายะ 4 ส่งผลต่อส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี โดยนำตัวแปรพยากรณ์เข้าไปในสมการทุกตัว ได้ค่า $R=.627$ ค่า $R^2=.792a$ อธิบายได้ว่า ชุดตัวแปรพยากรณ์ (X_1)และ(x_2) สามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) ได้ร้อยละ 79 ส่วนอีกร้อยละ 21 จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้อยู่ในชุดตัวแปรพยากรณ์ เพราะเมื่อแยกตัวแปรอิสระออกมาทีละตัว อาจจะไม่ส่งผลทุกตัว แต่ส่งผลมากกว่า 50 เปอร์เซนต์ถือว่าส่งผลที่ดี สอดคล้องกับพระมหากิตติกร กิตติกรโก (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ระดับปัจจัยการพัฒนา 4 M ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับสัปปายะ 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. การพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี พบว่า 1. ด้านการดูแลรักษา วัดมีการทำโครงการอนุรักษ์ศาสนสถาน โดยพิจารณาว่าศาสนสถาน นั้นมีคุณค่าและลักษณะ ความเด่นในด้านใดบ้าง อาทิเช่น ด้านประวัติศาสตร์ โบราณคดี จิตรกรรมและควรมีการร่วมมือกับวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี การดูแลรักษาไว้ตามสภาพของเดิมเท่าที่เป็นอยู่ และป้องกันมิให้เสียหายต่อไป การทำให้กลับคืนสู่สภาพอย่างที่เคยเป็นมา การบูรณะ การซ่อมแซม ควรสงวนรักษาและซ่อมบูรณะไว้ดีแล้วไม่ควรปิดหรือเก็บทิ้งไว้เฉย ๆ 2. ด้านการปกป้องคุ้มครอง ควรมิกิจกรรมอบรมให้ความรู้และสร้างบุคลากรที่จะเข้ามาช่วย



สนับสนุนดูแลรักษาสืบทอดศาสนสถานในแต่ละวัด พุทธสถานเมื่อเกิดชำรุดต้องรีบซ่อมบำรุง ถ้าทิ้งไว้นานขึ้นส่วนต่าง ๆ จะค่อย ๆ หายไปจนหมดการรักษาด้วยการเก็บเป็นที่เก็บทางมีทะเบียนบัญชี มีกฎเกณฑ์ ป้องกันขโมยพระสงฆ์จึงเป็นผู้ที่มีการพัฒนาสำคัญในการดูแลป้องกัน ควรเสริมความมั่นคงแข็งแรง เป็นการเสริมความมั่นคงทางกายภาพโดยใช้วัสดุ เชื่อมหรือช่วยค้ำยันเสริมเข้าไปในเนื้อวัสดุเดิม 3. ด้านการเสริมความมั่นคงควรมีการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเมือง และย่านประวัติศาสตร์ 4. ด้านการใช้ประโยชน์วัดในจังหวัดราชบุรีที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมควรสร้างรูปแบบการใช้ประโยชน์ศาสนสถานของวัดเพื่อจัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพัทธ์ ภูมิพิณพันธ์ (2565) ได้วิจัยเรื่อง พุทธวิถีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบพุทธวิถีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 7 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านสถานที่ 2. ด้านบุคลากร 3. ด้านการจัดกิจกรรมภายใน 4. ด้านการจัดทำโปรแกรมการท่องเที่ยว 5. ด้านการประชาสัมพันธ์ 6. ด้านการประสานงาน 7. ด้านการมีส่วนร่วม

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี สามารถอธิบายองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากแผนภาพที่ 1 ผู้วิจัยสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ 4 M ประกอบด้วย วัดมีการกำหนดบุคลากรที่ดูแลศาสนสถาน ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริจาคเพื่อพัฒนาศาสนสถานของวัด วัดมีห้องเก็บวัสดุอุปกรณ์สำหรับพัฒนาศาสนสถาน และ เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

2. ด้านสัปปายะ 4 ประกอบด้วย วัดมีการจัดให้ประชาชนเข้ามากราบสักการะพุทธสถานภายในวัด วัดเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาขายของฝากในวัดได้ มีการตรวจสอบและประเมินผลงานในการดูแลศาสนสถานของบุคลากรภายในวัด วัดมีการอธิบายถึงหลักธรรมในโอกาสที่เหมาะสมอยู่เสมอ

3. การพัฒนาการจัดการศาสนสถานของวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ในจังหวัดราชบุรี 1. ด้านการดูแลรักษา ควรสงวนรักษาและซ่อมบูรณะไว้ดีแล้วไม่ควรปิดหรือเก็บทิ้งไว้เฉย ๆ ควรจะต้อง หมั่นตรวจตราสภาพโดยทั่วไปให้คงดีอยู่เสมอ และควรมีการประชาสัมพันธ์ มีการพัฒนาระบบการจัดการการท่องเที่ยวที่เหมาะสมควรมีการพัฒนาด้านบุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญดูแลศาสนสถานของวัดและวัดมีการตรวจสอบและบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถานอยู่เสมอ 2. ด้านการปกป้องคุ้มครอง ควรมีกิจกรรมอบรมให้ความรู้และสร้างบุคลากรที่จะเข้ามาช่วยสนับสนุนดูแลรักษาสิ่งปศุวัตถุศาสนสถานในแต่ละวัด พุทธสถานเมื่อเกิดชำรุดต้องรีบซ่อมบำรุง ถ้าทิ้งไว้นานขึ้นส่วนต่าง ๆ จะค่อย ๆ หายไป จนหมดการรักษาด้วยการเก็บเป็นที่เป็นที่ทางมีทะเบียนบัญชี มีกุญแจติด ป้องกันขโมยควรบริหารจัดการระบบการบริหารจัดการในการจัดระเบียบร้านค้า หาบเร่ แผงลอยในบริเวณแหล่งพุทธสถานและเจ้าอาวาสมีการรักษาลมประโชชน์ของวัดที่เหมาะสม 3. ด้านการเสริมความมั่นคง ควรวัดควรซ่อมแซมองค์ประกอบสถาปัตยกรรมและผังบริเวณที่ชำรุดในการซ่อมแซมนี้จำเป็นต้องระมัดระวังและศึกษาลักษณะเดิมสร้างเป็นเครือข่าย ตลาดการท่องเที่ยวในระดับอนุภาคจังหวัดราชบุรี โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางในการเป็นตลาดชุมชน และวัดในจังหวัดราชบุรีควรมีการบูรณปฏิสังขรณ์อย่างสม่ำเสมอ และวัดมีกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจเพื่อประชาชนรุ่นหลังได้เห็นคุณค่าของศาสนสถาน 4. ด้านการใช้ประโยชน์ วัดในจังหวัดราชบุรีควรมีการทำเรื่องการใช้ประโยชน์ต้องทำให้เห็นภาพรวมและ กระบวนการที่ชัดเจนการอนุรักษ์ไม่ใช่การปรับปรุงตัดแปลงอาคารขึ้นมาเพื่อดึงดูดการท่องเที่ยว ควรยกระดับการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้สร้างรายได้ให้แก่วัดเพิ่มมากยิ่งขึ้น และควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีพัฒนาให้ก้าวหน้า และพระสงฆ์มีโอกาสเผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนาแก่ประชาชนผู้เข้ามาเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวัดในจังหวัดราชบุรี จำเป็นต้องมีความสะดวก เข้าวัดมาจำเป็นต้องมีห้องน้ำ มีที่กิน ที่อยู่ตามสมควรเป็นอันดับแรก ห้องน้ำที่เพียงพอและสะอาดเป็นปัจจัยพื้นฐานสำหรับผู้มาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มีการศึกษาและ



ทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับที่ธรณีสงฆ์หรือพุทธสถานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานราชการ ซึ่งมีกรมศิลปเข้ามาเกี่ยวข้อง มีการพัฒนาตลาด ให้มีความพร้อม มีสถานที่กินข้าว ซื่อของฝาก มีจุดขาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีควรสร้างรูปแบบการใช้ประโยชน์ศาสนสถานของวัด เพื่อจัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ชัดเจน
2. คณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีทำโครงการอนุรักษ์ศาสนสถานของวัด โดยพิจารณาว่าศาสนสถาน นั้นมีคุณค่าและลักษณะ ความเด่นในด้านใดบ้าง อาทิเช่น ด้านประวัติศาสตร์ โบราณคดี จิตรกรรมและควรมีการร่วมมือกับวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี
3. คณะสงฆ์ควรมีนโยบายอบรมหลักสูตรระยะสั้นเพื่ออบรมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา ศาสนสถานของวัดและทำงานร่วมกับกรมศิลปากรในการรักษาศาสนสถานโบราณภายในวัด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. วัดควรมีระบบทะเบียนบัญชีรายการศาสนสถานในวัดรวมถึงอุปกรณ์สำหรับทำป้ายหรือมีเครือข่าย ที่สามารถทำป้ายประชาสัมพันธ์วัดได้ มีเครื่องมือช่างสำหรับและซ่อมบูรณปฏิสังขรณ์ และมีการสร้างมูลค่าของการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมโดยสร้างคิวอาร์โค้ดเพื่อสแกนให้ทราบถึงประวัติศาสตร์และความสำคัญของศาสนสถาน
2. วัดควรรักษาสภาพของลานหรือพื้นที่ผิวบริเวณรอบอาคารให้คงลักษณะเดิมมากที่สุด เพื่อป้องกันการเสื่อมสลายขององค์ประกอบและส่วนประณีตสถาปัตยกรรมของศาสนสถานภายในวัด
3. วัดมีการทำงานร่วมกับกรมศิลปากรในการรักษาศาสนสถานโบราณภายในวัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาพุทธสถานภายในวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาอารยสถาปัตย์ภายในวัดเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 15
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อรับรองนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี



เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา คำดี. (2558). วัดและศาสนสถานในมิติของการท่องเที่ยว. *วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 4(2), 175-191.
- ธัญญพัทธ์ ฤทธิพิณสินธ์. (2565). พุทธวิถีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัด พระนครศรีอยุธยา (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดวรเมศร์ นาควโร. (2559). รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดที่ดีในจังหวัด ชัยนาท (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหากิตติกร กิตติกรโก. (2565). การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัด ในจังหวัดนนทบุรี (ดัชนีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดัชนีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี. (2566). วัด สำนักสงฆ์ โบสถ์คริสต์ มัสยิด พระภิกษุ และสามเณร จำแนกตามอำเภอ พ.ศ. 2566. ราชบุรี: สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดราชบุรี.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหาร เทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*

APPLYING BUDDHIST PRINCIPLES TO ENHANCE POLITICAL LEADERSHIP AMONG MUNICIPAL EXECUTIVES IN SURAT THANI PROVINCE

พระครูพิศาลพัฒนานุกิจ (สุจินต์ ทีปธมโม), พระมหาสมักร อติภทโท

Phrakhrupisanpatthananut (Sujin Dipadhammo), Phramaha Samack Atibhaddo

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: pisan.nan@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาสภาพการณ์ภาวะผู้นำทางการเมือง 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมือง และ 3. นำเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่คัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 27 รูปหรือคน แบ่งเป็น 7 กลุ่ม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานียังขาดโครงสร้างเชิงระบบ ขาดวิสัยทัศน์ระยะยาว และมุ่งเน้นการบริหารแบบตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า มากกว่าการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ยั่งยืน นโยบายและการจัดสรรงบประมาณยังยึดตามความรู้สึกหรือแรงจูงใจทางการเมือง มากกว่าข้อมูลหรือการวิเคราะห์ที่เป็นระบบ กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนยังคงเป็นพิธีกรรมขาดช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และตรวจสอบได้ ระบบอุปถัมภ์ยังมีอิทธิพลต่อการบริหารและการจัดสรรทรัพยากรในระดับท้องถิ่น 2. ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำ พบว่า ผู้บริหารยังขาดอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ไม่สามารถถ่ายทอดค่านิยมได้อย่างมั่นคง การสร้างแรงบันดาลใจยังไม่ต่อเนื่อง และการกระตุ้นทางปัญญายังไม่เปิดพื้นที่ให้บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบ ขณะที่การตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคลยังจำกัด และ 3. การประยุกต์หลักพุทธธรรม ได้แก่ จักขุมา วิฐุโร และนิสสยสัมปันโน ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำให้มีวิสัยทัศน์ บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างมนุษย



สัมพันธ์ที่ดีซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โปร่งใส และยึดโยงกับประชาชน

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักพุทธธรรม; ผู้นำทางการเมือง

Abstract

Objectives of this research article were: 1. examine the current state of political leadership, 2. To identify factors influencing the enhancement of political leadership, and 3. To propose the application of Buddhist principles for promoting the political leadership of municipality executives in Surat Thani Province, conducted by the qualitative research employing in-depth interviewing 27 key informants purposively selected and categorized into seven groups. The collected data were analyzed by descriptive interpretation.

The findings revealed that, firstly, the political leadership of municipality executives in Surat Thani remained structurally underdeveloped, lacking long-term vision and strategic planning. Most administrative actions tended to be reactive rather than proactive, driven more by political motives or intuition than systematic data or analysis. Citizen participation mechanisms were largely ceremonial, with limited openness, transparency, and accountability. Patronage systems continued to influence resource allocation and management at the local level. Secondly, the study was found that the enhancement of political leadership was hindered by the lack of ideological influence. The inability to consistently conveyed core values, insufficient inspirational leadership, and limited intellectual stimulation within the organization. Leaders also showed minimal recognition of individual differences among personnel. Lastly, the application of Buddhist principles namely Cakkhuma (visionary), Vituro (skillful in management), and Nissayasampanno (possessing sound human relations) helped strengthen leadership capacity by fostering long-term vision, effective administration, and positive interpersonal relations. These qualities contributed to sustainable, transparent, and citizen-responsive local governance.

Keywords: Application; Buddhist Principles; Political Leaders



บทนำ

การเมืองมิใช่เพียงกระบวนการแย่งชิงอำนาจเพื่อปกครองกันเท่านั้น หากแต่เป็นกิจกรรมพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับการจัดการชีวิตมนุษย์ในสังคม อำนาจและการเมืองเป็นสิ่งที่แทรกซึมอยู่ในทุกมิติของชีวิต ทั้งในทางความคิด จินตนาการ การบริหาร และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้คนในชุมชน (ชัยวัฒน์ สถาอานันท์, 2550) โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่ยังต้องเผชิญกับความท้าทายในการสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองที่มีคุณภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นกลไกสำคัญในการขึ้นนำองค์กรหรือสังคมให้ไปสู่เป้าหมายร่วมผ่านการประสานประโยชน์ระหว่างความต้องการของประชาชนกับนโยบายสาธารณะ (ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง, 2555)

ในระดับการปกครองท้องถิ่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นยิ่งทวีความสำคัญ เนื่องจากการกระจายอำนาจได้เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น โดยในปัจจุบันประเทศไทยมี เทศบาลทั้งหมด 2,472 แห่ง (ข้อมูล ณ ปี 2566: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ครอบคลุมการพัฒนาและบริการสาธารณะในระดับพื้นที่ ซึ่งถือเป็นฐานรากสำคัญของระบอบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม แม้จะมีโครงสร้างที่เอื้อต่อประชาธิปไตยในระดับฐานราก แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าผู้บริหารท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการเป็นผู้นำประชาธิปไตยอย่างแท้จริง (พระคมกริช จันทสุทโธ และคณะ, 2566)

ในบริบทของ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ในภาคใต้ มีจำนวนประชากรกว่า 1.08 ล้านคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2566) มีจำนวนเทศบาลรวม 49 แห่ง ครอบคลุมทั้งเมืองใหญ่ พื้นที่กึ่งเมือง และพื้นที่ชนบท ซึ่งมีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างมาก ขณะเดียวกัน จังหวัดยังเผชิญปัญหาด้านการบริหารจัดการในระดับท้องถิ่น อาทิ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย การขาดกลไกการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชน และอิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นในหลายพื้นที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลในงานวิจัยนี้) ผู้วิจัยจึงเลือกจังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นกรณีศึกษา เพราะมีลักษณะพื้นที่ที่สะท้อนความซับซ้อนของการบริหารท้องถิ่นร่วมสมัย อีกทั้งมีความจำเป็นเร่งด่วนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองให้มีคุณภาพ

ท่ามกลางบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการนำ หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักทศพิธราชธรรม ซึ่งปรากฏใน พระไตรปิฎก หมวด องควินนตกนิกาย ติกนิบาต (พระไตรปิฎก เล่มที่ 21 ข้อที่ 209) มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ จะเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยและตอบโจทย์เชิงคุณธรรมที่จำเป็นในภาวะผู้นำยุคใหม่ โดยหลักธรรมนี้ประกอบด้วย 1. จักขุมา ผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล 2. วิรูโห ผู้มีความเชี่ยวชาญในการ



บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ 3. นิสัยสัมปันโน ผู้มีมนุษยสัมพันธ์และสามารถสร้างความร่วมมือในองค์กรและชุมชนได้ดี หลักธรรมดังกล่าวมีศักยภาพในการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารท้องถิ่นจากระบบอุปถัมภ์และการบริหารแบบตอบสนองเฉพาะหน้าไปสู่ระบบที่เน้น ยุทธศาสตร์ ธรรมนูญ และ การมีส่วนร่วมของประชาชน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธจริยปาปนิกรรม เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมุ่งหวังผลการศึกษานี้ว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำในระดับท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยร่วมสมัย และสามารถนำไปต่อยอดในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชนในระดับท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศึกษาสภาพการณ์ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์โดยตรง ทั้งหมด 27 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. กลุ่มผู้บริหาร ข้าราชการการเมือง นักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 5 คน 2. กลุ่มพนักงานเทศบาลระดับบริหารท้องถิ่น จำนวน 5 คน 3. พนักงานเทศบาลระดับอำนวยการท้องถิ่น จำนวน 5 คน 4. กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 4 คน 5. กลุ่มตัวแทนประชาชนทั่วไป จำนวน 4 คน 6. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน และ 7. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 2 คน



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-Depth Interview) แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสภาพการณ์ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตสัมภาษณ์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนัดหมายสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือหลัก และบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อความแม่นยำ ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 1 เดือน สรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีหรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. สภาพการณ์ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำในระดับท้องถิ่นยังขาดโครงสร้างเชิงระบบในการบริหารจัดการและขาดวิสัยทัศน์ในระยะยาวอย่างชัดเจน นโยบายส่วนใหญ่ของผู้บริหารมีลักษณะตอบสนองต่อแรงกดดันทางการเมืองหรือความคาดหวังจากประชาชนเฉพาะหน้า โดยมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ในระยะสั้นที่สามารถมองเห็นได้ เช่น โครงการก่อสร้าง ปรับปรุงภูมิทัศน์ หรือกิจกรรมเฉพาะกิจที่สร้างภาพลักษณ์ มากกว่าการวางแผนยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับปัญหาเชิงโครงสร้างของพื้นที่อย่างแท้จริง การตัดสินใจทางนโยบายและการจัดสรรงบประมาณจำนวนมากยังอิงอยู่กับความรู้สึกส่วนตัว ประสบการณ์ภาคสนาม และแรงจูงใจทางการเมือง มากกว่าการใช้ข้อมูลสถิติ การประเมินผลกระทบ หรือการวิเคราะห์เชิงวิชาการที่มีระบบรองรับ ส่งผลให้ทิศทางการพัฒนาไม่มีความต่อเนื่องและไม่สามารถตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในระยะยาวได้ ขณะเดียวกัน กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนยังคงอยู่ในรูปแบบที่เป็นทางการหรือเชิงพิธีกรรม เช่น การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นเพียงในชั้น



ตอนต้นของโครงการ หรือการตั้งคณะกรรมการที่มีประชาชนร่วมเพียงในนาม โดยขาดกระบวนการส่งผ่านข้อมูลที่เป็นกลาง ช่องทางสื่อสารที่ต่อเนื่อง และพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการโต้แย้งหรือเสนอทางเลือกนโยบายอย่างแท้จริง ประชาชนจึงมีบทบาทในฐานะผู้รับนโยบายมากกว่าผู้ร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนา ส่งผลให้ความไว้วางใจต่อผู้นำทางการเมืองในระดับท้องถิ่นอยู่ในระดับจำกัด นอกจากนี้ ยังพบว่าการบริหารงานส่วนใหญ่ยังขาดกลไกที่สะท้อนความโปร่งใสในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การประเมินผลโครงการ หรือการเข้าถึงข้อมูลของประชาชน กระบวนการตรวจสอบภายในและภายนอกหน่วยงานยังอ่อนแอ ขาดประสิทธิภาพ และมักประสบกับข้อจำกัดจากเครือข่ายผลประโยชน์ทางการเมืองในระดับพื้นที่ ระบบอุปถัมภ์ยังคงมีอิทธิพลอย่างมากต่อการแต่งตั้งโยกย้ายบุคลากร การจัดสรรโครงการ และการเข้าถึงทรัพยากรของกลุ่มผลประโยชน์ ส่งผลให้ภาวะผู้นำที่ควรตั้งอยู่บนหลักความสามารถ ความเสมอภาคและความชอบธรรมทางการเมือง ถูกลดทอนลงอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมจึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีข้อจำกัดหลายประการที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาอย่างครอบคลุม ยั่งยืน และมีธรรมาภิบาล ดังนั้น การส่งเสริมภาวะผู้นำในระดับเทศบาลจึงต้องยกระดับจากการบริหารแบบปฏิกิริยาไปสู่การบริหารเชิงยุทธศาสตร์ พัฒนากลไกการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ และวางโครงสร้างที่ลดอิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ เพื่อสร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส และประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับคุณค่าของการปกครองท้องถิ่นในระบอบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเมื่อพิจารณาในมิติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio พบว่ายังมีความเปราะบางในหลายด้าน โดยเฉพาะในแง่ของอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ที่ยังไม่มั่นคงและไม่เป็นระบบ ผู้บริหารจำนวนไม่น้อยขาดจุดยืนทางความคิดที่ชัดเจน และมีแนวโน้มจะกำหนดนโยบายตามกระแสหรือแรงกดดันทางการเมืองมากกว่ายึดหลักการระยะยาว ส่งผลให้ไม่สามารถสื่อสารแนวคิดหรือค่านิยมที่ควรยึดถือไปยังเจ้าหน้าที่และประชาชนได้อย่างมีพลัง อุดมการณ์จึงไม่ได้ถูกแปลงเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และทำให้การบริหารขาดทิศทาง ความต่อเนื่อง และความน่าเชื่อถือในสายตาของผู้คน ในขณะที่มิติของการสร้างแรงบันดาลใจมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับภาวะผู้นำในเชิงความสัมพันธ์ โดยผู้นำที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรได้ชัดเจน แสดงออกถึงความจริงใจและส่งเสริมคุณค่าภายในตัวบุคลากร จะสามารถปลุกพลังในการทำงานร่วมกันอย่างมีความหมาย



ทั้งในระดับทีมงานและในระดับชุมชนท้องถิ่น แรงแบบตาลใจจึงเป็นพลังแฝงที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้เข้มแข็ง และมีความยืดหยุ่นในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นอกจากนี้ การกระตุ้นทางปัญญาก็เป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญ ผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดวิเคราะห์ ตั้งคำถาม และเรียนรู้จากความหลากหลายของมุมมองจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีพลวัตทางความคิด และยกระดับคุณภาพของการตัดสินใจเชิงนโยบายให้ลึกซึ้งและแม่นยำมากขึ้น การไม่ยึดติดกับกรอบความคิดเดิม และการส่งเสริมการทดลองแนวทางใหม่ ๆ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน สุดท้าย การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นหัวใจของภาวะผู้นำที่ยั่งยืน ผู้นำที่เห็นคุณค่าในความแตกต่างของแต่ละคน จะสามารถบริหารทีมงานได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ การให้พื้นที่ในการแสดงออกตามศักยภาพ ความเข้าใจในเงื่อนไขชีวิตและการออกแบบงานที่ยืดหยุ่น ล้วนส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กรและเสริมสร้างความภักดีในระยะยาว ดังนั้น ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลที่ตั้งอยู่บนฐานของอุดมการณ์ แรงแบบตาลใจ ปัญญา และความเป็นมนุษย์ จึงเป็นพลังสำคัญในการยกระดับการบริหารท้องถิ่นให้ก้าวไปสู่ความมั่นคง โปร่งใส และยั่งยืน

3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการพัฒนาผู้นำท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของการบริหารอย่างรอบด้านและยั่งยืน โดยอาศัยกรอบแนวคิดจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ จักขุมา วิฐุโร และนิสสัยสัมปันโน มาเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในบริบทของการเมืองท้องถิ่น เริ่มจากจักขุมา ซึ่งหมายถึงการมีวิสัยทัศน์และความสามารถในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เป็นคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางที่ชัดเจน มองเห็นโอกาสท่ามกลางข้อจำกัด และสามารถตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร และสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีเป้าหมาย ส่วนวิฐุโร คือความสามารถในการจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ผู้นำที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบราชการ กฎหมายและขั้นตอนปฏิบัติต่าง ๆ จะสามารถออกแบบกระบวนการบริหารที่ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในเชิงนโยบาย อีกทั้งยังสามารถจัดการทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นรากฐานของการบริหารที่มีคุณภาพและเป็นธรรม ขณะที่นิสสัยสัมปันโน หรือความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำสามารถสร้างแรงสนับสนุนจากผู้นอกรอบข้าง ด้วยการสื่อสารที่ให้เกิดการรับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง และส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือและการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยสรุป การประยุกต์หลักพุทธธรรมทั้งสามประการนี้ ไม่เพียงช่วยพัฒนาภาวะผู้นำให้มีประสิทธิภาพ แต่ยังหล่อหลอมให้ผู้นำเป็น



ที่พึงพิงของสังคม มีความยึดโยงกับประชาชน และสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการณ์ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ยังขาดความชัดเจนและมั่นคงในด้านอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการเชิงระบบ อย่างมีแบบแผน ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญกับการตอบสนองนโยบายและโครงการที่สามารถมองเห็นผลในระยะสั้น เช่น การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หรือกิจกรรมประชาสัมพันธ์ มากกว่าการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่เชื่อมโยงกับบริบทพื้นที่และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารจำนวนมากยังขาดจุดยืนทางอุดมการณ์ที่ชัดเจน การกำหนดนโยบายมักขึ้นอยู่กับแรงกดดันทางการเมืองหรือความนิยมเฉพาะเวลา มากกว่าหลักการที่เป็นแก่นแกนของการบริหาร นอกจากนี้ การสื่อสารแนวคิดอุดมการณ์ต่อเจ้าหน้าที่และประชาชนยังไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจเชิงคุณค่าในการทำงานและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แม้จะพบว่า ผู้บริหารบางรายสามารถแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและถ่ายทอดเป้าหมายได้ดี แต่ยังคงขาดรูปแบบการสื่อสารที่เป็นระบบและต่อเนื่อง พลังของแรงบันดาลใจจึงยังไม่สามารถกลายเป็นพลังขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกัน การกระตุ้นทางปัญญา เป็นองค์ประกอบที่ยังขาดความโดดเด่น โดยพบว่าการเปิดพื้นที่ให้เจ้าหน้าที่หรือประชาชนได้ตั้งคำถาม แสดงความคิดเห็น หรือเรียนรู้ร่วมกันยังมีอยู่จำกัด การตัดสินใจจำนวนมากของผู้บริหารยังอิงจากความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าข้อมูลหรือกระบวนการวิเคราะห์ที่เป็นวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหากษัตริย์ อภิวิฑูโร (2566) ได้วิจัยเรื่องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า การใช้ปัญญาในการบริหารเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการเสริมสร้างผ่านการฝึกคิด วิเคราะห์ และการพัฒนาความรู้เชิงโครงสร้าง นอกจากนี้ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลซึ่งควรเป็นรากฐานสำคัญของภาวะผู้นำแบบมีมนุษยธรรม ยังไม่ปรากฏอย่างชัดเจนในการบริหารงานเทศบาลในภาพรวม การให้พื้นที่แก่บุคลากรในการแสดงศักยภาพ การจัดระบบงานให้สอดคล้องกับความสามารถเฉพาะตัว และการฟังด้วยความเข้าใจยังเป็นสิ่งที่พบได้น้อย การบริหารจึงยังเน้นการสั่งการมากกว่าการร่วมมือ ส่งผลให้บรรยากาศของการทำงานขาดความผูกพันในระยะยาวในภาพรวม ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานียังไม่สามารถแสดงบทบาทได้อย่างครบถ้วน ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านอุดมการณ์ แรงบันดาลใจ การใช้ปัญญาและความสัมพันธ์เชิงมนุษย์ สอดคล้องกับพระครูวิโรจน์กาญจนเขต (นันทกฤต ทีปภโร) (2567)



ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ ของนักการเมืองท้องถิ่น ในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำท้องถิ่นควรมีคุณลักษณะเด่นทั้งด้านการวาง วิสัยทัศน์ การกล้าตัดสินใจ การยึดโยงกับหลักธรรม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนอย่างแท้จริง ทั้งนี้ หากภาวะผู้นำจะพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น จำเป็นต้อง ได้รับการส่งเสริมในเชิงโครงสร้าง ได้แก่ การปรับแนวทางการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การถอด ถอนระบบอุปถัมภ์ในองค์กร และการสร้างพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการ บริหารอย่างเท่าเทียมและต่อเนื่อง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลใน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้านตามกรอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของ Bass และ Avolio ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในด้านอิทธิพล เชิงอุดมการณ์ ผู้บริหารท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังขาดจุดยืนที่ชัดเจนในหลักการ การกำหนด นโยบายมีแนวโน้มตอบสนองต่อกระแสเฉพาะหน้าหรือแรงกดดันทางการเมืองมากกว่า การวางกรอบอุดมการณ์ในระยะยาว ส่งผลให้ไม่สามารถสื่อสารค่านิยมให้เกิดพลังร่วม ภายในองค์กรหรือในหมู่ประชาชนได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับข้อเสนอของไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง และวิเชียร ต้นศิริคชกุล (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผู้นำ ทางการเมืองแบบมีอำนาจเต็มของสังคมไทย จากผลการศึกษาพบว่า ผู้นำทางการเมือง ควรมีศักยภาพในการจัดการกับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว รักษาความสงบเรียบร้อย และคิด นโยบายที่โดนใจ ประชาชนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นที่ยั่งยืน ด้านแรงบันดาลใจ แม้มีบางกรณี ที่ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดเป้าหมายองค์กรได้ดี แต่โดยภาพรวมยังขาดความสามารถ ในการปลุกพลังศรัทธาหรือสร้างความรู้สึกร่วมกันในหมู่บุคลากรและประชาชน แรงบันดาลใจจึงยังไม่แปรเปลี่ยนเป็นพลังขับเคลื่อนเชิงระบบ ส่งผลให้การทำงานร่วมขาด ความแน่นแฟ้น ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่ายังไม่เกิดพื้นที่สำหรับการคิด วิเคราะห์ หรือเรียนรู้ร่วมในเชิงระบบ ผู้นำยังมีแนวโน้มใช้อำนาจบริหารจากประสบการณ์ส่วนตัว มากกว่าการตั้งอยู่บนการวิเคราะห์ข้อมูลหรือการเปิดรับความคิดเห็นหลากหลาย ซึ่งสวน ทางกับแนวทางของสุรินทร์ธร ศิริกุล (2556) ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดีขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการ ศึกษาวิจัยพบว่า การพัฒนาภาวะผู้นำท้องถิ่นผ่าน SHADED Model ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ การพัฒนาตนเอง และการบริหารแบบมีศิลปะที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีของ ตนเองและผู้อื่น สุดท้ายในด้านตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ยังปรากฏในระดับต่ำ ผู้นำยังขาดความเข้าใจในความหลากหลายของบุคลากร และไม่สามารถจัดการความ แตกต่างให้เป็นทุนทางสังคมขององค์กร การบริหารแบบรวมศูนย์ยังเป็นแนวปฏิบัติหลัก



ส่งผลให้ความรู้สึกมีส่วนร่วมและความผูกพันในระดับองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยสรุป การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับเทศบาลจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณลักษณะภายในของผู้นำ เช่น ความกล้า วิสัยทัศน์ และความสามารถในการสื่อสาร รวมถึงการจัดวางระบบองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ความร่วมมือ และความไว้วางใจจากประชาชน ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของภาวะผู้นำทางการเมืองที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การประยุกต์หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักทศุติปาปนิกรธรรม ซึ่งประกอบด้วย จักขุมา วิธูโร และนิสสยสัมปันโน ถูกนำมาใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งจากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า หลักธรรมดังกล่าวสามารถตอบโจทย์การพัฒนาภาวะผู้นำในระดับท้องถิ่นได้อย่างรอบด้าน ในด้านจักขุมา หรือการมีวิสัยทัศน์ พบว่าผู้บริหารที่สามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างชัดเจน คิดเป็นระบบ และอิงกับข้อมูลจริง จะสามารถสร้างความต่อเนื่องในการพัฒนา และได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรและประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดเอกชัย จนทโชโต (2566) ได้วิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า นักการเมืองท้องถิ่นที่มีความสามารถในการวางนโยบายอย่างฉลาด มีเป้าหมายชัดเจน และมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น จะสามารถขับเคลื่อนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน ในด้านวิธูโร การบริหารจัดการที่ดี พบว่า ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบ และระบบงานราชการ จะสามารถวางระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และลดข้อผิดพลาดได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของพิศณุพงศ์ กล้ากลีจ (2562) ได้วิจัยเรื่อง ต้นแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดีมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในด้านการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เช่น กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองที่มีอัตราความสำเร็จสูงเมื่อผู้บริหารมีทักษะด้านการจัดการด้านนิสสยสัมปันโน หรือความสามารถในการมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่าผู้นำที่สามารถสื่อสารอย่างมีศิลปะ รับฟัง และให้เกิดความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน จะสามารถสร้างเครือข่ายการสนับสนุนทางสังคม และเสริมพลังความร่วมมืออย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งสนับสนุนข้อเสนอของดวงใจ ปินตามูล และคณะ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

จังหวัดเพชรบูรณ์ และพบว่าการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารงานมุ่งให้บริการ

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้องค์ความรู้จากการวิจัย ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย พบว่า

1. ผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง คือผู้นำที่มีรากฐานอยู่บนอุดมการณ์ที่มั่นคง มีวิสัยทัศน์ที่สามารถอธิบายได้อย่างเป็นรูปธรรม และสามารถสื่อสารจุดยืนของตนจนเกิดความเข้าใจร่วมกันในระดับองค์กร โดยไม่หลงไหลไปกับกระแสหรือผลประโยชน์เฉพาะหน้า อีกทั้งต้องมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ ปลุกพลังภายในของบุคลากรให้เห็นคุณค่าในภารกิจของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา นอกจากนี้ ภาวะผู้นำด้านนี้ยังต้องเปิดพื้นที่ให้เกิดการใช้เหตุผล กระตุ้นการตั้งคำถาม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร ตลอดจนต้องตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และส่งเสริมให้แต่ละคนได้พัฒนาในแนวทางที่สอดคล้องกับศักยภาพของตน การรวมองค์ประกอบทั้งหมดนี้ไว้ในตัวผู้นำ จึงสะท้อนถึงภาวะผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เปลี่ยนผ่านความท้าทายไปสู่เป้าหมายร่วมได้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน



2. ภาวะผู้นำเพื่อท้องถิ่นยั่งยืน การบริหารในระดับท้องถิ่นจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำที่มีความเข้าใจรอบด้าน ทั้งด้านเป้าหมายเชิงพัฒนา การจัดการภายในองค์กรและการประสานงานกับประชาชน ผู้นำที่มีคุณลักษณะตามหลักทฤษฎีปาปนิกรรม โดยเฉพาะในด้านจักขุมา วิจิโร และนิสสยสัมปันโน คือหัวใจของภาวะผู้นำเพื่อความยั่งยืน ผู้นำเช่นนี้จะสามารถมองการณ์ไกล ใช้ข้อมูลจริงวิเคราะห์ทิศทางขององค์กร ควบคู่กับความชำนาญด้านการบริหารที่วางระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมกับมีทักษะในการสื่อสารและประสานงานอย่างลึกซึ้งกับคนรอบตัว ภาวะผู้นำที่เน้นความร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจ จะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่เอื้อให้เกิดการแสดงศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ ทั้งยังเป็นรากฐานของการบริหารท้องถิ่นที่ยั่งยืนซึ่งสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้อย่างมั่นคง

3. ผู้นำบนฐานยุทธศาสตร์และส่วนร่วม จากการวิเคราะห์ในเชิงโครงสร้าง พบว่าผู้นำท้องถิ่นจำนวนไม่น้อยยังขาดระบบคิดเชิงยุทธศาสตร์ โดยเน้นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการตอบสนองตามแรงกดดันมากกว่าการวางแผนระยะยาว ซึ่งส่งผลให้การบริหารขาดเสถียรภาพและไม่สามารถพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ระบบอุปถัมภ์ยังเป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางภาวะผู้นำที่ยึดความสามารถเป็นหลัก โดยก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติและลดความชอบธรรมขององค์กรในสายตาประชาชน ผู้นำที่ยึดหลักยุทธศาสตร์จะสามารถวางทิศทางการพัฒนามีเป้าหมาย พร้อมทั้งจัดแรงเสียดทานจากระบบอุปถัมภ์ ด้วยการยึดความสามารถ ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้เป็นหลักและที่สำคัญที่สุด คือการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย การติดตามและประเมินผลอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นรากฐานของภาวะผู้นำที่ยึดโยงกับประชาชนและสร้างความไว้วางใจได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นักการเมืองท้องถิ่นควรพัฒนาระบบการบริหารแบบเชิงยุทธศาสตร์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. นักการเมืองท้องถิ่นควรยกระดับกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีความหมายและต่อเนื่อง
3. นักการเมืองท้องถิ่นควรวางกลไกตรวจสอบและความโปร่งใสในระบบบริหารอย่างเป็นระบบ



ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานท้องถิ่นต้องกำหนดเป้าหมายระยะยาวของเทศบาลให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการที่อิงข้อมูลจริงและมีการประเมินผลเป็นระยะ
2. หน่วยงานท้องถิ่นควรจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง เปิดพื้นที่ให้ประชาชนเสนอแนะนโยบาย และสร้างช่องทางสื่อสารแบบสองทางที่เข้าถึงง่าย
3. หน่วยงานท้องถิ่นควรเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณและโครงการต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบที่มีประชาชนร่วม และส่งเสริมการประเมินโดยภาคประชาสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนักการเมืองท้องถิ่นในแต่ละบริบทพื้นที่
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทของประชาชนในการตรวจสอบภาวะผู้นำท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วมและต่อเนื่อง
3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ สถาอานันท์. (2550). *อริสโตเติลกับรัฐประหาร 19 กันยา รัฐประหารเพื่อระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข*. กรุงเทพฯ: ฟาเดียวกัน.
- ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง. (2555). ภาวะผู้นำและผู้นำสำคัญอย่างไร?. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 1(1), 43-55.
- ดวงใจ ปินตามูล และคณะ. (2560). การพัฒนา คุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธธรรม. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2 ฉบับพิเศษ), 199-210.
- พระคมกริช จันทสุโท และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำทางการเมืองของคณะผู้บริหารเทศบาลเมืองปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารสังคมศาสตร์และศาสตร์ร่วมสมัย*, 4(1), 42-53.
- พระครูวิโรจน์กาญจนเขต (นันทกฤต ที่ปงกโร). (2567). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(4), 158-169.



- พระปลัดเอกชัย จันทโชโต. (2566). พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิณิบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอภิวัชร อภิวัชรโร. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิณิบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ศนิดา จิงสุทิวังษ์. (2560). ภาวะผู้นำทางการเมือง (Political Leadership): สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร อีสานหนึ่งเดียวพรรคเดียว 8 สมัย ไม่มีสอบตกสู่ตำแหน่งรัฐมนตรี. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(3), 26-32.
- พิศณพงค์ กล้ากลสิกิจ. (2562). ต้นแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิณิบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง และวิเชียร ต้นศิริคงคล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการผู้นำทางการเมืองแบบมีอำนาจเต็มของสังคมไทย. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 9(3), 73-108.
- ภักชดา พุนสุวรรณ. (2566). ภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยน : สิ่งที่ทำนายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วารสารพระธรรมทูต, 3(1), 22-31.
- สุรินทร์ธร ศิธรกุล. (2556). ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุขฎิณิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส
ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง*

COMPETENCY PROMOTION FOR THE WORK PERFORMANCE OF ABBOTS
AT MUANG ANG THONG DISTRICT, ANG THONG PROVINCE

พระเจนณรงค์ จารุธมโม, พระครูสังฆวิริยกิจ (ระพิน พุทธิสารโ),
พระอุดมสิทธิธนายก (กำพล คุณงกโร)

Phra Kennarong Charudhammo, Phrakhrusangkhwiriyakit (Raphin Buddhisar),
Phraudomsitthinayok (Kumphol Kunungkaro)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: gannarong.2025@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาการปฏิบัติงานในการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท 4 กับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส 3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ที่สังกัดในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จำนวน 165 รูป ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระสังฆาธิการในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 8 รูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสรุปข้อมูลการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักการบริหารจัดการ อย่างน้อย 1 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และความสัมพันธ์ระหว่างหลัก

*Received May 6, 2025; Revised May 28, 2025; Accepted June 17, 2025



อิทธิบาท 4 กับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครอง
ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักอิทธิบาท 4 อย่างน้อย 1 ด้าน
มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองใน
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3. แนวทางการส่งเสริม
สมรรถนะของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง ได้แก่ การใช้กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
และฝึกอบรมเสริมทักษะบริหาร การพัฒนาวินัยและผู้นำ การเสริมสร้างสมาธิและการ
วางแผนอย่างรอบคอบ รวมถึงการฝึกคิดวิเคราะห์และส่งเสริมความรับผิดชอบเพื่อสร้าง
ความร่วมมือและความไว้วางใจในชุมชน

คำสำคัญ: การส่งเสริมสมรรถนะ; การปฏิบัติงาน; เจ้าอาวาส

Abstract

Objectives of this research paper were: 1. To Study the level of performance in promoting the operational competencies of abbots in Mueang Ang Thong District, Ang Thong Province. 2. To examine the relationship between management principles and Iddhipada 4 with the promotion of operational competencies of abbots, and 3. To propose guidelines for enhancing the operational competencies of abbots, conducted by the mixed-methods using both questionnaire and in-depth-interview. The sample group consisted of 165 monks in Mueang Ang Thong District, and key informants were 8 monastic administrators in Ang Thong Province. The statistical methods used included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient. Data from in-depth-interview were analyzed by descriptive interpretation.

The findings were as follows: 1. The level of performance according to management principles in promoting the operational competencies of abbots, by overall, was high, and the overall operational competency of abbots was also at high level. 2. The relationship between management principles and the promotion of operational competencies showed that at least one management principle had a positive relationship with promoting the operational competencies of abbots, thus accepting the set hypothesis. Similarly, Iddhipada 4 principle also had a positive relationship with the promotion of operational competencies, accepting the set hypothesis. 3. The



guidelines for promoting the competencies of abbots included activities for knowledge exchange, training to enhance management skills, developing discipline and leadership, strengthening concentration, careful planning, analytical thinking, and fostering responsibility to build cooperation and trust within the community.

Keywords: Competency Development; Work Performance; Abbot

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารงานคณะสงฆ์ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญเป็นอย่างมากเพราะถ้ามีระบบการบริหารที่ดีนั้น พระพุทธศาสนาก็จะเจริญงอกงามมั่นคง การบริหารที่ดีนั้นจะต้องมีรูปแบบและวิธีการจัดการหรือมีแนวคิดที่ดีซึ่งอยู่กับการแบ่งงานมอบอำนาจกระจายงานให้ผู้ที่มีความสามารถบริหารงานระดับต่าง ๆ รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของตน และพัฒนาการในด้านต่าง ๆ เพราะการปกครองคณะสงฆ์นั้น ปัจจุบันนี้มีอำนาจรัฐและจารีตประเพณีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เมื่อมีอิทธิพลเกิดขึ้นต้องอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์มาเป็นเกณฑ์ในการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ คือด้านปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ต่าง ๆ ตลอดจนการแต่งตั้งถอดถอนเจ้าคณะพระสังฆาธิการในการควบคุมดูแลให้เป็นไปตามข้อวัตรปฏิบัติของจริยาพระสังฆาธิการ (กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

เจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการ ซึ่งมีหน้าที่บริหารวัด ดำเนินงานให้พระสงฆ์ที่อยู่ในวัดตลอดจนอาคารสถานที่ภายในบริเวณวัดเป็นไปเพื่อความเจริญของพระพุทธศาสนาและความผาสุกของประชาชน (พระพุทธวรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน), 2548) โดยอย่างน้อยจักต้องให้สอดคล้องกับหลักการของพระพุทธศาสนาโลกยุคโลกาภิวัตน์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญมากของโลกปัจจุบันนี้เมื่อรูปแบบต่าง ๆ เปลี่ยนไปองค์กรต่าง ๆ ก็ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันหากไม่ยอมให้มีการปรับเปลี่ยนก็จะมีปัญหามาก พระสังฆาธิการทุกระดับชั้นจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทั้งในอนาคตหลักสูตรอบรมพระสังฆาธิการ จะมีเพิ่มเรื่องการบริหารจัดการโดยเฉพาะการเป็นที่พึ่งของประชาชน

ภาระหน้าที่ต่อสังคม ต่อชุมชน และความรู้รอบตัว สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นภาวะของความเป็นผู้นำ คือเป็นศิลปะหรือความสามารถของบุคคลคนหนึ่งที่จะใช้จุดใจหรือใช้เป็นแนวทางในการแสดงออกถึงการบารมีหรือมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันกับตน ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ



ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งการดำเนินการนั้นจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้เจ้าอาวาสเพื่อทำหน้าที่ปกครองวัด ซึ่งวัดโดยมากจะอยู่กระจัดกระจายไปตามชนบท ชุมชน หมู่บ้านการดูแลของคณะสงฆ์จึงต้องพึ่งพาเจ้าอาวาสเป็นอย่างมากในการที่จะเข้าถึงและเผยแผ่หลักธรรมคำสอน เพราะเป็นผู้ที่อยู่ในพื้นที่ เมื่อวัดต่าง ๆ อยู่ตามชนบท บางครั้งทำให้เกิดการศึกษาไม่ทั่วถึง การกระจายงบประมาณช่วยเหลือทำได้น้อยเป็นต้น แต่ละวัดจึงต้องพึ่งพาความสามารถของเจ้าอาวาสที่มีภาวะความเป็นผู้นำในวัดนั้นเป็นสำคัญ พระสงฆ์จึงต้องเป็นผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาวัดหรือเป็นผู้นำชุมชนในการพัฒนาชุมชน โดยใช้หลักการจัดกิจกรรมทางศาสนา เป็นเครื่องดึงดูดคนเข้าวัดและใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องขัดเกลา พัฒนายกระดับจิตใจของเด็ก เยาวชน และประชาชนรอบวัดให้มีความนับถือต่อพระพุทธศาสนา

จากการสังเกตของผู้วิจัยซึ่งสังกัดอยู่ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส มีปัญหาในเรื่องของการขาดความร่วมมือจากพระภิกษุในวัด ซึ่งอาจส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังอาจเกิดปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรที่จำกัด เช่น งบประมาณ และบุคลากรไม่เพียงพอซึ่งทำให้ไม่สามารถพัฒนาวัดหรือกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง การขาดการสื่อสารที่ชัดเจนกับชุมชนอาจทำให้เกิดความเข้าใจผิดและขาดความร่วมมือจากญาติโยม อีกทั้งความเครียดจากภาระงานที่มากอาจทำให้เจ้าอาวาสขาดการดูแลสุขภาพจิตและร่างกาย ส่งผลต่อการทำงานในระยะยาว ปัญหาเหล่านี้ทำให้การพัฒนาวัดและการบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน

จากปัญหาในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง และความสัมพันธ์กับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานในการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการและหลักอริยบท 4 กับ การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง



3. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสใน
อำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ
(Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ พระภิกษุสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัด
อ่างทอง จำนวน 279 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง, 2567)

2.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากสูตรของ Yamane (1973)
ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 165 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก
(In-Depth Interview) โดยคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 รูป แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. พระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะปกครอง จำนวน 4 รูป 2. พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส
จำนวน 4 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่แบ่ง
ออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการ ตอนที่ 3 เป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 และ ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะ
เพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยแบบสอบถาม
เกี่ยวกับ การส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง
จังหวัดอ่างทอง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมี
เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ โดยสร้างขึ้นให้ครอบคลุม
วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



(Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างของพระสงฆ์ในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ซึ่งดำเนินการขั้นตอน จากกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 165 ชุด แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน และทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่จัดเก็บคืนมาทั้ง 165 ชุด

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ลงพื้นที่ภาคสนามสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 รูปหรือคน โดยทำการบันทึกข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก และการบันทึกเทป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม โดยใช้ตารางแสดงร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ในส่วนของการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักบริหารจัดการและหลักอิทธิบาท 4 กับสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทองว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าวัดความสัมพันธ์

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

ผลการวิจัย

1. พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.89$, $S.D.=0.28$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดด้าน ได้แก่ ด้านเงิน (Money) งบประมาณในการบริหารงาน ($\bar{X}=4.15$, $S.D.=0.45$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน ($\bar{X}=4.07$, $S.D.=0.53$) ด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร ($\bar{X}=3.71$, $S.D.=0.56$) และด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ($\bar{X}=3.64$, $S.D.=0.49$) ตามลำดับ

ระดับการปฏิบัติงานตามอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.58) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.52) ด้านวิมังสา (การไตร่ตรอง) ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.26) ด้านวิริยะ (ความเพียร) ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.52) และด้านจิตตะ (ความคิด) ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.41) ตามลำดับ

ระดับสมรรถนะเพื่อปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.29) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.53) รองลงมาคือ ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.49) ด้านการบริหารตนเอง ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.52) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.58) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.51) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.57) ตามลำดับ

2. พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักบริหารจัดการด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับน้อย ($r=0.278$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หลักบริหารจัดการด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง อยู่ในระดับน้อยมาก ($r=0.172$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหลักบริหารจัดการด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง ($r=-0.156$) อยู่ในระดับน้อยมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 หลักการบริหารจัดการ อย่างน้อย 1 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวม พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ (ความพอใจ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอ



เมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=0.178$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หลักอิทธิบาท 4 ด้านจิตตะ (ความคิด) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=-0.202$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และหลักอิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับต่ำ ($r=0.235$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=0.187$) และด้านการบริหารตนเอง อยู่ในระดับต่ำมาก ($r=0.183$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 อย่างน้อย 1 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในเขตปกครองในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง สามารถดำเนินการได้หลายด้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานดังนี้

2.3.1 การสื่อสาร สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้เทคโนโลยีออนไลน์และการประชุม รวมถึงการฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนและกระตุ้นการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในวัดและชุมชน

2.3.2 การวางแผนและการบริหารจัดการ ตั้งเป้าหมายระยะยาวที่ชัดเจน พร้อมการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการกระจายอำนาจ เพื่อเพิ่มความรับผิดชอบในองค์กร รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและประเมินผล

2.3.3 การทำงานเป็นทีม สร้างความเข้าใจร่วมกันในเป้าหมายและการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม โดยการมอบหมายงานตามความสามารถและเสริมแรงใจ รวมถึงการประเมินผลและการแก้ปัญหาผ่านกระบวนการร่วม

2.3.4 การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ วางแผนที่มีทิศทางชัดเจนและการบริหารทรัพยากรทั้งเงินทุนและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและพัฒนาผู้นำในวัดเพื่อเสริมสมรรถนะในการทำงานเชิงกลยุทธ์



2.3.5 การตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ปรับตัวและใช้เทคโนโลยีในการเผยแพร่ธรรมะ รวมถึงการพัฒนาความรู้ในด้านการบริหารวัดและเศรษฐกิจท้องถิ่น เพื่อให้เจ้าอาวาสสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์

2.3.6 การบริหารตนเอง ฝึกการจัดการเวลาและการปฏิบัติธรรม เพื่อสร้างสมดุลในการทำงาน รวมถึงการฝึกสมาธิเพื่อเสริมสติในการตัดสินใจและพัฒนาความยืดหยุ่นและการรับผิชอบ เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจจากชุมชน

3. นำหลักอภิปาธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส ดังนี้ 1. ด้านฉันทะ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ด้านธรรมะ การบริหารวัด และการแก้ไขปัญหาชุมชน พร้อมสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน และเสริมสร้างความร่วมมือและศรัทธาจากชุมชน 2. ด้านวิริยะ ส่งเสริมความเพียรและทัศนคติเชิงบวกผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบริหารเวลา การปฏิบัติกิจวัตรสงฆ์ และการฝึกจิตใจ เพื่อพัฒนาแรงบันดาลใจและความร่วมมือจากพระภิกษุและชุมชน 3. ด้านจิตตะ ส่งเสริมสมาธิ การวางแผนที่รอบคอบ และการใช้สื่อออนไลน์ในการบริหารงาน เพื่อเสริมทักษะการตัดสินใจและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 4. ด้านวิมังสา ฝึกฝนการตัดสินใจที่มีวิจารณญาณ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการบริหารงานวัดให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ในงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารจัดการในการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 แสดงให้เห็นว่า เจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทองสามารถบริหารจัดการทรัพยากรทั้งในด้านการเงินและบุคลากรได้ดี รวมทั้งมีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินงานของวัดและการพัฒนาชุมชนสามารถทำได้อย่างยั่งยืนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี สอดคล้องกับพระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินทโชโต) และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสมุ่งเน้นการจัดอบรมและสัมมนาเพื่อสร้างระบบและหลักเกณฑ์ในการให้บริการที่มีคุณภาพ โดยจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เจ้าอาวาสสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการสงเคราะห์พุทธศาสนิกชนได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีด้วยกิจกรรมที่สร้างความสุขและขวัญกำลังใจ รวมถึงการปลูกฝังให้เจ้าอาวาสตระหนักและ



ปฏิบัติตามนโยบายของคณะสงฆ์ เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารจัดการกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง พบว่า หลักการบริหารจัดการด้านคน (Man) การบริหารบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ หลักการบริหารจัดการด้านวัตถุ (Materials) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง และหลักการบริหารจัดการด้านการจัดการ (Management) การบริหารงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ด้านการบริหารตนเอง ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สะท้อนให้เห็นว่า หลักการบริหารจัดการด้านคน (Man) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการส่งเสริมสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการของเจ้าอาวาส ซึ่งช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ส่วนหลักการบริหารจัดการด้านวัสดุ (Materials) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารตนเอง โดยแสดงให้เห็นว่าเจ้าอาวาสที่บริหารวัสดุอุปกรณ์ได้ดี สามารถพัฒนาความสามารถในการจัดการตนเองได้ดียิ่งขึ้น ในทางกลับกัน การบริหารจัดการด้านการจัดการ (Management) กลับมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการบริหารตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดหรือการกดดันในการทำงาน ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารตนเองของเจ้าอาวาสให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับพระครูวินัยธรบุลากร จานากโร และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติภารกิจในบทบาทผู้นำของเจ้าอาวาสประกอบด้วย 7 ด้านสำคัญ ได้แก่ ความคิดเห็น การได้รับการยอมรับและการโน้มน้าวใจ การปรับปรุงแก้ไข การให้ ความช่วยเหลือ การประสานงาน และการเข้าสังคม ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เจ้าอาวาสมีความสามารถในการให้บริการและอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง เป็นผู้มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีทักษะในการบริหารงานบุคคล ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดตามระเบียบ เป็นผู้ผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง และเฝ้ารู้ตลอดเวลา ทั้งนี้ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในพื้นที่อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมาอย่างชัดเจน

3. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสมรรถนะเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง เริ่มต้นด้วยการส่งเสริมสมรรถนะของเจ้าอาวาสใน



ด้านต่าง ๆ มีความสำคัญในการพัฒนาวัดและชุมชน ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ควรส่งเสริมผ่านการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นการทำงานด้วยความตั้งใจ และเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวก ด้านวิริยะ (ความเพียร) ควรส่งเสริมความมุ่งมั่นในการทำงานผ่านกิจกรรมเสริมสร้างวินัยและภาวะผู้นำ ด้านจิตตะ (ความคิด) ควรเสริมทักษะในการวางแผน การใช้สื่อออนไลน์ และการตัดสินใจอย่างมีสติ ส่วนด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ควรส่งเสริมการฝึกฝนวิจารณ์ญาณในการบริหารจัดการทรัพยากรและแก้ไขปัญหา เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือทั้งภายในวัดและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับจิรัตติกาล สุขสิงห์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมอริยบท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มุ่งเน้นการพัฒนาจากพฤติกรรม ความต้องการ และแรงจูงใจของบุคลากร โดยพบว่า กลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ ส่วนกลุ่มผู้บริหารมุ่งเน้นความก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีแรงจูงใจในการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการอย่างมีนัยสำคัญ การสร้างแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การนำหลักอริยบท 4 ได้แก่ 1. ฉันทะ (ความพอใจในงานที่ทำ) 2. วิริยะ (ความเพียรพยายาม) 3. จิตตะ (ความใส่ใจ) และ 4. วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สำหรับผู้ปฏิบัติงานและสำหรับผู้บริหาร ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้เพื่อยกระดับการทำงานของบุคลากรและองค์กรโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ สามารถอธิบายได้ว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง สามารถดำเนินการประยุกต์ตามหลักอริยบทธรรม ได้ดังนี้

1. ด้านฉันทะ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องและรับฟังความคิดเห็นช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรในวัดมีความพึงพอใจและร่วมมือในการพัฒนา
2. ด้านวิริยะ พยายามในการพัฒนาตนเองและงานช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน เจ้าอาวาสที่มีความเพียรจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านจิตตะ ตั้งใจในงานและการคิดสร้างสรรค์ช่วยกระตุ้นการพัฒนาวิธีการใหม่เพื่อความสำเร็จในการบริหาร



4. ด้านวิม้งสา ประเมินผลการทำงานและไตร่ตรองข้อผิดพลาดช่วยพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ซึ่งจะช่วยส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสในอำเภอเมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านการสื่อสาร ใช้เทคโนโลยีช่วยให้การติดต่อสื่อสารสะดวกและรวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพในการเผยแพร่พระธรรมและข่าวสารในวัด

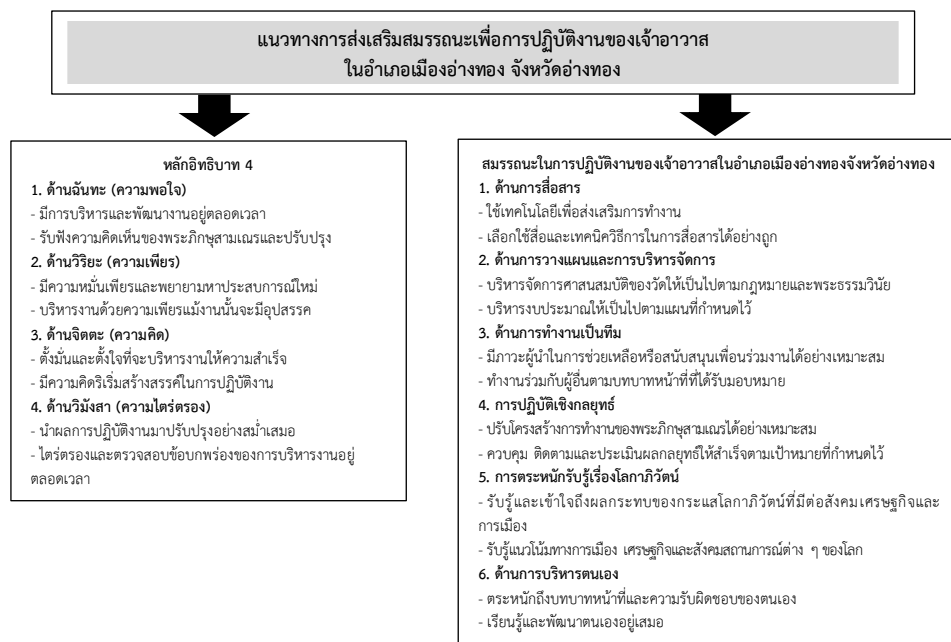
2. ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ บริหารศาสนสมบัติและการเงินด้วยความโปร่งใสและรัดกุม ทำให้เกิดความมั่นคงและประสิทธิภาพในระยะยาว

3. ด้านการทำงานเป็นทีม เจ้าอาวาสมีภาวะผู้นำที่ดีในการสนับสนุนบุคลากร ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีระเบียบและประสิทธิภาพ

4. การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ปรับโครงสร้างการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ

5. การตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ รับรู้ผลกระทบของโลกาภิวัตน์ช่วยให้เจ้าอาวาสปรับกลยุทธ์การบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการบริหารตนเอง เจ้าอาวาสให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานวัด ผู้วิจัยที่ได้นำมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์ควรจัดการอบรมและสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการบริหารจัดการวัด การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักธรรมและเทคโนโลยีทันสมัยในการสื่อสารข้อมูล

2. คณะสงฆ์ควรส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเข้าร่วมการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาชุมชน เช่น หลักสูตรการบริหารงานหรือการใช้สื่อสมัยใหม่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์ควรจัดกิจกรรมการอบรมและสัมมนาที่เน้นการพัฒนาความรู้ด้านการบริหารงานวัด การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การทำงานร่วมกับชุมชน และการใช้เทคโนโลยีในงานศาสนา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะให้แก่เจ้าอาวาสอย่างต่อเนื่อง

2. คณะสงฆ์ควรมีการจัดกิจกรรมหรือเวิร์กช็อปที่เน้นการทำงานร่วมกันในทีมระหว่างเจ้าอาวาส พระภิกษุ และบุคลากรในวัด เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น ๆ ในภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาสและหาวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่

2. ควรศึกษาผลกระทบจากการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าอาวาสต่อความสุขและความเป็นอยู่ของทั้งเจ้าอาวาสและชุมชน เพื่อประเมินผลที่ได้จากการส่งเสริมสมรรถนะ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติกฎ ระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- จิรัตติกาล สุขสิงห์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอภิปาธ 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 5(1), 211-219.
- พระครูวินัยธรบุลการ ฐานากโร และคณะ. (2565). ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของเจ้าอาวาส : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา. *Journal of Modern Learning Development*, 7(10), 320-336.



- พระครูวิโรจน์อินทคุณ (เอกชัย อินทโชโต) และคณะ. (2563). การพัฒนาสมรรถนะเจ้าอาวาสตามหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดจันทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(3), 244-258.
- พระพุทธรญาณ (ทองย้อย กิตติทินโน). (2548). *ธรรมญาณนิพนธ์ : 100 ปี พระพุทธรญาณ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง. (2567). *บัญชีสถิติวัดและจำนวนพระภิกษุสามเณร ประจำปี พ.ศ. 2567*. อ่างทอง: สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอ่างทอง.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). Singapore: Time Printers Sdn. Bnd.



การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย*

IDDHIPADADHAMMA INTEGRATION FOR INCREASE THE COMPETENCY OF PARAMOTOR ATHLETES IN THAILAND

วสุชาติ มีบุญมี, สมบัติ นามบุรี, สุริยา รักษาเมือง

Vasuchart Meeboonmee, Sombat Namburi, Suriya Raksamueng

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: vasuchart_me@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ และ 3. ศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน สัมภาษณ์เชิงลึกด้วยวิธีของเพียร์สัน และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้านได้แก่ ทักษะ รองลงมาคือ แรงจูงใจ และความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านได้แก่ แนวคิดของตนเอง และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ตามลำดับ 2. หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ อยู่ในระดับปานกลาง ($R=.595^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะ การมีใจสู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($R=.554^{**}$) รองลงมาคือ ด้านฉันทะ การมีใจรัก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.554^{**}$) ด้านจิตตะ การใส่ใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R=.382^{**}$) และด้านวิมังสา การทำด้วยปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R=.381^{**}$) ตามลำดับ 3. แนวทางการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทยยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ฉันทะ การมีใจรัก วิริยะ การมีใจสู้ จิตตะ การใส่ใจ วิมังสา

*Received March 17, 2025; Revised May 17, 2025; Accepted May 21, 2025



การทำด้วยปัญญา ซึ่งสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลจากการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลให้เกิดสมรรถนะแก่นักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ทั้งทำให้เกิดแรงจูงใจ เกิดคุณลักษณะส่วนบุคคล เกิดแนวคิดของตนเอง เกิดความรู้ เกิดทักษะ ในการเล่นกีฬาพารามอเตอร์

คำสำคัญ: การบูรณาการ; อิทธิบาทธรรม; สมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์

Abstract

Objectives of this research papers were: 1. To study the performance level of paramotor athletes in Thailand, 2. To study the relationship between the principle of Iddhipada and the performance of paramotor athletes in Thailand, and 3. To study the approach to integrating Iddhipada and the performance of paramotor athletes in Thailand, conducted by the mixed-methods. Data were collected from 228 samples analyzed by Pearson's correlation coefficient. Data from the qualitative research were collected by in-depth-interviewing 10 key informants were in-depth-interviewed analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. The performance of paramotor athletes, by overall, was at a high level . When considering each aspect, it is found that 3 aspects were at high levels, namely, Skill, followed by Motive and Knowledge, and 2 aspects were at a moderate level, namely, Self-concept and Trait, respectively. 2. The principles of Iddhipada, by overall, had a moderate positive relationship with the performance of paramotor athletes ($R=.595^{**}$). When considering each aspect, it was found that the aspect of diligence, having the will to fight, had a moderate positive relationship ($R=.554^{**}$), followed by the aspect of desire, having the will to love, had a moderate positive relationship ($R=.554^{**}$), the aspect of mind, paying attention, had a slight positive relationship ($R=.382^{**}$), and the aspect of investigation, doing with wisdom, had a slight positive relationship ($R=.381^{**}$), respectively. 3. The integration of the principles of Iddhipada for increasing the performance of paramotor athletes in Thailand was found that Iddhipada, which were factors supporting the performance of paramotor athletes in Thailand, consisted of: Chanda, passion, Viriya, diligence, determination, Citta,



mindfulness, investigation, and Vimamsa, action with wisdom. The performance of paramotor athletes in Thailand, which was a result of the integration of Iddhipada, resulted in the performance of paramotor athletes in Thailand, including motivation, personal characteristics, self-concept, knowledge, and skills in playing paramotor sports.

Keywords: Integration; Iddhipadadhamma; Competency of Paramotor Athletes

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีทั้งความสุขและคุณภาพชีวิต เพราะคนเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศในทุกมิติ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นมิติที่มีความสำคัญ และกีฬาเป็นหนึ่งในกลไกหลักขับเคลื่อนการพัฒนา เนื่องจากกีฬาที่มีศักยภาพ ในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศผ่านกิจกรรมนันทนาการและการสร้างคุณลักษณะ วินัย และน้ำใจนักกีฬา ทำให้เกิดการสร้างสุขภาวะของประชาชนไทยอย่างครบวงจร และมีมาตรฐาน ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนักกีฬาที่มีทักษะสู่ความเป็นเลิศ นำไปสู่การสร้างชื่อเสียง ให้กับประเทศและต่อยอดความสำเร็จไปสู่การเป็นกีฬາอาชีพ ที่สร้างอาชีพให้เกิดขึ้นในสังคมไทย สร้างรายได้และมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศไทย โดยกีฬาถือเป็นวัฒนธรรมของมนุษย์ และเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตของคนทั่วโลก กีฬาเป็นส่วนที่สำคัญในการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ และจิตใจ นอกจากนี้กีฬายังเป็นตัวช่วยให้เพิ่มประสบการณ์ชีวิตด้านสังคมการร่วมกันอย่างเป็นสุข กีฬาหลายชนิดสร้างรายได้ให้กับผู้เล่นและประเทศชาติ จากการเกิดจากกิจกรรมการแข่งขัน ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจในประเทศและของโลก ภาพรวมของสถานการณ์ในด้านกีฬาหลายประเทศทั่วโลกมีแนวโน้มการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการแข่งขันกีฬา และการมีส่วนร่วมภายในอุตสาหกรรมด้านกีฬาที่ประกอบด้วยทางด้านกีฬาหรือการผลิตสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการกีฬา (การกีฬาแห่งประเทศไทย, 2566)

สำหรับกีฬาอีกหนึ่งชนิดที่กำลังได้รับการยอมรับคือ กีฬาร่มบินหรือพารามอเตอร์ (Para motor) เป็นกีฬาทางด้านอากาศยานขนาดเล็ก ใช้เครื่องยนต์ขนาดเล็กที่นักบินสามารถแบกบนหลังเหมือนแบกเป้ ประกอบกับร่มแบบมาตรฐานคล้ายกับที่ใช้ร่อนจากภูเขา แต่ด้วยเครื่องยนต์ทำให้พารามอเตอร์สามารถบินขึ้นลงได้อย่างอิสระมากกว่าร่มร่อน (paraglide) พารามอเตอร์ เป็นรูปแบบการบินที่ปลอดภัย และประหยัดที่สุด บินได้ในเวลาเพียงไม่กี่นาที อัตราความเร็วในการบินจะอยู่ที่ประมาณ 40-55 กม./ชม. ขึ้นอยู่กับสมรรถนะของร่มด้วย เชื้อเพลิง 10 ลิตร จะบินได้ประมาณ 3 ชม. ดังนั้นถ้าสภาวะอากาศ



เอื้ออำนวย การบินแต่ละครั้งจึงไปได้ไกลกว่า 100 กม. พารามอเตอร์ มีข้อเด่นอีกอย่าง คือ ใช้พื้นที่ในการบินขึ้นลงที่สั้น จึงบินขึ้นลงในพื้นที่ที่จำกัดได้ อย่างเช่นสนามฟุตบอล เป็นต้น นักบินสามารถตรวจสอบเตรียมความพร้อมที่จะบินขึ้นได้ในเพียงไม่กี่ขั้นตอน และเมื่อ take off แล้ว ก็สามารถบินอยู่ได้นานตราบเท่าที่เครื่องยนต์ยังทำงาน ซึ่งเมื่อได้ขึ้นได้ระดับ ก็สามารถเบาคีร์เพื่อประหยัดเชื้อเพลิงได้ ทำให้การบินข้ามประเทศเกิดขึ้นอยู่เสมอ ๆ เพราะนักบินสามารถใช้เทคนิคการบินที่เรียกว่า Ridge-Lift ซึ่งอาศัยแรงยกจากอากาศร้อน หรือลมจากภูเขาช่วย ดังนั้นถึงแม้ว่าเครื่องยนต์จะมีปัญหา นักบินก็สามารถร่อนลงสู่พื้นดิน ได้อย่างปลอดภัย (เด็ก-ดี, 2567)

กีฬาพารามอเตอร์ไม่ใช่กีฬาของคนรวย แต่เป็นกีฬาของคนรักการบินเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ แต่ราคาอุปกรณ์การเล่นซึ่งประกอบด้วยตัวเครื่องพัดลมที่เป็นการดัดแปลงเครื่องรถจักรยานยนต์ ใช้น้ำมันเบนซิน มาพร้อมกับที่นั่ง ปัจจุบันหากเป็นของที่ผลิตในไทยราคาจะอยู่ที่ประมาณ 60,000-80,000 บาทแล้วแต่รุ่น และร่มชูชีพอีกราคา 80,000 บาท จากเมื่อสิบกว่าปีก่อนที่กีฬานี้เข้ามาใหม่ ๆ ค่าตัวอุปกรณ์มีราคารวมทั้งชุดราว 4 แสนบาท ราคาที่ถูกลงทำให้คนสนใจหันมาเล่นมากขึ้น เสน่ห์ของกีฬาร่มบิน คือ ผู้เล่นจะได้รับอากาศที่บริสุทธิ์ สามารถบังคับทิศทางการบินได้อย่างที่ต้องการ ต่างจากการนั่งเครื่องบิน เป็นผู้บังคับอากาศยานเอง สร้างความภูมิใจที่ได้เล่น รวมทั้งได้เห็นมุมมองที่คนอื่นนับล้านไม่ได้เห็น นอกจากนี้การกลัวความสูงไม่ใช่ข้ออ้างที่จะไม่กล้าเล่นกีฬาพารามอเตอร์ แต่กลับจะเป็นผลดีมากกว่าเพราะการกลัวความสูงหากได้บินแล้ว ก็จะบินด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง รู้จัก กฎ กติกา มารยาท ส่วนคนที่จะเล่นต้องเรียนรู้และมีใจรักที่จะเล่น มีความมั่นใจ มีทุนทรัพย์ในการซื้ออุปกรณ์ มีเวลาในการฝึกซ้อมขึ้นบินก็สามารถขึ้นบินได้ (เอ็ม จี อาร์ ออนไลน์, 2567)

การเล่นกีฬาพารามอเตอร์ต้องมีใจรัก และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสมรรถนะของนักกีฬา คือ หลักอิทธิบาทธรรม คือ ฉันทะ การมีใจรัก วิริยะ การมีใจสู้ จิตตะ การใส่ใจ และวิมังสา การทำด้วยปัญญา พิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน มีการวางแผน การวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป จากเหตุผลทำให้สนใจศึกษาเกี่ยวกับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย โดยการศึกษาครั้งนี้ นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่หลักอิทธิบาท 4 ธรรมอันทำให้สำเร็จ และศึกษาควบคู่กับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักกีฬาพารา



มอเตอร์ในประเทศไทย ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาสมรรถนะของนักกีฬาในรายการอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของนักกีฬารามอเตอร์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะของนักกีฬารามอเตอร์ในประเทศไทย
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักกีฬารามอเตอร์ในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ นักกีฬารามอเตอร์ในประเทศไทย จำนวน 526 คน (ชมรมไทยพารามอเตอร์, 2567)

2.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 228 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารสมาคมกีฬารามอเตอร์ จำนวน 3 คน นักกีฬารามอเตอร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักอิทธิบาท 4 และ 3. สมรรถนะของนักกีฬารามอเตอร์ในประเทศไทย โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.865

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 228 ตัวอย่าง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย

	สมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	แรงจูงใจ (Motive)	3.54	0.89	มาก
2.	คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait)	3.44	0.88	ปานกลาง
3.	แนวคิดของตนเอง (Self-Concept)	3.46	0.92	ปานกลาง
4.	ความรู้ (Knowledge)	3.52	0.87	มาก
5.	ทักษะ (Skill)	3.75	0.74	มาก
ภาพรวมสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย		3.54	0.79	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมของเชิงปริมาณอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) และผลانبกับผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบผลดังนี้ 1. ด้านทักษะ (Skill) โดยการฝึก Take Off ด้วยเครื่องยนต์ ฝึกการเชิด HARNESS ฝึกการเลี้ยวซ้าย-ขวา มีการทดสอบระยะความสูงด้วยการลากเชือกพร้อมทั้งเบรคในขณะร่อนลงตัวเปล่า มีการฝึกบังคับร่มด้านหน้า-หลังเพื่อหาทักษะและให้คุ่นเคยการทำงานของสายต่าง ๆ พัฒนาทักษะที่เหมาะสมในการเล่นกีฬาพารามอเตอร์ 5. เรียนรู้อุปกรณ์เกี่ยวกับกีฬาพารามอเตอร์อย่างละเอียด 2. ด้านแรงจูงใจ (Motive) โดยเล่นกีฬาพารามอเตอร์โดยถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกิจวัตรประจำวันสัปดาห์หรือประจำเดือน โดยมีเพื่อนเป็นแรงขับเคลื่อน เล่นเพื่อเพิ่มความอึดเอมกับบรรยากาศและความสุนทรียทางธรรมชาติที่ได้เห็น รวมทั้งมีความสนใจ ความตั้งใจและเจตคติที่ดีในการเล่นกีฬาพารามอเตอร์ รวมทั้งมองเห็นคุณค่าและต้องการความสำเร็จในการเล่นกีฬาพารามอเตอร์ 3. ด้านความรู้ (Knowledge) โดยพารามอเตอร์เป็นกีฬาด้านอากาศยานขนาดเล็กที่นักบินสามารถแบกบนหลังเหมือนแบกเป้ได้ มีข้อเด่นคือใช้พื้นที่ในการบินขึ้นลงที่สั้น จึงบินขึ้นลงในพื้นที่ที่จำกัดได้ เป็นรูปแบบการบินที่ปลอดภัยและประหยัดที่สุด นอกจากนั้นยังมีการสนทนาและการจดบันทึกเพื่อนำมาพัฒนาเป็นความรู้ รวมทั้งการส่งเสริมให้นักกีฬาได้ฝึกฝนและอบรมเทคนิคใหม่ ๆ 4. แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) โดยการให้เกียรติและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันต่อนักกีฬาพารามอเตอร์ทุกคน มีจิตใจที่มั่นคงและมั่นใจทุกครั้งเวลาเล่นกีฬาพารามอเตอร์ทำให้ควบคุมการเล่นได้ดีการเล่นเป็นการออกกำลังกายที่ดีทำให้ได้รู้จักคนรู้จักเพื่อนใหม่ ๆ ด้วย มีความตั้งใจในการเล่นกีฬาพารามอเตอร์ให้ประสบความสำเร็จ และรู้ข้อเด่นและข้อด้อยในตัวเองเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข 5. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) โดยการเล่นกีฬาพารามอเตอร์ทำให้



เห็นว่ามาไกลแค่ไหนแล้วกับความกล้าและการพัฒนาว่าคนอื่น ๆ มีเวลาและมีความพร้อมที่จะเล่นกีฬาพารามอเตอร์ การเล่นถือเป็นการแข่งขันและเป็นความท้าทาย มีการวิเคราะห์ผลการฝึกซ้อมในแต่ละวันหรือสัปดาห์เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และการควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดันได้ดี ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ ในประเทศไทย	ตัวแปรตาม				
		แรงจูงใจ (Motive)	คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait)	แนวคิดของตนเอง (Self-Concept)	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skill)
หลักอิทธิบาท 4	.595**	.572**	.525**	.488**	.454**	.520**
ฉันทะ การมีใจรัก	.554**	.608**	.589**	.549**	.515**	.583**
วิริยะ การมีใจสู้	.615**	.376**	.341**	.334**	.344**	.375**
จิตตะ การใส่ใจ	.382**	.361**	.305**	.312**	.356**	.439**
วิมังสา การทำด้วยปัญญา	.381**	.591**	.544**	.519**	.512**	.587**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะ การมีใจสู้ มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านฉันทะ การมีใจรัก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านจิตตะ การใส่ใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย และด้านวิมังสา การทำด้วยปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ตามลำดับ

3. แนวทางการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้ 1. การส่งเสริมสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ประกอบด้วย 1. แรงจูงใจ (Motive) 2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) 3. แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) 4. ความรู้ (Knowledge) และ 5. ทักษะ (Skill) เป็นผลที่เกิดจากการบูรณาการเข้ากับหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ฉันทะ การมีใจรัก โดยเล่นกีฬาพารามอเตอร์ด้วยความสนใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของเหนือสิ่งอื่นใด มีความสุขและจริงจังกับเรื่องที่ทำอยู่เสมอแม้จะมีปัญหามาก สนุกใจ



ที่จะเล่นกีฬาพารามอเตอร์อย่างสุดความสามารถแม้จะยากก็ตาม 2. วิริยะ การมีใจสู้ โดยเล่นกีฬาพารามอเตอร์ได้สม่ำเสมอจนกว่าจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ เล่นด้วยความเพียรแม้จะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน 3. จิตตะ การใส่ใจ โดยตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะเล่นกีฬาพารามอเตอร์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เอาใจใส่ในกีฬาพารามอเตอร์และคนรอบข้างเมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข ใส่ใจ ใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกีฬาพารามอเตอร์อยู่เป็นนิตย์ 4. วิมังสา การทำด้วยปัญญา โดยไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของเล่นกีฬาพารามอเตอร์อยู่ตลอดเวลา นำประสบการณ์จากครั้งที่ผ่านามาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพในครั้งต่อไป คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล มีการประชุมหารือเพื่อพิจารณาไตร่ตรองในรายละเอียดการพัฒนา กีฬาพารามอเตอร์

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะ (Skill) โดยการฝึก TAKE OFF ด้วยเครื่องยนต์ ฝึกการเช็ท HARNESS ฝึกการเลี้ยวซ้าย-ขวา การทดสอบระยะความสูงด้วยการลากเชือกพร้อมทั้งเบรคในขณะร่อนลงตัวเปล่า การฝึกบังคับร่มด้านหน้า-หลัง เพื่อหาทักษะและให้คุ้นเคยการทำงานของสายต่าง ๆ ร่องลงมาคือ แรงจูงใจ (Motive) โดยเล่นกีฬาพารามอเตอร์โดยถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกิจวัตรประจำสัปดาห์หรือประจำเดือน เล่นโดยมีเพื่อนเป็นแรงขับเคลื่อน เล่นเพื่อเพิ่มความอึดเฝ้ามกับบรรยากาศและความสุนทรีย์ทางธรรมชาติที่ได้เห็น ความรู้ (Knowledge) โดยพารามอเตอร์เป็นกีฬาด้านอากาศยานขนาดเล็กที่นักบินสามารถแบกบนหลังเหมือนแบกเป้ได้ มีข้อเด่นคือใช้พื้นที่ในการบินขึ้นลงที่สั้นจึงบินขึ้นลงในพื้นที่ที่จำกัดได้ และเป็นรูปแบบการบินที่ปลอดภัยและประหยัดที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้านได้แก่ แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) โดยการให้เกียรติและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันต่อนักกีฬาพารามอเตอร์ทุกคน มีจิตใจที่มั่นคงและมั่นใจทุกครั้งเวลาเล่นกีฬาพารามอเตอร์ ทำให้ควบคุมการเล่นได้ดี การเล่นกีฬาพารามอเตอร์เป็นการออกกำลังกายที่ดีทำให้ได้รู้จักคนรู้จักเพื่อนใหม่ ๆ ด้วย และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) โดยการเล่นกีฬาพารามอเตอร์ทำให้เห็นว่ามาไกลแค่ไหนแล้วกับความกล้าและการพัฒนาที่คนอื่น ๆ มีเวลาและมีความพร้อมที่จะเล่นกีฬาพารามอเตอร์และการเล่นกีฬาพารามอเตอร์ถือเป็นการแข่งขันและเป็นความท้าทายตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน



จังหวัดสระบุรี โดยพบว่า การจัดลำดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ

2. หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะ การมีใจสู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($R=.554^{**}$) รองลงมาคือ ด้านฉันทะ การมีใจรัก มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.554^{**}$) ด้านจิตตะ การใส่ใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R=.382^{**}$) และด้านวิมังสา การทำด้วยปัญญา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อย ($R=.381^{**}$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย คล้ายแสง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ โดยพบว่า การนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาบูรณาการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬาด้วยเป็นการใช้หลักธรรมนำหลักการพัฒนา ประกอบด้วย 1. ฉันทะ ร่วมตัดสินใจ 2. วิริยะ เพียรพัก ร่วมพัฒนา 3. วิมังสา พิจารณาร่วมประเมินผล และ 4. จิตตะ ตั้งใจตนรับผลพอประมาณ ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ

3. การส่งเสริมสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย เป็นผลที่เกิดจากการ บูรณาการเข้ากับหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. แรงจูงใจ (Motive) โดยเล่นกีฬาพารามอเตอร์โดยถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกิจวัตรประจำสัปดาห์หรือประจำเดือน เล่นโดยมีเพื่อนเป็นแรงขับเคลื่อน เพื่อเพิ่มความอึดเอนกกับบรรยากาศและความสุนทรีย์ทางธรรมชาติที่ได้เห็น 2. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) โดยการเล่นกีฬาพารามอเตอร์ทำให้เห็นว่ามาไกลแค่ไหนแล้วกับความกล้าและการพัฒนาดีกว่าคนอื่น ๆ มีเวลาและความพร้อมที่จะเล่น การเล่นถือเป็นการแข่งขันและเป็นความท้าทาย 3. แนวคิดของตนเอง (Self-Concept) โดยการให้เกียรติและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันต่อนักกีฬาพารามอเตอร์ทุกคน มีจิตใจที่มั่นคงและมั่นใจทุกครั้งเวลาเล่นซึ่งทำให้ควบคุมการเล่นได้ดี การเล่นกีฬาพารามอเตอร์เป็นการออกกำลังกายที่ดีทำให้ได้รู้จักคนรู้จักเพื่อนใหม่ 4. ความรู้ (Knowledge) โดยรู้ว่าพารามอเตอร์เป็นกีฬาด้านอากาศยานขนาดเล็กที่นักบินสามารถแบกบนหลังเหมือนแบกเป้ได้ มีข้อเด่นคือใช้พื้นที่ในการบินขึ้นลงที่สั้นจึงบินขึ้นลงในพื้นที่ที่จำกัดได้ เป็นรูปแบบการบินที่ปลอดภัยและประหยัดที่สุด และ 5. ทักษะ (Skill) โดยมีการฝึก TAKE OFF ด้วยเครื่องยนต์ ฝึกการเช็ท HARNESS ฝึกการเลี้ยวซ้าย-ขวา มีการทดสอบระยะความสูงด้วยการลากเชือกพร้อมทั้งเบรคในขณะที่ร่อนลงตัวเปล่า มีการฝึกบังคับร่มด้านหน้า-หลัง เพื่อหาทักษะและให้คุ้นเคยการทำงานของสายต่าง ๆ



นอกจากนั้นนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 เข้ามาบูรณาการกับการส่งเสริมสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ฉันทะ การมีใจรัก โดยเล่นกีฬาพารามอเตอร์ด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของเหนือสิ่งอื่นใดมีความสุขและจริงจังกับเรื่องที่ทำอยู่เสมอแม้จะมีปัญหาอย่างมาก สมัครใจที่จะเล่นกีฬาพารามอเตอร์อย่างสุดความสามารถแม้จะยากก็ตาม 2. วิริยะ การมีใจสู้ โดยเล่นกีฬาพารามอเตอร์ได้สม่ำเสมอจนกว่าจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ขยัน อดทนและตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ เล่นด้วยความเพียรแม้จะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน 3. จิตตะ การใส่ใจ โดยตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะเล่นกีฬาพารามอเตอร์ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เอาใจใส่ในกีฬาพารามอเตอร์และคนรอบข้าง เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข ใส่ใจ ใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับกีฬาพารามอเตอร์อยู่เป็นนิตย์ และ 4. วิมังสา การทำด้วยปัญญา โดยไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของเล่นกีฬาพารามอเตอร์อยู่ตลอดเวลา นำประสบการณ์จากครั้งที่ผ่านามาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพในครั้งต่อไป คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล มีการประชุมหารือเพื่อพิจารณาไตร่ตรองในรายละเอียดการพัฒนาการเล่นกีฬาพารามอเตอร์สอดคล้องกับงานวิจัยของฐานวิชาชีพ พรทองประเสริฐ (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มธุรกิจการสื่อสารข้อมูลและอุปกรณ์สื่อสารไอทีตามแนวพระพุทธศาสนา โดยพบว่า การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มธุรกิจการสื่อสารข้อมูลและอุปกรณ์สื่อสารไอทีตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มธุรกิจการสื่อสารข้อมูลและอุปกรณ์สื่อสารไอที ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ จริยธรรมและความร่วมแรงร่วมใจกัน โดยนำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาบูรณาการเพื่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานคือ 1. ฉันทะ มีความรักในงานที่ทำ 2. วิริยะ มีความเพียร ใฝ่รู้ ขยันและอดทน 3. จิตตะ เอาใจใส่ในงานที่ทำเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และ 4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องและปรับปรุง แก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล และนำการบริหารจัดการมาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล และการกำกับดูแล

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย มีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนเหตุผลและส่วนของสมรรถนะของนักกีฬา ซึ่งส่วนเหตุผลจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ได้ดังนี้
หลักเหตุผล ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดสมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทยยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ฉันทะ การมีใจรัก วิริยะ การมีใจสู้ จิตตะ การใส่ใจ วิมังสา การทำด้วยปัญญา

สมรรถนะของนักกีฬา ได้แก่ สมรรถนะของนักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาบูรณา



การกับดำเนินการ ซึ่งส่งผลให้เกิดสมรรถนะแก่นักกีฬาพารามอเตอร์ในประเทศไทย ทั้งทำให้เกิดแรงจูงใจ (Motive) เกิดคุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เกิดแนวคิดของตนเอง (Self-Concept) เกิดความรู้ (Knowledge) เกิดทักษะ (Skill) ในการเล่นกีฬาพารามอเตอร์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สมาคมกีฬาทางอากาศและการบินแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรทำข้อตกลงกับต่างประเทศในการจัดแข่งขันกีฬาพาราไกลเดอร์ระดับชาติในทุก ๆ ปี เพื่อพัฒนาไปสู่ระดับสากล
2. สมาคมกีฬาทางอากาศและการบินแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเพื่อพัฒนาอากาศยานไทยให้เป็นที่นิยมและแพร่หลายมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สมาคมกีฬาทางอากาศและการบินแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรส่งเสริมให้นักกีฬาพารามอเตอร์เล่นด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จรวมทั้งมีความสุขและจริงจังกับเรื่องที่ทำแม้จะมีปัญหามาก
2. สมาคมกีฬาทางอากาศและการบินแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรส่งเสริมให้นักกีฬาพารามอเตอร์มีความขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญและเล่นด้วยความเพียรแม้จะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา กีฬาเอ็กซ์ตรีม (Extreme Sport) ของประเทศไทย
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการท่องเที่ยวเชิงกีฬาเอ็กซ์ตรีม (Extreme Sport) ของประเทศไทยว่าจะสามารถพัฒนาและสร้างมูลค่าในปัจจุบันและในอนาคตให้กับประเทศได้มากน้อยแค่ไหน

เอกสารอ้างอิง

การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2566). *แผนแม่บทการส่งเสริมและพัฒนา กีฬาอาชีพ พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: การกีฬาแห่งประเทศไทย.



- ชมรมไทยพารามอเตอร์. (2567). *ต้อนรับชมรมไทยพารามอเตอร์*. สืบค้น 30 มกราคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/lqWa1>
- ฐานิษฐ์ พรทองประเสริฐ. (2567). *การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มธุรกิจการสื่อสารข้อมูลและอุปกรณ์สื่อสารไอทีตามแนวพระพุทธศาสนา* (ดุสิต นิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี*. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(43), 326-338.
- เด็ก-ดี. (2567). *มารู้จักกีฬาพารามอเตอร์กัน*. สืบค้น 30 มกราคม 2567, จาก <https://www.dek-d.com/board/view/2483869/>
- ธงชัย คล้ายแสง. (2562). *การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์* (ดุสิตนิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เอ็ม จี อาร์ ออนไลน์. (2567). *เสียชีวิตฟ้ากับพารามอเตอร์*. สืบค้น 30 มกราคม 2567, จาก <https://mgronline.com/live/detail/9520000151266>
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



**การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด***
BUDDHADHAMMA APPLICATION FOR PERSONNEL PERFORMANCE
COMPETENCIES PROMOTION OF THAI POST COMPANY LIMITED

โคภิชฐ์ บุญทอง, สุริยา รักษาเมือง, พงศพัฒน์ จิตตานุรักษ์
Sophit Bunthong, Suriya Raksamueng, Phongphat Chittanurak
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: Sophit.aey@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยบท 4 กับสมรรถนะการปฏิบัติงาน และ 3. ศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ดำเนินการวิจัยแบบผสานวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากระหว่างลำดับดังนี้ การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ความซื่อสัตย์ ความรักองค์กร และการมีใจรักในการให้บริการ ตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยบท 4 กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า หลักอริยบท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในระดับปานกลาง ($R=.703^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะ รักษาน มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($R=.661^{**}$) รองลงมา คือ ด้านวิมังสา ทำงานด้วยปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.657^{**}$) ด้านวิริยะ สู้งาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.646^{**}$) และด้านจิตตะ ใส่ใจงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.645^{**}$) ตามลำดับ 3. แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประกอบด้วย สมรรถนะการปฏิบัติงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ซึ่งเป็นผลจากการนำหลักอริยบท 4 ได้แก่ ฉันทะ รักษาน วิริยะ สู้งาน จิตตะ ใส่ใจงาน

*Received March 17, 2025; Revised May 17, 2025; Accepted May 21, 2025



และวิมังสา ทำงานด้วยปัญญา เข้ามาประยุกต์กับการทำงาน เป็นเหตุให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยทำให้พนักงานเกิดความซื่อสัตย์ การมีใจรักในการให้บริการ มีความผูกพันรักองค์กร การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักอิทธิบาท 4; สมรรถนะการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research papers were: 1. To study the level of performance, 2. To study the relationship between Iddhipada principle and performance, and 3. To study the approach to apply the Buddhist principles to promote performance of personnel of Thailand Post Co., Ltd, conducted by the mixed methods, collected data by questionnaires from 324 samples and conducted in-depth interviewing 10 key informants.

The results showed that 1. By overall, performance was at a high level, ranked as follows: work with a focus on results, readiness for change, honesty, love for the organization, and having a passion for service, respectively. 2. The relationship between the four principles of Iddhipada and the performance of the personnel of Thailand Post Company Limited were found that the four principles Iddhipada, by overall, had a positive relationship with the performance of the personnel of Thailand Post Company Limited at a moderate level ($R=.703^{**}$). When considering each aspect, it was found that the aspect of love for work had a positive relationship at a moderate level ($R=.661^{**}$), followed by the aspect of investigation, working with wisdom, had a positive relationship at a moderate level ($R=.657^{**}$), the aspect of diligence, working hard, had a positive relationship at a moderate level ($R=.646^{**}$), and the aspect of mind, paying attention to work, had a positive relationship at a moderate level ($R=.645^{**}$), respectively. 3. The guidelines for applying Buddhist principles to promote the performance of personnel of Thailand Post Company Limited consist of the performance of Thailand Post Company Limited, which is the result of applying the principles of Iddhipada 4, namely, aspect of love for work, diligence, working hard, mind, paying attention to work, and aspect of investigation, working with wisdom, to apply to work, resulting in performance by making employees honest, having a heart for



service, being committed to the organization, working with a focus on success, and being ready for future changes.

Keywords: Application; Iddhipada 4; Performance Competency

บทนำ

ปัจจุบัน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มุ่งมั่นในการเป็นผู้นำธุรกิจไปรษณีย์และให้บริการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองทุกความต้องการของธุรกิจและคนไทยในทุกระดับ ทุกพื้นที่ ด้วยศักยภาพของเครือข่ายที่ทำการไปรษณีย์กว่า 1,200 แห่ง และศูนย์ไปรษณีย์ 13 แห่ง ทั้งในกรุงเทพฯ และภูมิภาค พร้อมด้วยบุคลากรที่ชำนาญงาน ตลอดจนเครื่องมืออันทันสมัย และการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่ง เพื่อเชื่อมโยงเข้ากับเครือข่ายไปรษณีย์ทั่วทุกมุมโลก กิจกรรมไปรษณีย์จึงพร้อมเป็นผู้เชื่อมโยงที่ดีที่สุด ด้วยบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองทุกความต้องการได้อย่างตรงจุด โดยมีพันธกิจคือ ให้บริการจัดส่งสิ่งของ ข่าวสาร ข้อมูล และโอนเงินทั่วโลกที่ลูกค้าเข้าถึงได้อย่างสะดวก มีคุณภาพ มีมาตรฐานสากล ราคาสมเหตุสมผล และเชื่อถือได้ พัฒนาให้ไปรษณีย์ไทยเป็นศูนย์กลางธุรกิจไปรษณีย์และบริการ Logistics สำหรับธุรกิจ e-Commerce ของประเทศ บริหารจัดการและใช้ประโยชน์จากข้อมูลการดำเนินงานในการสร้างฐานความรู้และนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจของลูกค้าให้เติบโตไปด้วยกัน ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (ไปรษณีย์ไทย, 2567)

จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีจำนวนสาขาและบุคลากรจำนวนมากอยู่ในองค์กร ซึ่งต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามพันธกิจของบริษัท และได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อเพิ่มคุณภาพของกระบวนการทำงาน ซึ่งมุ่งหวังให้ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถบริหารจัดการกระบวนการทำงานให้สนับสนุนการสร้างมาตรฐานการบริการให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้เป้าประสงค์ของการยกระดับคุณภาพบริการขององค์กรได้ในระยะยาว ยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร ซึ่งมุ่งหวังให้ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถบริหารจัดการอัตรากำลังในภาพรวมให้มีจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจในอนาคต ภายใต้เป้าประสงค์ในการเพิ่มผลิตภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ยุทธศาสตร์ที่ 3 เพื่อขยายฐานรายได้ในกลุ่มธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ ซึ่งมุ่งหวังให้ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถบริหารผลการดำเนินงานในกลุ่มบริการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added Services) ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์และธุรกิจระหว่างประเทศได้ครอบคลุมในทุกกิจกรรมทั้งกิจกรรมก่อนเข้าสู่เส้นทางการขนส่งและกิจกรรมหลังการขนส่ง รวมไปถึง



การเพิ่มความสามารถในการรองรับการให้บริการที่ครอบคลุมลักษณะของสิ่งของที่หลากหลาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น และรองรับความต้องการในการทำธุรกิจ e-Commerce ได้ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้ บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด สามารถขยายฐานรายได้จากบริการขนส่งและโลจิสติกส์ทั้งในและระหว่างประเทศได้ในระยะยาวภายใต้ภาวะที่ธุรกิจขนส่งมีการแข่งขันด้านราคาที่รุนแรง ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพื่อสร้างสมดุลให้กับโครงสร้างธุรกิจในระยะยาว ซึ่งมุ่งหวังให้ บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด สามารถบริหารผลการดำเนินงานในกลุ่มบริการ New S-Curve ด้วยการพัฒนาบริการใหม่จากฐานการให้บริการและทรัพยากรที่ บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด มีอยู่เดิม เพื่อสร้างให้เป็นฐานรายได้หลักใหม่ที่ทำให้ บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด สามารถดำเนินการได้ตามเป้าประสงค์ในการปรับโครงสร้างธุรกิจให้มีความสมดุลและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่อาจกระทบกับการดำเนินงานของ บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ได้ในระยะยาว และยุทธศาสตร์ที่ 5 เพื่อสร้างความยั่งยืนแก่องค์กรและสังคมไทย ซึ่งมุ่งหวังให้ บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด สามารถยกระดับการบริหารจัดการไปสู่การเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้าง ความยั่งยืนแก่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ด้วยเป้าประสงค์ที่จะสร้างความผูกพันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงานของ บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด ในระยะยาว (ไพรชณีย์ไทย, 2567)

จากความเป็นมาดังกล่าวจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด การศึกษาครั้งนี้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาศึกษาด้วย โดยเฉพาะหลักธรรมนำสู่ความสำเร็จในการทำงานอย่างมีความสุข ทำให้บุคคลและองค์กรเกิดความประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการหากมีการนำหลักพุทธธรรมไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการนำมาปรับใช้ในการทำงานมีหลายหลักธรรม แต่หลักธรรมที่มีสาระเหมาะสมมากที่สุด คือ หลักอิทธิบาท 4 (อภิ.วิ. (ไทย) 35/431/342.) ได้แก่ 1. ฉันทะ คือ มีใจรักในงานที่ทำ หรือ การมีความสุขกับงานที่ทำ 2. วิริยะ คือ มุ่งมั่นทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน 3. จิตตะ คือ มีสมาธิและจดจ่อกับงานที่ทำอยู่ มีความรอบคอบและความใส่ใจในตัวเอง และ 4. วิมังสา คือ ทบทวนในงานที่ทำและพัฒนาต่อยอดเรียนรู้จากข้อผิดพลาดและปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไปให้ดีขึ้นกว่าเดิมด้วย และศึกษาควบคู่กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ บริษัท ไพรชณีย์ไทย ทั้งความซื่อสัตย์ การมีใจรักในการให้บริการ ความรักองค์กร การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ และความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับองค์กรอื่นต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,689 คน (วิบูลย์ศักดิ์ บัวแก้ว, 2567)

2.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 324 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 3 คน บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักอิทธิบาท 4 และ 3. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.915

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 324 ตัวอย่าง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์ด้วยตนเองและทำการบันทึกบทสัมภาษณ์จากนั้นใช้การถอดข้อความการสัมภาษณ์



5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว นำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวม

ลำดับที่	สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	ความซื่อสัตย์	3.98	0.59	มาก
2	การมีใจรักในการให้บริการ	3.82	0.60	มาก
3	ความร่าเริง	3.86	0.66	มาก
4	การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ	4.02	0.63	มาก
5	ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง	4.01	0.62	มาก
ภาพรวม		3.94	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, $S.D.=0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับ ดังนี้ การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ ($\bar{X}=4.02$) รองลงมา คือ ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.01$) อันดับสามคือ ความซื่อสัตย์ ($\bar{X}=3.98$) ความร่าเริง ($\bar{X}=3.86$) และการมีใจรักในการให้บริการ ($\bar{X}=3.82$) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยบท 4 กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบผลการศึกษาดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยบท 4 กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด	ตัวแปรตาม				
		ความซื่อสัตย์	การมีใจรักในการให้บริการ	ความร่าเริง	การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ	ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
ตัวแปรต้น						
หลักอริยบท 4	.703**	.683**	.705**	.668**	.647**	.590**
ฉันทะ รักงาน	.661**	.642**	.672**	.628**	.604**	.548**



ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัทไพรชณียไทย จำกัด (ต่อ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทไพรชณียไทย จำกัด	ตัวแปรตาม				
		ความซื่อสัตย์	การมีใจรักในการให้บริการ	ความรักองค์กร	การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ	ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
ตัวแปรต้น						
หลักอิทธิบาท 4	.703**	.683**	.705**	.668**	.647**	.590**
วิริยะ สู้งาน	.646**	.632**	.654**	.606**	.600**	.535**
จิตตะ ใส่ใจงาน	.645**	.620**	.629**	.624**	.585**	.558**
วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา	.657**	.640**	.660**	.619**	.610**	.547**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไพรชณียไทย จำกัด ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะ รักงาน มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านวิมังสา ทำงานด้วยปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านวิริยะ สู้งาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และด้านจิตตะ ใส่ใจงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไพรชณียไทย จำกัด สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ ดังนี้ การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบริษัท ไพรชณียไทย จำกัด เป็นผลที่เกิดจากประยุกต์เข้ากับหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ความซื่อสัตย์ โดยการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา งดเว้นการโกหก การคดโกง หรือการลักขโมย มีความภาคภูมิใจ มีความเป็นธรรมและมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน 2. การมีใจรักในการให้บริการ โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการ มุ่งเน้นให้พนักงานมีใจในการให้บริการและยิ้มแย้ม แจ่มใส ตอบสนองความต้องการของประชาชน กระตือรือร้นที่จะให้บริการด้วยความเต็มใจ 3. ความรักองค์กร โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีกับการทำงานในองค์กรแห่งนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์อย่างสม่ำเสมอ มีความจงรักภักดี และคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง 4. การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ โดยการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางและท้าทายปฏิบัติงานให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ปฏิบัติงานให้ดี มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และ 5. ความ



พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริมให้พนักงานยอมรับและเข้ามามีส่วนรวมในการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มุ่งเน้นให้พนักงานสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรให้ดีขึ้นและนำหลักธรรมมาประยุกต์เข้ากับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ฉันทะ รักษาน ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ และมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด 2. วิริยะ สู้งาน ขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติงานได้สม่าเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ 3. จิตตะ ใส่ใจงาน ตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ทั้งในและนอกเวลางาน และ 4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไพรชณีย์ไทย จำกัด พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, $S.D.=0.54$) ทั้งนี้ อาจจะอภิปรายได้ว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ อันดับ 1 คือ การทำงานโดย มุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ โดยการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ยากและท้าทาย ปฏิบัติงานให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่และปฏิบัติงานให้ดีขึ้นมีผลงาน เป็นที่ประจักษ์ อันดับ 2 คือ ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยส่งเสริมให้พนักงาน ยอมรับและเข้ามามีส่วนรวมในการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง มีทักษะและความสามารถที่จำเป็น สำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและมุ่งเน้นให้พนักงานสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพ โดยรวมขององค์กรให้ดีขึ้น อันดับ 3 คือ ความซื่อสัตย์ โดยการส่งเสริมให้พนักงาน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา งดเว้นการโกหกการคดโกง หรือการลักขโมยมีความภักดี มีความเป็นธรรมและมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน อันดับ 4 คือ ความรักองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีกับการทำงานใน องค์กรแห่งนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์อย่างสม่ำเสมอ งดงาม มีความจงรักภักดีและคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง และอันดับที่ 5 คือ การมีใจรัก ในการให้บริการ โดยองค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจและความพยายามในการ ให้บริการ มุ่งเน้นให้พนักงานมีใจในการให้บริการและยิ้มแย้ม แจ่มใส ตอบสนองความ ต้องการของประชาชน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเทวประภาส วชิรธ านเมธี (2559) ที่พบว่า หลักพุทธธรรมในการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลใน การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง คือ การนำหลักอิทธิบาท 4 สำหรับพัฒนาสมรรถนะหลักด้าน



การมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพลัญญ์ อาริวงค์ศิลป์ (2567) ที่พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม ในส่วนของปัจจัยสมรรถนะ ประกอบด้วย 1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) จัดทำแผนตามวัตถุประสงค์องค์กร กำหนดแผนตามยุทธศาสตร์ชาติวิเคราะห์โอกาส อุปสรรค และพัฒนาวิสัยทัศน์อยู่เสมอ 2. ด้านโครงสร้างองค์กร (Structure) ปรับโครงสร้างองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม ปรับโครงสร้างการบริหารให้ชัดเจนเหมาะสม 3. ด้านรูปแบบ (Style) กำหนดขอบข่ายงานให้ชัดเจน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4. ด้านระบบ (System) บริหารงานเน้นมาตรฐานสากล แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 5. ด้านบุคคล (Staff) สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรง จัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันปฏิบัติงาน 6. ด้านทักษะ (Skill) พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ พัฒนาทักษะด้านนวัตกรรมการสื่อสาร 7. ค่านิยมร่วม (Shared value) มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน กำหนดค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน

2. หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฉันทะ รักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านวิมังสา ทำงานด้วยปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านวิริยะ สู้งาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และด้านจิตตะ ใส่ใจงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมธ สมาหิโต (2562) ที่พบว่า ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ คือ อิทธิบาท 4 และบุคลากรที่มีคุณภาพ และประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร 6 ด้าน คือ ด้านผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามข้อบัญญัติ ด้านผลสำเร็จของการจัดเก็บรายได้ ด้านผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย, ด้านผลสำเร็จของโครงการที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ ด้านผลสำเร็จของโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน และด้านผลสำเร็จของโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

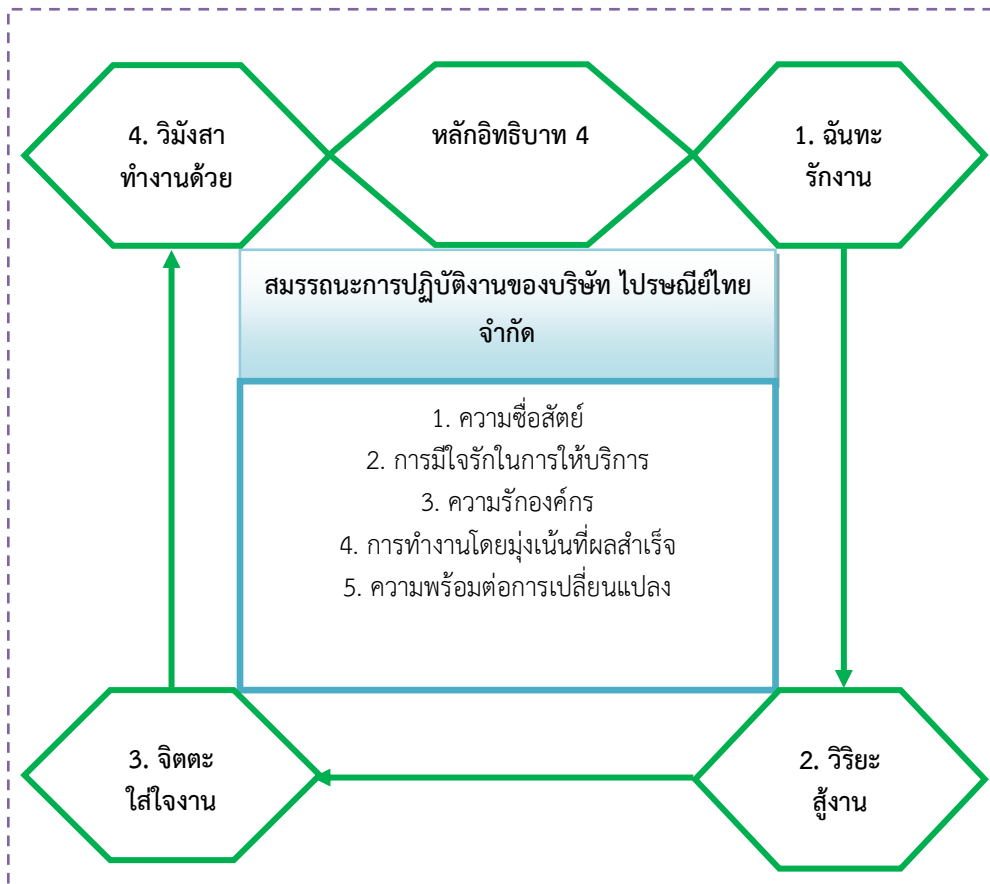
3. การส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นผลที่เกิดจากประยุกต์เข้ากับหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ 1. ความซื่อสัตย์ โดยการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 2. การมีใจรักในการให้บริการ โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการ 3. ความรักองค์กร โดยการส่งเสริมให้พนักงานมีความภาคภูมิใจและยินดีกับการทำงานในองค์กร 4. การทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลสำเร็จ โดยการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการ



ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย 5. ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการส่งเสริมให้พนักงานยอมรับและเข้ามามีส่วนรวมในการเปลี่ยนแปลง มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และนำหลักธรรมมาประยุกต์เข้ากับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบริษัท ไพรศณีย์ไทย จำกัด เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ฉันทะ รักงาน ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด 2. วิริยะ สู้งาน ขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติงานได้สมำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ 3. จิตตะ ใส่ใจงาน ตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ใฝ่รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ทั้งในและนอกเวลางาน 4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย คล้ายแสง (2562) ที่พบว่า การนำหลักธรรมอริยบท 4 บูรณาการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬาด้วยเป็นการใช้หลักธรรม นำหลักการพัฒนา ประกอบด้วย 1. ฉันทะร่วมตัดสินใจ ด้วยความรัก คือ การวางแผน (Planning) 2. วิริยะ เพียรพัก ร่วมพัฒนา คือ การลงมือทำ (Doing) 3. วิมังสา พิจารณา ร่วมประเมินผล คือ การปรับปรุง (Acting) 4. จิตตะ ตั้งใจตน รับผิดชอบต่อประมาณ คือ การติดตามตรวจสอบ (Checking) ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ จากงานวิจัยทำให้เห็นว่า การนำหลักอริยบท 4 มาประยุกต์ใช้หรือมาบูรณาการในการทำงานหรือในการพัฒนาตนแล้วจะทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทุกอย่าง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยดำเนินการอย่างเป็นระบบ สามารถสังเคราะห์และจัดระเบียบความรู้ใหม่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ไพรศณีย์ไทย จำกัด ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยโมเดลที่นำเสนอในแผนภาพต่อไปนี้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมในพระพุทธศาสนา กับองค์ประกอบของสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรสมัยใหม่ ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพจะเห็นได้ว่ามีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วนคือ ส่วนเหตุผลและส่วนของสมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนเหตุผลจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบริษัท ไพรชณียไทย จำกัด

หลักเหตุผล ได้แก่ หลักอริยาบท 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบริษัท ไพรชณียไทย จำกัดยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ฉันทะ มีความรักในงานที่ทำ วิริยะ ขยันสู้งาน ไม่ท้อถอย จิตตะ ใส่ใจงาน ด้วยความรอบคอบ และวิมังสา ทำงานในกรอบของปัญญา

สมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบริษัท ไพรชณียไทย จำกัด ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักอริยาบท 4 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์กับการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งทำให้เกิดความ



ข้อสัถย การมืใจรักในการให้บริการ มืความผูกพันรักองค์กร การทำงานโดยมุงเนนที่ผลสำเร็จ และมืความพร้อมต่อการเปลียนแปลงในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัท ไพรชณียไทย จำกัด ควรกำหนดนโยบายการเพิ่มผลิตภาพของบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการอัตรากาลงในภาพรวมให้มีความเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจในอนาคต ภายใต้เป้าประสงค์ในการเพิ่มผลิตภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร
2. บริษัท ไพรชณียไทย จำกัด ควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการขยายฐานรายได้นในกลุ่มธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในการให้บริการ (Value Added Services) ที่เกี่ยวข้องกัธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์และธุรกิจระหว่างประเทศได้ครอบคลุมในทุกกิจกรรมการขนส่ง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัท ไพรชณียไทย จำกัด ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการทวนสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการทำงานมาเป็นเกณฑ์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในครั้งต่อไป
2. บริษัท ไพรชณียไทย จำกัด ควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรักดีมีความเป็นธรรมและมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการเพิ่มความสามารถในการรองรับการให้บริการที่ครอบคลุมลักษณะของสิ่งของที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นและรองรับความต้องการในการทำธุรกิจ e-Commerce ได้ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ
2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา เข้ามาให้พนักงานปฏิบัติและทำการวัดผลการปฏิบัติออกมาเป็นตัวชี้วัดสมรรถนะด้านบุคคลด้วย

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย คล้ายแสง. (2562). *การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์* (ดุขฉินิพนธ์ปรัชญาดุขฉินิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- ไพบรณีย์ไทย. (2567). นโยบายและยุทธศาสตร์ของ บริษัท ไพบรณีย์ไทย จำกัด ปี 2566-2570. สืบค้น 7 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/82eg0>
- _____. (2567). ประวัติกิจการไพบรณีย์ไทย. สืบค้น 7 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/YnIGt>
- พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี. (2559). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง (ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุเมฆ สมานิตโต. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร (ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พลัฎฐ์ อาริวงศ์ศิลป์. (2567). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีตามหลักพุทธธรรม (ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิบูลย์ศักดิ์ บัวแก้ว. (2567, 1 กุมภาพันธ์). หัวหน้าส่วนวิชาการและระเบียบ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไพบรณีย์ไทย จำกัด [บทสัมภาษณ์].
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



แนวทางการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*
GUIDELINES FOR CONSERVATION OF CHAK PHRA TRADITION
IN KOH PHANGAN DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE

พระสมุห์สมศักดิ์ ธมฺมาจโร, พระครูเนกขัมมธรรมธาร (มนูญ รัตนพงศ์),
พระครูธีรภัทรจารี (พิชิต โยมา), พระอนุสรณ์ อนุตฺตโร
Phrasamuh Somsak Dhammacaro, Phrakrunekkamthammatar (Manoon Ruttanapong),
Phrakhruthiraphattarachari (Pichit Yoma), Phra Anusorn Anuttaro
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: pichityoma@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาประวัติความเป็นมาของประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2. ศึกษาปัญหา อุปสรรคในการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 3. ศึกษาแนวทางการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประวัติความเป็นมาของประเพณีชักพระในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นประเพณีชักพระทางพุทธศาสนาที่จัดขึ้นในวันออกพรรษา เพื่อสักการะพระพุทธรูปและเสริมสร้างบุญกุศล โดยมีขบวนแห่เรือพนมพระที่ตกแต่งอย่างสวยงาม พร้อมพระพุทธรูปหรือบุษบก ขบวนนางรำ และการบรรเลงเพลงแห่เรือที่สร้างบรรยากาศสนุกสนาน การจัดงานช่วยส่งเสริมความสามัคคีในชุมชนและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม 2. ปัญหา อุปสรรคในการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ พบว่า ขาดช่างฝีมือและการถ่ายทอดทักษะ ขาดงบประมาณและทรัพยากร ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ รวมถึงการขาดการสนใจจากคนรุ่นใหม่และขาดการร่วมมือจากชุมชน นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคในด้านการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ และการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น 3. แนวทางการอนุรักษ์ประเพณีชักพระที่เกาะพะงัน 3 ด้านหลัก คือ 1. พุทธศิลป์ ได้แก่ การบูรณะพระพุทธรูปและศิลปวัตถุท้องถิ่น การฝึกอบรมช่างศิลป์ และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2. การมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ การอบรมเยาวชน และการสร้างความ



ภาคภูมิใจในประเพณี 3. การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ให้เยาวชน การสร้างเรือพระ และการเผยแพร่ข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดีย

คำสำคัญ: แนวทาง; การอนุรักษ์; ประเพณีชักพระ

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the historical background of the Chak Phra, Buddha image lifting tradition at Koh Phangan District, Surat Thani Province; 2. To examine the problems and obstacles in preserving this tradition; and 3. To explore approaches to its conservation. The study was conducted by the qualitative research methodology using in-depth-interviews with 10 key informants, including monks and local stakeholders. The data were analyzed using descriptive interpretation.

The results of the research were as follows: 1. The history of the Chak Phra, Buddha image lifting, tradition at Koh Phangan District, Surat Thani Province is a Buddhist tradition held on the last day of the Buddhist Lent to worship the Buddha and increase merit. There is a procession of beautifully decorated reclining Buddha boats with Buddha images or Buddha statues, a procession of dances, and music to accompany the ceremony, creating a joyful atmosphere. Organizing the event helps build unity in the community and preserves cultural heritage. 2. Problems and obstacles in the conservation of the Chak Phra tradition found that there was a lack of skilled craftsmen and the transfer of skills, a lack of budget and resources, a lack of support from the government, a lack of interest from the new generation, and a lack of cooperation from the community. In addition, there were obstacles in terms of training, knowledge dissemination, and the inheritance of local wisdom. 3. Guidelines for the conservation of the Chak Phra tradition on Koh Phangan in 3 main areas: 1. Buddhist art, including the restoration of Buddha images and local art objects, the training of artisans, and the promotion of cultural tourism, 2. Community participation, including youth training and the creation of pride in the tradition, 3. The inheritance of local wisdom, including the transfer of knowledge to the youth, the construction of boats, and the dissemination of information via social media.

Keywords: Guidelines; Conservation; Chak Phra Tradition



บทนำ

วัฒนธรรมเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าวิถีชีวิต ความเป็นอยู่ของชุมชน และท้องถิ่นต่าง ๆ ได้พัฒนาและสร้างสรรค์ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินชีวิต โดยแสดงออกในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบของวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญา ศิลปะ เป็นต้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกและกระตุ้นให้คนในชุมชน ท้องถิ่นเกิดความตระหนักถึงความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการฟื้นฟูเผยแพร์และ สืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในปัจจุบันนี้วัฒนธรรมท้องถิ่นประเพณีและวิถีชีวิตที่ดีงามมีการขาดการถ่ายทอด ไปสู่คนรุ่นใหม่ในขณะที่ความหลากหลายทางวัฒนธรรมจากสังคมภายนอกได้เข้ามาคุกคาม สังคมไทยมากขึ้นดังนั้นการสืบสานและอนุรักษ์รวมทั้งการเสริมสร้างคุณค่าทางสังคมและ จิตใจต่อมรดกทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญ ในการส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนเป็นผู้สืบทอด ภูมิปัญญาจากผู้รู้ในชุมชนเพื่อให้เยาวชนและชุมชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของชุมชน มีความเข้าใจรากเหง้า ความเป็นวัฒนธรรม การแบ่งปันการเกื้อกูล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการศึกษาเรียนรู้วิถีการดำรงชีวิตของชุมชน เช่น ประเพณีชักพระของภาคใต้

จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีการสืบทอดและรักษาประเพณีชักพระ โดยทั้งภาครัฐ เอกชน วัด และชุมชนต่างได้ร่วมกันผลักดันให้ประเพณีดังกล่าวเป็นประเพณี ที่สำคัญระดับประเทศ ยกย่องให้เกิดการเชิญชวนนักท่องเที่ยวมาชื่นชมประเพณีชักพระ ก่อให้เกิดรายได้ด้านการท่องเที่ยวต่อจังหวัดเป็นจำนวนมาก วัดต่าง ๆ ในจังหวัดสุราษฎร์ ธานีต่างก็ให้ความสำคัญของประเพณีดังกล่าว โดยส่วนหนึ่งเกิดจากนโยบายที่ทาง หน่วยงานภาครัฐกำหนดให้มีการประกวดแข่งขันเรือพระ มีถ้วยรางวัลและเงินรางวัลต่าง ๆ มากมาย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้วัดต่าง ๆ ทำเรือพระเข้าร่วมขบวนแห่อย่างมากมาย ในอดีต นั้น การทำเรือพระเพื่อออกแห่นาค ทำด้วยเกิดจากศรัทธาของชาวบ้านและพระสงฆ์ในวัด ที่มีฝีมือทางช่างงานด้านต่าง ๆ เช่น งานช่างไม้ งานฉลุไม้ งานช่างสี งานจิตรกรรม แสดงออกถึงภูมิปัญญาและมีจุดประสงค์เพื่อหวังเอาบุญกุศลเท่านั้น แต่ในปัจจุบันการทำ เรือพระเพื่อร่วมประเพณีดังกล่าวนิยมว่าจ้างช่างจากต่างถิ่นมาทำขึ้น เพราะช่างที่มีความรู้ ความสามารถก็มีจำนวนน้อยลงด้วยมีอายุที่เพิ่มขึ้น ทำให้หลายวัดที่มีความประสงค์จะ จัดทำเรือพระต้องจัดหาหรือว่าจ้างช่างจากต่างถิ่นมาทำเรือพระ ทั้งพระสงฆ์ในอดีตต่าง มุ่งองค์ความรู้ด้านการทำเรือพระก็มีจำนวนน้อยลงด้วยเหตุผลเดียวกัน (พระมหาสุธิพจน์ ชูจิตต์, 2561)

ปัจจุบันนี้ การรักษาไว้ซึ่งประเพณีนั้นควรมีการอนุรักษ์และใช้ทรัพยากรอย่างชาญ ฉลาด ให้เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่มากที่สุด และสามารถที่จะมีใช้ได้เป็นเวลานาน ที่สุด ซึ่งต้องสูญเสียประโยชน์ให้น้อยที่สุด ทั้งนี้ต้องกระจายการใช้ประโยชน์จากทรัพยากร



โดยทั่วถึงมากที่สุด ดังนั้น จะต้องเข้าใจว่าการอนุรักษ์ไม่ได้หมายถึงการเก็บรักษาทรัพยากรไว้เฉย ๆ แต่เป็นการใช้อย่างคุ้มค่า และพยายามให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด (นิวัติ เรืองพาณิชย์, 2556) เป็นการรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิม และทรัพยากรหาดยากหรือกำลังจะสูญหายไป และไม่สามารถคลี่คลายพัฒนาได้อีก เพื่อให้เป็นประโยชน์ต่อคนรุ่นหลังในการที่จะติดตามศึกษาค้นคว้าหาร่องรอยความเจริญทางวัฒนธรรม (วินัย วีระวัฒนานนท์, 2553) เรียกว่า เป็นการตามรักษาโดยการรักษาที่รับช่วงกันมาตามลำดับนับตั้งแต่แรกในอดีตถึงผู้รับผิดชอบในปัจจุบัน และจะส่งผลให้อนุชนรุ่นหลังได้รับช่วงต่อไป โดยรวมหมายถึง การเก็บรักษาให้คงอยู่ไว้ให้ยาวนานที่สุด เพื่อสืบทอดส่งต่อไปให้กับคนรุ่นหลังได้ยึดถือและ

ปฏิบัติตามที่บรรพบุรุษได้สร้างมา และเพื่อศึกษาเรียนรู้วิถีตลอดจนสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และสามารถถ่ายทอดไปยังคนรุ่นหลังสืบทอด ๆ กันไป เพื่อตระหนักและเห็นคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ (ชาณุวัฒน์ ไหลมา, 2566) จากที่เรารู้จักการรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างชาญฉลาดให้เป็นประโยชน์ต่อมหาชนมากที่สุด และใช้ได้เป็นเวลานานที่สุด ทั้งนี้ต้องให้สูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์น้อยที่สุด และจะต้องกระจายการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรโดยทั่วถึงกันด้วย ฉะนั้น การอนุรักษ์จึงไม่ได้หมายถึงการเก็บรักษาทรัพยากรไว้เฉย ๆ แต่ต้องนำทรัพยากรมาใช้ประโยชน์ให้ถูกต้องตามกาลเทศะ (นิวัติ เรืองพาณิชย์, 2556)

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ประเพณีซึ่งพระที่มีความสำคัญทางในพระพุทธศาสนา จึงได้ศึกษาค้นคว้าและได้พบปัญหาของการอนุรักษ์ประเพณีซึ่งพระที่เกาะพะงันหลายประการ เช่น ขาดความสนใจจากเยาวชน เพราะวัยรุ่นยุคใหม่ไม่เห็นความสำคัญ ผู้รู้ลดน้อยลง เพราะผู้ที่รู้เริ่มล้มตายไปเป็นส่วนมากจึงมีคนสืบทอดเริ่มน้อยลง การเปลี่ยนแปลงทางยุคสมัย ทำให้ประเพณีแบบนี้กลายเป็นของล้าหลังหรือตกยุค ขาดงบประมาณ เพราะการสร้างหรือซ่อมเรือแต่ละครั้งนั้นต้องใช้เงินทุนเป็นหลักแสน จึงทำให้เรือของวัดนั้น ๆ ขาดหายไป อิทธิพลวัฒนธรรมภายนอก เด็กวัยรุ่นสมัยใหม่มักนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมฝั่งตะวันตกจนเริ่มไม่แยแสประเพณีซึ่งพระกันแล้ว ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ ขาดการเก็บข้อมูลและเผยแพร่ เพราะผู้ให้ความสนใจในการค้นหาเรื่องประเพณีซึ่งพระมีน้อยมาก นอกจากคนที่คลุกคลีกับวัด ขาดความร่วมมือจากชุมชน ชุมชนขาดการสมัครสมานสามัคคีกันทั้งด้านช่วยเหลือเงินทุน ทรัพยากร การลงแรง การศึกษา และฝึกอบรม ขาดทรัพยากร และความยากลำบากในการถ่ายทอดภูมิปัญญาสู่คนรุ่นใหม่ต่อไป

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับประเพณีซึ่งพระ อำเภอกะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ทราบถึงประวัติความเป็นมา ปัญหา



อุปสรรค และแนวทางการอนุรักษ์ ซึ่งจะได้นำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ให้สืบทอดไปสู่คนรุ่นหลัง และคงอยู่สืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาของประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่าย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ได้แก่ พระสังฆาธิการ ประกอบด้วย เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเกาะพะงัน จำนวน 4 รูป กลุ่มที่ 2 ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ผู้นำชุมชน และประชาชน ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านและปราชญ์ จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 4 ได้แก่ นักวิชาการด้านการจัดการและด้านวัฒนธรรม 2 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้ทั้งการสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-formal interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal interview) ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการลงพื้นที่ลงมือทำวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสืออ้างอิงทางพระพุทธศาสนาต่าง ๆ จากพระไตรปิฎก (ภาษาบาลี) ฉบับมหาจุฬาไตรปิฎก 2500, พระไตรปิฎก (ภาษาไทย) ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการรวบรวมจากหนังสือวารสารบทความ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด แนวทางการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

5.3 นำข้อมูลที่ได้จาก 2 ส่วนข้างต้น มาสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้นั้นมาวิเคราะห์เป็นเชิงพรรณนาแล้วเขียนเป็นบทความเรียง

ผลการวิจัย

1. ประวัติความเป็นมาของประเพณีชักพระในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาพบว่า ประเพณีชักพระในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นประเพณีทางพระพุทธศาสนาที่มีมาอย่างยาวนาน โดยจัดขึ้นในช่วงวันออกพรรษาเพื่อสักการะพระพุทธรูปและเสริมสร้างบุญกุศล ลักษณะเด่นของประเพณีในพื้นที่นี้คือการแห่พระพุทธรูปทางน้ำ โดยชาวบ้านจะตกแต่งเรือพระอย่างวิจิตรงดงาม ซึ่งสะท้อนถึงวิถีชีวิตของชาวเกาะที่ผูกพันกับทะเล นอกจากนี้ประเพณีชักพระยังมีบทบาทในการส่งเสริมความสามัคคีภายในชุมชน ผ่านการร่วมแรงร่วมใจในการจัดงาน แม้จะมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับยุคสมัย แต่ชาวเกาะพะงันยังคงอนุรักษ์และสืบทอดประเพณีนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นมรดกทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่ยั่งยืนต่อไปในอนาคต ส่วนองค์ประกอบของเรือพระจากการศึกษาประเพณีชักพระอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ขบวนเรือพนมพระเป็นการแสดงออกถึงความศรัทธาในพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นของชาวภาคใต้ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1. เรือพนมพระ ซึ่งได้รับการตกแต่งอย่างวิจิตรพร้อมมีพระพุทธรูปหรือบุษบกประดิษฐานอยู่บนเรือ 2. ขบวนนางรำ ที่แสดงการรำตามจังหวะของดนตรีพื้นเมือง สะท้อนถึงเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม และ 3. เพลงแห่เรือ ที่สร้างบรรยากาศแห่งความสนุกสนาน ควบคู่กับการแสดงความศรัทธาของชุมชน นอกจากนี้ ขบวนยังมีการบรรเลงดนตรีโดยใช้เครื่องดนตรีพื้นบ้าน เช่น กลองยาวและปี่พาทย์ ขณะที่ประชาชนร่วมแรงร่วมใจในการลากเรือ ถือเป็นการแสดงออกถึงความสามัคคีและความเคารพต่อพระภิกษุสงฆ์ ภายในขบวนยังมีการอัญเชิญเครื่องบูชาถวายแด่พระภิกษุ พร้อมการตกแต่งเรือด้วยดอกไม้และผ้าสีเพื่อความสวยงามและเป็นการประชาสัมพันธ์ประเพณีให้คงอยู่สืบไป



2. ปัญหา อุปสรรคในการอนุรักษ์ประเพณี จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่ามีอุปสรรคหลักใน 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านพุทธศิลป์ พบว่า มีปัญหาการขาดแคลนช่างฝีมือรุ่นใหม่และกระบวนการถ่ายทอดทักษะด้านศิลปะยังไม่ชัดเจน อีกทั้งยังประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณในการสร้างและตกแต่งเรือพระ วัสดุที่ใช้มีราคาสูงและหาได้ยาก รวมถึงการเผยแพร่ความรู้และคุณค่าของศิลปะในประเพณีชักพระยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้เยาวชนขาดความเข้าใจและความภาคภูมิใจในศิลปะดั้งเดิม นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี และการขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ศิลปวัฒนธรรมนี้ไม่ยั่งยืน 2. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน พบว่า ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมจากคนรุ่นใหม่ลดลง อีกทั้งยังมีปัญหาการขาดงบประมาณ ทรัพยากร และความรู้เกี่ยวกับประเพณีอย่างทั่วถึงในหมู่ชุมชน การขาดการประสานงานและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงขาดการสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่ทำให้การจัดงานเป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ยังประสบปัญหาขาดอาสาสมัครและทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงการฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์ที่ไม่ครอบคลุม ส่งผลให้การมีส่วนร่วมของชุมชนลดน้อยลง และ 3. ด้านการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น พบว่า มีปัญหาการขาดความสนใจจากเยาวชน รวมถึงขาดผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ที่ทำให้ประเพณีชักพระถูกลดความสำคัญลง การขาดแคลนงบประมาณและผลกระทบจากวัฒนธรรมภายนอก ตลอดจนการขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ การขาดความร่วมมือในชุมชน และการขาดกระบวนการศึกษาที่เหมาะสม ทำให้การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในประเพณีชักพระประสบความยากลำบาก

3. แนวทางการอนุรักษ์ จากการศึกษาการอนุรักษ์ประเพณีชักพระในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า มีแนวทางการอนุรักษ์ที่สำคัญใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1. ด้านพุทธศิลป์ มีการเน้นการบูรณะพระพุทธรูปและศิลปวัตถุท้องถิ่น การฝึกอบรมช่างศิลป์ในชุมชน รวมถึงการจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับพุทธศิลป์ นอกจากนี้ ยังมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่ และสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืน 2. ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน มีบทบาทสำคัญในการสืบสานประเพณีผ่านการอบรมเยาวชน การใช้สื่อท้องถิ่นสร้างความตระหนักรู้ การสนับสนุนผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และการอนุรักษ์เครื่องมือและวัสดุที่ใช้ในประเพณี ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันและเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน 3. ด้านการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำเรือพระ การร้องเพลงพื้นบ้าน และงานฝีมือดั้งเดิมให้กับเยาวชนผ่านกิจกรรมและการเรียนรู้ร่วมสมัย ทั้งยังบูรณาการกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการใช้โซเชียลมีเดียเพื่อเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ โดยมีภาครัฐให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง



อภิปรายผลการวิจัย

1. ประวัติความเป็นมาของประเพณีชักพระในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยทั้งหมดนั้นมีลักษณะความเป็นมาและคติความเชื่อมาจากเหตุการณ์สำคัญทางพระพุทธศาสนา เพราะพุทธศาสนิกชนส่วนมากตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยังคงยึดถือศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างแน่น จึงก่อให้เกิดประเพณีต่าง ๆ เพื่อไม่ให้ลูกหลานได้ลืมความสำคัญของการเชื่อมกันระหว่างศาสนากับวิถีชีวิตของคนสมัยก่อน ประเพณีชักพระในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นประเพณีทางพระพุทธศาสนาที่จัดขึ้นในวันออกพรรษาเพื่อสักการะพระพุทธรูปและเสริมสร้างบุญกุศล โดยมีขบวนแห่เรือพนมพระที่ตกแต่งอย่างสวยงาม พร้อมพระพุทธรูปหรือบุษบก ขบวนนางรำ และการบรรเลงเพลงแห่เรือที่สร้างบรรยากาศสนุกสนาน การจัดงานช่วยส่งเสริมความสามัคคีในชุมชนและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสังฆรักษ์สุทัศน์ มุนินโท และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง คุณค่าทางพุทธสุนทรียศาสตร์ในประเพณีวัฒนธรรมการชักพระในภาคใต้ ประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณค่าและความเป็นมาของประเพณีวัฒนธรรมการชักพระในภาคใต้ พบว่า ประเพณีวัฒนธรรมชักพระในภาคใต้ ประเทศไทย เป็นประเพณีที่มีอยู่คู่สังคมชาวภาคใต้มาเป็นเวลาช้านาน เป็นประเพณีประจำปีที่มีคุณค่าและความสำคัญมาก เป็นประเพณีบุญที่ทุกคนในท้องถิ่นต้องเข้าร่วมด้วย คติความเชื่อของความเป็นสิริมงคลให้กับชีวิต มีหลากหลายที่มาโดยมีความเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปริมิตร มาลคนโฮ (2565) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการฟื้นฟูและอนุรักษ์ประเพณีชักพระในเขตเทศบาลนครสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประวัติความเป็นมาของประเพณีชักพระในเขตเทศบาลนครสงขลา พบว่า ประเพณีชักพระเกิดขึ้นมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน เป็นประเพณีที่สะท้อนให้เห็นถึงความงดงามของศิลปะ และประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของชาวบ้านชุมชนที่ถือปฏิบัติสืบทอดกันมานับแต่ครั้งโบราณกาลมาจนถึงปัจจุบัน คุณค่าและความสำคัญเรือพระนั้นนอกเหนือจากมีความสำคัญในฐานะสัญลักษณ์ในงานประเพณีชักพระ ที่สร้างเพื่อประดิษฐานพระพุทธรูปเป็นพุทธบูชาแสดงความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนา ยังมีคุณค่าและความสำคัญในฐานะที่เป็นจุดศูนย์รวมของภูมิปัญญาเชิงช่างท้องถิ่น องค์ความรู้ภูมิปัญญาที่เกี่ยวข้องการสร้างสรรเรือพระบก เรือพระน้ำ การทำตะโพน หรือการทำขนมต้มเพื่อประกอบประเพณีชักพระ สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทัยพรรณ ทองจับ และโนตะวัน กำหอม (2565) ได้วิจัยเรื่อง ประเพณีชักพระ : การบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมโรงเรียนบ้านคลองขุดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า ประเพณีชักพระมีต้นกำเนิดจากพุทธประวัติ เมื่อพระพุทธเจ้าลงจากสวรรค์ในวันออกพรรษาเพื่อรับการต้อนรับจากพุทธบริษัท โดยบางคนไม่สามารถถวาย



ภัตตาหารได้ จึงเกิดประเพณีทำขนมต้มที่สามารถโยนถวายเป็นได้ ขนมนี้กลายเป็นเอกลักษณ์ของเทศกาล ชาวใต้จะทำเรือพระ ซึ่งเป็นเรือจำลองประดิษฐ์จากไม้ไผ่และวัสดุอื่น ๆ เพื่อใช้ลากพระในวันออกพรรษา ทั้งทางน้ำและทางบก การทำเรือพระสะท้อนถึงความศรัทธาและภูมิปัญญาของชาวบ้าน พร้อมกับการอนุรักษ์ศิลปะและประเพณีพื้นบ้าน

2. ปัญหา อุปสรรคในการอนุรักษ์ประเพณี งานวิจัยนี้จะสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาอุปสรรคนั้น ไม่ใช่เรื่องเวลาแต่เป็นการมีส่วนร่วมกันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทำให้ขาดการสนับสนุนเรื่องเงินทุน การสร้างและซ่อมแซม ขาดการร่วมมือในการเกณฑ์กำลังคนมาช่วย ส่วนคนรุ่นใหม่ไม่มีความสนใจประเพณี ดังนั้น ปัญหาการอนุรักษ์ประเพณีชักพระที่เกาะพะงันจึงมีหลายด้าน เช่น ขาดช่างฝีมือและการถ่ายทอดทักษะ ขาดงบประมาณและทรัพยากร ขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ รวมถึงการขาดการสนใจจากคนรุ่นใหม่และขาดการร่วมมือจากชุมชน นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคในด้านการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ และการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา คงขำ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์และสืบทอดประเพณีการลากพระบกของอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์และสืบทอดประเพณีการลากพระบก พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดแคลนช่างทำเรือพระบก ไม่มีหน่วยงานรวบรวมองค์ความรู้ขาดการรวมกลุ่ม ขาดการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การตัดสินใจมาจากหน่วยงานภาครัฐ การรับผลประโยชน์ไม่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ นามบุรี และธิดาวิวัฒน์ (2564) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ ปิ่นฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาพื้นฐานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ ปิ่นฟู ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชนของจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย ด้านงบประมาณ ด้านสถานะทางเศรษฐกิจ ด้านการเข้ามาของเทคโนโลยี ด้านขาดความร่วมมือของคนในชุมชน ด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ด้านปัญหาการระบาดของโควิด 19 สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมภัสสร ชุนบุญญฤทธิ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในประเพณีไหลเรือไฟ จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการมีส่วนร่วมคือ 1. บางกลุ่มไม่ได้รับข่าวสาร ทำให้ขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง 2. ขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง ทำให้ไม่ได้รับทราบข้อมูล 3. ผู้ประกอบการส่วนใหญ่มุ่งเน้นแต่เรื่องธุรกิจ จึงไม่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วม 4. บางกลุ่มไม่มีเวลาเนื่องจากต้องประกอบอาชีพ 5. ประชาชนไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น และ 6. ขาดการประสานที่ดีระหว่างหน่วยงานจังหวัด

3. แนวทางการอนุรักษ์ งานวิจัยนี้มีแนวทางการอนุรักษ์ประเพณี โดยมุ่งเน้นการดึงดูดให้เยาวชนรุ่นใหม่ให้เกิดความสนใจในตัวประเพณีเสียก่อน ให้เด็กเข้ามามีส่วนร่วมใน



การรู้ประวัติ ความสำคัญ และได้มีส่วนร่วมในการลงมือทำ จะสามารถจุดประกายความสนใจพวกเขาได้ หน่วยงานภาครัฐก็ช่วยด้านงบประมาณและเผยแพร่ทางองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประเพณี ประชาชนก็ให้ร่วมมือกันโดยไม่รอรัฐเท่านั้น ช่วยลงประวัติ ความสำคัญของประเพณีผ่านสื่อออนไลน์ ก็จะทำให้กว้างขวางขึ้นไปอีก การอนุรักษ์ประเพณีชักพระที่เกาะพะงัน 3 ด้านหลัก คือ 1. พุทธศิลป์ ได้แก่ การบูรณะพระพุทธรูปและศิลปวัตถุท้องถิ่น การฝึกอบรมช่างศิลป์ การเผยแพร่ศิลปะผ่านเทคโนโลยี และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2. การมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ การอบรมเยาวชน การใช้ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และการสร้างความภาคภูมิใจในประเพณี 3. การสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ให้เยาวชน การสร้างเรือพระ การเผยแพร่ข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดีย และการสนับสนุนจากภาครัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาฐิติพงศ์ ชูจิตต์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ต่อการมีส่วนร่วมในการสงวนรักษาประเพณีชักพระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการมีส่วนร่วมในการสงวนรักษาประเพณีชักพระ จังหวัดสุราษฎร์ธานีนั้น พระสงฆ์จะต้องมีความรู้ในเรื่องวัฒนธรรมประเพณีและหลักธรรมทางศาสนา เป็นผู้มีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี เผยแพร่ถ่ายทอดและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีให้กับบุคคลทั่วไปได้ ทั้งนี้ พระสงฆ์ ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ ควรร่วมมือกัน โดยรับฟังข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการประเพณีชักพระ และนำข้อเสนอแนะเหล่านั้นไปพิจารณากำหนดรูปแบบการจัดการปฏิบัติงานจริง เพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมและการสงวนรักษาประเพณีชักพระ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระไพฑูริย์ ปิยธมโม (2566) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นทางพระพุทธศาสนาของชุมชน ชาวมอญ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการอนุรักษ์ประเพณีของชุมชนชาวมอญ คือ การจัดโครงการเพื่อฝึกอบรมเยาวชน โดยมีปราชญ์ชุมชนถ่ายทอดประเพณี วัฒนธรรมของชาวมอญ มีการร่วมอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้เยาวชนได้เรียนรู้วิถีชีวิตแบบเรียบง่าย เรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์การเล่นแบบพื้นบ้านของท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับประเพณีวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าโดยใช้วิถีการดำเนินชีวิตกับประเพณี วัฒนธรรม รู้ถึงคุณค่าของวัฒนธรรม และรักในบ้านเกิดของตนเองมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา คำผา (2559) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการสืบทอดประเพณีฮัตสึบสอง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการสืบทอดประเพณีฮัตสึบสองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ 1. การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติประเพณีแต่ละเดือนให้ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพสังคม 2. เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์งานประเพณีให้หลากหลายและทันสมัย 3. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้มีส่วนร่วมในการสืบทอดประเพณีฮัตสึบสอง



องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษารวบรวมข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพองค์ความรู้จากการวิจัย สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้

1. พลวัตแห่งศรัทธาและวิถีชีวิตท้องถิ่น จากการรวบรวมข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ประเพณีชักพระของอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี แสดงถึงเอกลักษณ์ของประเพณีชักพระทางน้ำของชาวเกาะพะงันที่มีความแตกต่างจากที่อื่น ซึ่งมีได้เป็นเพียงพิธีกรรมทางศาสนาที่สืบทอดมายาวนานในช่วงออกพรรษาเท่านั้น หากแต่เป็นพิธีกรรมแห่งศรัทธาของชาวทะเล ที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นด้วยการแห่เรือพระทางน้ำที่ตกแต่งอย่างวิจิตรบรรจง ซึ่งสะท้อนถึงความผูกพันอันลึกซึ้งและวิถีชีวิตของชาวเกาะกับท้องทะเล ประเพณีชักพระเกาะพะงันได้พัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบไปตามยุคสมัย แต่ยังคงรักษาแก่นสำคัญของการสักการะพระพุทธรูป การเสริมสร้าง



บุญกุศล และการส่งเสริมความสามัคคีในชุมชนไว้ได้อย่างดี ยิ่งไปกว่านั้น องค์ประกอบสำคัญของขบวนแห่เรือพนมพระยังเป็นสัญลักษณ์แห่งศรัทธา พลังชุมชน และการสืบสานศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการผสมผสานงานพุทธศิลป์อันงดงาม ขบวนนางรำที่อ่อนช้อย และเพลงแห่เรือที่ครึกครื้น ประเพณีชักพระเกาะพะงันจึงเป็นมรดกทางวัฒนธรรม และเป็นเอกลักษณ์เฉพาะถิ่นที่ควรค่าแก่การอนุรักษ์

2. กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายกับปัญหา จากการรวบรวมข้อมูลผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ ซึ่งยุคปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายหลากหลายมิติทำให้เกิดกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ได้ก่อให้เกิดแรงเสียดทานต่อการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1. วิฤตการณ์แห่งการสืบสานงานพุทธศิลป์ คือ การขาดแคลนช่างฝีมือรุ่นใหม่ งบประมาณในการสร้างและตกแต่งเรือพระ รวมถึงการเข้าถึงวัสดุที่มีคุณภาพ เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสืบทอดและพัฒนาพุทธศิลป์อันเป็นเอกลักษณ์ของประเพณี การเผยแพร่ความรู้และคุณค่าของศิลปะยังไม่ทั่วถึง ทำให้เยาวชนขาดความตระหนักและความภาคภูมิใจ 2. ความท้าทายของการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ ความสนใจและการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ในกิจกรรมประเพณีลดลง อันเนื่องจากปัจจัยด้านงบประมาณ ทรัพยากร ความรู้และเข้าใจที่ไม่ทั่วถึง การจัดการที่ไม่เป็นระบบและการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การขับเคลื่อนประเพณีขาดพลังและความต่อเนื่อง 3. ความเปราะบางของการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ การขาดความสนใจจากเยาวชน ขาดผู้เชี่ยวชาญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ การเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ และอิทธิพลของวัฒนธรรมภายนอก ได้ลดทอนความสำคัญของการสืบทอดภูมิปัญญา

3. แนวทางแก้ไข การบูรณาการ และความร่วมมือ จากการรวบรวมข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการอนุรักษ์ประเพณีชักพระเกาะพะงันอย่างยั่งยืน เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และสืบทอดไปยังคนรุ่นหลังได้อย่างยั่งยืน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนร่วมกันบูรณาการ 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของงานพุทธศิลป์ คือ การบูรณะสิ่งที่มีอยู่ การพัฒนาศักยภาพช่างฝีมือรุ่นใหม่ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเผยแพร่ และการส่งเสริมการท่องเที่ยววัฒนธรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและแรงจูงใจในการอนุรักษ์ 2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างครอบคลุมของชุมชน คือ ให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมของเยาวชน การใช้สื่อท้องถิ่นในการประชาสัมพันธ์ การสนับสนุนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เกี่ยวข้องกับประเพณี และการอนุรักษ์เครื่องมือและวัสดุที่ใช้ในการจัดงาน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันและเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชน 3. การยกระดับการสืบทอด



ภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ ส่งเสริมการถ่ายทอดองค์ความรู้และทักษะดั้งเดิม เช่น การทำเรือพระ การร้องเพลงพื้นบ้าน และงานฝีมือ ให้แก่เยาวชนผ่านกิจกรรมที่หลากหลายและการเรียนรู้ร่วมสมัย ควบคู่ไปกับการบูรณาการกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแพร่ข้อมูล โดยได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์ควรมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาเกี่ยวกับความเป็นมาและความสำคัญของประเพณีเรือพระที่มีความสำคัญต่อบริบทในสังคม
2. คณะสงฆ์ควรมีนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้เห็นเป็นรูปธรรมในการสืบสานคุณค่าทางวัฒนธรรมการรักษาประเพณีให้ปรากฏเด่นชัดในสังคม
3. คณะสงฆ์ควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันของคนในพื้นที่เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์ควรจัดการเสวนาเพื่อร่วมมือกันในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศิลปะของกันและกันในอำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. คณะสงฆ์ควรจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่สะท้อนถึงการอนุรักษ์พุทธศิลป์ และแสดงถึงความเป็นมาของประเพณีชักพระ
3. คณะสงฆ์ควรจัดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ของเยาวชนรุ่นใหม่และนักเรียนในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และความเอาใจใส่

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และโรงเรียนในการส่งเสริมการเรียนรู้ประเพณีชักพระ อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. การสำรวจทัศนคติของเยาวชนต่อการอนุรักษ์พุทธศิลป์และประเพณีชักพระในอำเภอเกาะพะงัน



เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา คำผา (2559). *แนวทางการสืบทอดประเพณีฮีตสิบสองเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญวัฒน์ ไหลมา. (2566). *รูปแบบการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาวมอญในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นิวัติ เรืองพาณิชย์. (2556). *การอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรหมภัสสร ชุมบุญญทิพย์ (2561). ปัจจัยสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในประเพณีไหลเรือไฟ จังหวัดนครพนม. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย*, 13(6), 3-12.
- พระครูสังฆรักษ์สุทัศน์ มุนินนโท และคณะ. (2563). คุณค่าทางพุทธสุนทรียศาสตร์ในประเพณีวัฒนธรรมการชักพระในภาคใต้ ประเทศไทย. *วารสารเซนต์จอห์น*, 23(32), 213-229.
- พระปริมิตร มัลลคณโธ (2565). *แนวทางการฟื้นฟูและอนุรักษ์ประเพณีชักพระในเขตเทศบาลนครสงขลา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระไพฑูริย์ ปิยะมโม (2566). *แนวทางการอนุรักษ์ประเพณีท้องถิ่นทางพระพุทธศาสนาของชุมชน ชาวมอญ อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาฐิติพงศ์ ชูจิตต์. (2561). *บทบาทของพระสงฆ์ต่อการมีส่วนร่วมในการสงวนรักษาประเพณีชักพระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานวัฒนธรรม). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฤทัยพรรณ ทองจับ และในตะวัน กำหอม (2565). ประเพณีชักพระ : การบูรณาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนบ้านคลองขุดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(1), 253-272.
- วินัย วีระวัฒนานนท์. (2553). *สิ่งแวดล้อมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.



- สมบัติ นามบุรี และจิตวุฒิ หมั่นมี (2564). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ ป่าชุมชน
ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและ
นวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(6), 125-136.
- สุพัตรา คงคำ. (2565). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์และสืบทอดประเพณีการ
ลากพระบวชของอำเภอพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารนาคบุตรปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 14(1), 121-131.



กระบวนการจัด “งานศพสีเขียว” เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อม
: กรณีศึกษาบ้านเล่า ตำบลบ้านเล่า อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ*
THE PROCESS OF ORGANIZING “GREEN FUNERAL” FOR COMMUNITY AND
ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY: A CASE STUDIES OF BANLOA, BANLOA
SUB-DISTRICT MUANG CHAIYAPHUM DISTRICT, CHAIYAPHUM PROVINCE

พระมหาสังคม ชยานนโท

Phramaha Sangkom Chayananto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sangkom5899@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาบริบทชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องกับงานศพ 2. ศึกษาสาเหตุ ปัจจัย เงื่อนไข ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดงานศพทั้งด้านคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม 3. ศึกษาคุณค่าความสำคัญของบทสวดพระอภิธรรม 7 คัมภีร์ และ 4. ศึกษากระบวนการจัดงานศพสีเขียวเพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อม รูปแบบการวิจัย คือ วิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา เชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดงานฌาปนกิจศพได้จัดงานศพ ปลอดเหล้า ปลอดการพนัน และสนับสนุนการจัดอย่างประหยัดไม่ใหญ่โต ไม่ฟุ่มเฟือย แต่มีคุณค่า 2. การจัดงานฌาปนกิจ เจ้าภาพส่วนใหญ่ก็ยังคงจัดงานศพตามกระแสบริโภคนิยม จึงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม และบริบทสังคมชุมชน 3. การสวดพระอภิธรรม 7 คัมภีร์ เป็นการสวดด้วยภาษาบาลี และ 4. กระบวนการจัดงานศพสีเขียวเพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อมในรูปแบบใหม่โดยปลูกฝังว่าเป็นงานบุญเฮือนดี

คำสำคัญ: การจัดการงานศพสีเขียว; ความยั่งยืน; ชุมชนและสิ่งแวดล้อม



Abstract

Objectives of this research were: 1. To study the community context related to funerals, 2. To study the causes, factors, conditions, and impacts of funerals in terms of quality of life and the environment, 3. To study the value and importance of Abhidhamma 7 chants and 4. to study the process of organizing green funerals for community and environmental sustainability. The research design was qualitative research using in-depth interviews with key informants. Data was analyzed by descriptive content interpretation and focus group discussions.

The results showed that 1. Funeral arrangements were alcohol-free, gambling-free, and support frugal arrangements that were not large or extravagant, but valuable. 2. Most funeral arrangements were still organized according to consumerism, which had an impact on quality of life, the environment, and the social context of the community. 3. Chanting of the Abhidhamma 7, Metaphysics, scriptures in Pali language. and 4. The process of organizing a green funeral for the sustainability of the community and the environment in a new form by instilling that it is a good merit-making event.

Keywords: Green Funeral Management; Sustainable; Community and Environmental

บทนำ

งานศพเป็นงานที่น่าจะทำให้เกิดความเข้าใจความจริงของชีวิตที่ต้องมีเกิด แก่ เจ็บ ตาย แต่งานศพปัจจุบันกลับไม่ได้เป็นสถานที่ ๆ ให้คนได้มาเรียนรู้ เข้าใจ รับผิดชอบ และพัฒนาความคิดของผู้มาร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการใช้จ่ายอย่างสิ้นเปลือง ทำให้เป็นหนี้และทำให้เกิดมลพิษแก่สิ่งแวดล้อม เช่น เศษอาหาร ถุงพลาสติก พวงหรีด ดอกไม้แห้ง ขวด ที่ล้นแล้วแต่เป็นขยะ สร้างความเดือดร้อนให้แก่ชุมชน ส่งกลิ่นเหม็น น้ำเน่าเสีย และสารเคมีต่าง ๆ ไหลลงสู่พื้นดินและน้ำ แต่ยังไม่ได้มีการบริหารจัดการที่ดี สิ่งเหล่านี้จึงทำให้เกิดผลเสียต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม

การวิจัยจะทำให้ชาวบ้านเกิดการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อความยั่งยืนของชุมชน โดยจัดการสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกับหลักธรรมผ่านการสวดพระอภิธรรมแบบแปล นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านความสุขสงบทางจิตใจและการตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมด้วย แต่บทสวดพระอภิธรรม ในแต่ละคนก็ได้เพียงผ่านหู เพราะฟังไม่เข้าใจ ไม่เกิดความซาบซึ้ง



ไม่รู้ว่ามีประโยชน์อย่างไร เพียงแต่ฟังให้จบ ๆ ไปในแต่ละคืนเท่านั้น เช่นเดียวกับการดื่มเหล้าและการเล่นเกมพนันในงานศพ (อินแก้ว เรือนปานนท์, 2545)

พระอภิธรรม 7 คัมภีร์ คือ ธรรมะขั้นสูง หัวใจของอภิธรรมจะกล่าวถึงเรื่องของ จิต เจตสิก รูป และนิพพาน เป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าแสดงโปรดพุทธมารดา (ธรรมแทนค่าน้ำนม) มีสาระที่ลึกซึ้ง แม้จะฟังคำแปลแล้วก็ยังเข้าใจได้ยาก แต่การที่นำเอาพระอภิธรรมมาสวดในงานศพ ก็เพื่อให้ผู้ฟังได้เข้าใจความจริงของสังขารที่เกิดขึ้นแล้วก็ต้องพบกับความแก่ ความเจ็บ และความตาย โดยมีศพเป็นตัวอย่างมองเห็นเฉพาะหน้า แต่ถ้าผู้ฟังพอจะรู้คำแปลอยู่บ้างก็จะเข้าใจความหมายได้ลึกซึ้งดีขึ้น (สุจิตต์ วงษ์เทศ, 2560)

บ้านเล่าแบ่งแยกเขตการปกครองออกเป็น 4 หมู่บ้าน คือ บ้านเล่า หมู่ 2 บ้านโนนสะอาด หมู่ 10 บ้านห้วยม่วง หมู่ 13 และบ้านเล่า หมู่ 14 พิธีกรรมงานศพตำบลบ้านเล่าในอดีต ยุคก่อนมีไฟฟ้า ไม่มีการฉีดยากันศพแน่ เมื่อประมาณ 50-60 ปีในอดีตจะเก็บศพไว้นานไม่ได้ กล่าวคือ เมื่อมีคนตายบรรดาญาติพี่น้องและคนในชุมชนจะช่วยกันนำโลงบรรจุศพทันทีและจะจัดงานศพได้ไม่เกิน 2 คืน การจัดงานจะเรียบง่ายและไม่แจกการ์ด มีแต่ชาวบ้านจะช่วยบอกต่อกันไป ในยุคอดีตไม่มีสัปเหร่อ ปัจจุบันที่วัดอัมพาบ้านเล่าในแต่ละปีจะมีการจัดงานฌาปนกิจปีละไม่ต่ำกว่า 20 ศพ จากการใช้บริการของชุมชนบ้านเล่า 4 หมู่ บางเดือนมีถึง 4 - 5 ศพ มีความพยายามหลายปีของชุมชนที่จะให้มีการพัฒนาการจัดงานศพให้มีคุณค่ามากขึ้น อาทิเช่น โครงการงดเหล้าในงานศพ โดยมี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเล่า เข้ามาให้การสนับสนุน แต่ดูเหมือนว่าจะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ชาวบ้านส่วนใหญ่ก็ยังจัดงานศพตามประเพณีปฏิบัติโดยทั่วไป ซึ่งมีทั้งการดื่มเหล้า เล่นการพนันในงานศพ (บุญมี เมธางกูร, 2554)

จากการแลกเปลี่ยนพูดคุยและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน พอจะสรุปปัญหาโดยภาพรวมได้ดังนี้ 1. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม 2. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจอันเกี่ยวเนื่องกับการจัดงานศพ 3. ปัญหาทางด้านสังคม 4. ปัญหาการไม่รู้ความหมายของบทสวดพระอภิธรรม ผลกระทบจากการจัดงานศพ นอกจากจะไม่ได้ให้สาระประโยชน์กับผู้มาร่วมงานแล้ว ยังเป็นสถานที่ ๆ สนุกสนาน เฮฮาในทางอกุศล ทำให้เกิดผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการไม่รู้คุณค่าความหมายของการสวดพระอภิธรรม วัดและชาวบ้านจึงต้องการที่จะร่วมด้วยช่วยกันแก้ไขปัญหาลำนี้ให้เป็นการจัดงานศพต้นแบบที่สามารถงดเหล้า ประหยัดรายจ่าย ลดขยะ และมีการสวดพระอภิธรรมแปลเพื่อคนในชุมชนให้เกิดความตื่นรู้ต่อปัญหา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของคนจนเกิดความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อมในที่สุด (พระอมรเมธจารย์ (สุคนธ์ ปากโร) และคณะ, 2538)



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานศพตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาสาเหตุ ปัจจัย เงื่อนไข ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดงานศพทั้งด้านคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม
3. เพื่อศึกษาคุณค่าความสำคัญของบทสวดพระอภิธรรม 7 คัมภีร์
4. เพื่อศึกษากระบวนการจัดงานศพสีเขียวเพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อมของชุมชนบ้านเล่า

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ 1. ชาวบ้านชุมชนบ้านเล่า 4 หมู่ 2. เด็กและเยาวชนของชุมชนบ้านเล่า 4 หมู่ คือ บ้านเล่า หมู่ 2 บ้านโนนสะอาด หมู่ 10 บ้านห้วยม่วง หมู่ 13 และบ้านเล่า หมู่ 14 จำนวน 20 คนขึ้นไป

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ 1. ชาวบ้านชุมชนบ้านเล่า 4 หมู่ 2. เด็กและเยาวชนของชุมชนบ้านเล่า 4 หมู่ จำนวน 20 คนขึ้นไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 นิตยสารการสัมภาษณ์

4.2 ดำเนินการสัมภาษณ์

4.3 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพร่วมตัวแปรสังเกตได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์ (สุภางค์ จันทวานิช, 2543)



ผลการวิจัย

1. บริบทชุมชนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการจัดงานศพ บริบทชุมชนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการจัดงานศพ ก่อนการวิจัยไม่รู้เกี่ยวกับวิถี ประเพณีการจัดงานศพดั้งเดิม หลังการวิจัยทำให้รู้ว่าการจัดงานศพในชุมชนเมื่อ 50-60 ปีที่ผ่านมานั้นมีรูปแบบที่เรียบง่ายสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง คนในชุมชนต่างให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่มุ่งวัตถุนิยมเหมือนปัจจุบัน จึงเป็นที่มาของงานบุญเฮือนดี การจัดงานศพในปัจจุบัน เกิดจากค่านิยมที่ผิดและการลอกเลียนแบบกัน โดยไม่คำนึงถึงฐานะทางการเงินของตนเอง ทุกอย่าง ต้องจ่ายต้องจ่ายเงินเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ทำให้ระหว่างดำเนินการวิจัย ทีมวิจัยจึงใช้คำว่า บุญเฮือนดี ซึ่งชาวบ้านเข้าใจได้ง่ายและยอมรับมากกว่าใช้คำว่า งานศพสีเขียว ในการขับเคลื่อนซึ่งคำว่า งานศพสีเขียว นั้นชาวบ้านจะเข้าใจไปว่าเป็นงานศพที่มีแต่ต้นไม้ทำให้เกิดการไม่ยอมรับ

การลงพื้นที่วิจัยทำให้รู้ว่า จริง ๆ แล้วชาวบ้านต้องการที่จะหลุดพ้นจากห่วงโซแห่งความฟุ่มเฟือยอันก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมามากมายนี้ แต่ยังไม่มีการกล้าคิดกล้าทำและกล้าทำ จนกระทั่งได้เกิดโครงการวิจัยนี้ขึ้นมา จึงมีใช้เรื่องยากนักที่จะร่วมกันหาหนทางที่จะนำวิถีประเพณีที่ดี เมื่อครั้งเก่าก่อนกลับมาปรับปรุงรูปแบบให้เหมาะสมกับและตรงกับความต้องการของชุมชน

นอกจากนี้ ยังทำให้ได้เรียนรู้ถึงประวัติของการก่อตั้งชุมชนในยุคก่อนว่า ชุมชนบ้านเล่านั้นมีอายุไม่ต่ำกว่า 200 ปี ต้นตระกูลและรากเหง้าของชาวบ้านเล่า เดินทางย้ายถิ่นฐานมาจากเมืองเวียงจันทน์ในอดีต ผู้นำชุมชนแต่โบราณนั้นมีศักดิ์นาเป็นถึงท่านหมื่นท่านขุน เป็นปราชญ์ในราชสำนัก ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในชาติตระกูลของคนบ้านเล่านั้น กล่าวคือ มีพ่อขุนหมื่น สุรกิจ ได้นำราชภรณ์มาตั้งบ้านเรือนอยู่อาศัย และเป็นกำนันสมัยนั้น (คนแรก) เรื่องราวต่าง ๆ ได้มีการบอกเล่าให้กับลูกหลานให้ได้รับรู้และเกิดความภาคภูมิใจว่า คนบ้านเล่านั้นแต่เป็นนักปราชญ์ (นับว่าเป็นความภาคภูมิใจของชุมชน) อีกทั้งยังเป็นการปลูกและปลุกจิตสำนึกรักและรักษากันเกิดของคนรุ่นลูกรุ่นหลาน

2. สาเหตุ ปัจจัย เจือจาง ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดงานศพ ในแต่ละปีจะมีการจัดงานฌาปนกิจปีละไม่ต่ำกว่า 20 ศพ จากการใช้บริการของชุมชนบ้านเล่า 4 หมู่ มีความพยายามหลายปีของชุมชนที่จะให้มีการพัฒนาการจัดงานศพให้มีคุณค่ามากขึ้น อาทิ เช่น โครงการงดเหล้าในงานศพ โดยมี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเล่า เข้ามาให้การสนับสนุน แต่ดูเหมือนว่าจะไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ชาวบ้านส่วนใหญ่ก็ยังจัดงานศพตามประเพณีปฏิบัติโดยทั่วไป ซึ่งมีทั้งการดื่มเหล้า เล่นการพนัน จากการแลกเปลี่ยนพูดคุยและได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันกับชุมชน พบปัญหา 4 ด้าน กล่าวคือ 1. ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เมื่อการจัดงานศพเสร็จสิ้นลงแล้ว ผลที่เกิดขึ้น คือ ขยะที่มีเป็นจำนวนมาก



ขวดพลาสติก แก้วพลาสติก ถุงพลาสติก พวงหรีด เป็นต้น 2. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากการจัดการศพ ที่จัดงานศพเกิดค่าใช้จ่ายไม่ต่ำกว่า 60,000.00 บาท 3. ปัญหาทางด้านสังคม ที่เกี่ยวกับการเล่นการพนัน เล่นไพ่ กินเหล้า ทั้งเด็กจนไปถึงผู้ใหญ่ดื่มเบียร์เหล้ากันมากขึ้นทั้ง ๆ ที่เป็นชาวพุทธ และเพิ่งรับศีลข้อ 5 ด้วยซ้ำไป 4. ปัญหาการไม่รู้จักความหมายของบทสวดพระอภิธรรม จึงทำให้ไม่มีความรู้ว่พระท่านสวดอะไร สอนอะไร จึงทำให้ขาดความเข้าใจในสาระและคุณค่าแท้จริงของการจัดงานศพ

ปัญหาที่กล่าวมาแล้ว จึงเป็นสาเหตุ ปัจจัย เงื่อนไขที่ทำให้ไม่สามารถหลุดพ้นจากห่วงโซ่แห่งความฟุ่มเฟือยและ อบายมุขได้นั้น เชื่อว่ามาจากค่านิยมที่ไม่ถูกต้องและการลอกเลียนแบบกัน ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากอิทธิพล วัฒนธรรมเข้ามาครอบงำ ทีมวิจัยมีความต้องการที่จะร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนในชุมชน ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งประสบผลสำเร็จ และสิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ ลดปัญหาหนี้สินที่เกิดจากการจัดงานศพ เมื่อครอบครัวไม่เป็นหนี้ ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้งกันในครอบครัว จึงเอื้อให้เกิดความรักความสามัคคีใน ชุมชนเกิดการช่วยเหลือกันและกัน อีกสิ่งหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงมากก็คือ ปัญหาขยะรกรับ้านล้นวัดไม่มี ให้เห็นอีกต่อไป เนื่องจากทุกคนในชุมชนต่างได้เรียนรู้วิธีการบริหารจัดการขยะ เช่น การคัดแยก การ จัดเก็บ การกำจัด อย่างถูกวิธี โดยขยะอันตรายที่เกิดจากการจัดงานศพลดลงเกือบเป็นศูนย์

3. คุณค่าความสำคัญของบทสวดพระอภิธรรม 7 คัมภีร์ เมื่อก่อนการฟังบทสวดพระอภิธรรม 7 คัมภีร์ เป็นการฟังอย่างขอไปที ฟังอย่างเสียไม่ได้ ฟังไปคุยไป เนื่องจากไม่มีความเข้าใจในความหมายและคำสอนของบทสวดที่เป็นภาษาบาลี จึงทำให้บรรยากาศของการไปร่วมงานศพเต็มไปด้วยเสียงพูดคุยกันโหมงแฉ่งแข่งกับเสียงพระสวด เมื่อเริ่มมีการนำบทสวดพระอภิธรรม 7 คัมภีร์ มาแปลเป็นภาษาร้อยแก้วที่เข้าใจง่าย ขึ้นในระดับหนึ่งชาวบ้านก็เริ่มให้ความสนใจใคร่รู้ จึงตั้งใจฟังมากขึ้น ถึงแม้ว่าอาจจะยังไม่เข้าใจเสีย ทั้งหมดแต่ก็ดีกว่าเดิม เมื่อผู้ฟังตั้งใจฟังจึงทำให้เกิดสมาธิ สติ ปัญญา ในการที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่มากระทบกับชีวิตของตนเอง ทำให้เข้าใจว่าชีวิตก็คือธรรมชาติ และธรรมชาติก็คือธรรมะ นั่นเอง

4. กระบวนการจัดงานศพเพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อม ก่อนที่จะมีโครงการวิจัยฯ การจัดงานศพของชุมชนบ้านเล่า 4 หมู่เป็นการจัดใน รูปแบบปัจจุบันที่ถูกครอบงำด้วยค่านิยมที่ผิดและการลอกเลียนแบบกัน เนื่องจากถูกครอบงำด้วยลัทธิวัตถุนิยมทุกอย่างต้องใช้เงินเป็นใบเบิกทาง ไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ตกเป็นเหยื่อของผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการจัดงานศพตั้งแต่ สิ้นลมหายใจยันเก็บเถ้ากระดูก บางครอบครัวถึงกับยอมเป็นหนี้ดีกว่าขายหน้า



หากต้องจัดงานไม่สมเกียรติ (เข้าใจผิดอย่างมหันต์) เมื่อมีโครงการวิจัยฯ เข้ามา และได้ร่วมเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งนักวิจัยและชาวบ้านต่างก็มองเห็นปัญหาเหมือนกัน ต้องการที่จะแก้ไข ปัญหาของคนในชุมชนด้วยกัน เพื่อให้ชุมชนเกิดความสุข อย่างแท้จริง ต้องการให้มีบรรยากาศของความรักความสามัคคีเหมือนในอดีตที่ผ่านมา ต้องการมีส่วนร่วม ร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อลูกหลานในอนาคตจึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการจัดงานศพจากปัจจุบันที่มีค่าใช้จ่ายสูงมาก เกินความจำเป็นเมื่อเทียบกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน นั่นก็คือ รูปแบบการจัดงานบุญเฮือนดี ที่นำเอาสิ่งดี ๆ ในอดีตมาประยุกต์ให้เข้าและเหมาะสมเพื่อความยั่งยืนของชุมชนและ สิ่งแวดล้อม ซึ่งถือว่าเป็นการรักษา สืบสาน ต่อยอด ประเพณีการจัดงานศพอันดีงามของชุมชน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ขั้นตอนที่ทำให้ได้มาซึ่งกระบวนการจัดงานศพเพื่อความยั่งยืนของชุมชนและ สิ่งแวดล้อม มีดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 หาแนวร่วมกระบวนการทางความคิด หรือ ลงเรือลำเดียวกัน โดย 1. การสร้างกลุ่มคนที่มีแนวคิดเหมือนกัน 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้ชัดเจน 3. กำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ 4. ร่วมวางแผนออกแบบและสร้างเครื่องมือในการค้นหาปัญหา และ 5. ประชาสัมพันธ์ให้คนในชุมชนรับทราบ

4.2 ขั้นตอนที่ 2 ลงพื้นที่เก็บข้อมูล (เข้าถ้าเสือ) 1. การเก็บข้อมูลซึ่งมีทั้งที่เป็นรายบุคคล และเก็บแบบกลุ่ม 2. รวบรวมปัญหา ความคาดหวังของชุมชน และวิเคราะห์ข้อมูล 3. นำเสนอรูปแบบการจัดงานศพในเบื้องต้น 4. ลงมือปฏิบัติจริง พร้อมเก็บข้อมูล และ 5. ปรับปรุงพัฒนารูปแบบ

4.3 ขั้นตอนที่ 3 เชิญชวนให้มาเป็นพวกเดียวกัน (ขายของ) 1. วางแผนเตรียมรูปแบบเพื่อนำเสนอ 2. นำเสนอข้อมูลบางส่วนที่เป็นจริง เสนอรูปแบบ ขอมติในเบื้องต้น 3. รับสมัครจิตอาสา 4. จัดเวทีใหญ่เพื่อนำเสนอข้อมูลทั้งหมด ขอมติเห็นชอบ และทำ MOU และ 5. กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการจัดงานศพ 6. รับสมัครเข้าร่วมโครงการงานบุญเฮือนดี

4.3.1 การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล 1. เกิดความเข้าใจในหลักคำสอนจากการอ่านและฟังบทสวดพระอภิธรรม 2. มีความมั่นคงทางอารมณ์มากขึ้น เช่น ใจเย็นขึ้น โกรธน้อยลง มีเหตุผล 3. สร้างอาชีพและรายได้เสริม เช่น งานพิธีกร และ 4. เห็นคุณค่าของเวลา

4.3.2 การเปลี่ยนแปลงในระดับกลุ่ม 1. เกิดการเรียนรู้กระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2. เกิดการเรียนรู้กระบวนการทำงานวิจัย และ 3. เกิดการเรียนรู้และเข้าใจถึงการทำงานเป็นทีม



4.3.3 การเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชน 1. เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดงานศพในปัจจุบันเป็นงานบุญเฮือนดี 2. เกิดค่านิยมภายใต้แนวคิดประหยัด ประโยชน์ ปลอดภัย 3. ลดปริมาณขยะจากการจัดงานศพ 4. ลดภาระหนี้สินอันเกิดจากการจัดงานศพ 5. คนในชุมชนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น (จิตอาสา) และ 6. มีการขยายผลไปสู่หมู่บ้านข้างเคียง ได้แก่ หมู่ 9 บ้านหนองแขว และ ชาวบ้านในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้านต่างๆ ดังนี้ การจัดการขยะ จิตอาสา

4.3.4 การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร

4.3.4.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเล่า 1. เป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมและให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการขยะ 2. ให้การสนับสนุนถังขยะขนาด 100 ลิตร แก่โครงการฯ เพื่อจัดทำเป็นถังคัดแยกขยะแต่ละประเภท และสามารถนำไปใช้ในงานศพได้ทั้งที่บ้านและวัด และ 3. สนับสนุนและส่งบุคลากรให้ทำงานร่วมกับโครงการฯ ในฐานะนักวิจัย

4.3.4.2 โรงเรียนบ้านเล่าวิทยาคาร 1. ให้ความร่วมมือส่งนักเรียนมาร่วมเป็นจิตอาสาช่วยงานฌาปนกิจศพ (วันประชุมเพลิง) ภายใต้แนวคิดลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

5. ปัญหาและอุปสรรค พบว่า ตลอดระยะเวลาในการดำเนินโครงการฯ มีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้น ดังนี้ 1. ปัญหาความขัดแย้งกับกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการประดับตกแต่งสถานที่(เมรุ) ในชุมชน โดยที่กลุ่มนี้ไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมกับโครงการฯ 2. ปัญหาความขัดแย้งกับกลุ่มอาชีพพิธีกร (งานศพ) ที่มีอยู่ในชุมชน โดยหากเจ้าภาพงานศพที่เข้าร่วมโครงการฯ ต้องการให้กลุ่มนี้มาทำหน้าที่พิธีกรในงานศพมักจะถูกปฏิเสธ โดยอ้างว่าให้ใช้พิธีกรของโครงการฯ ทั้งนี้โครงการฯ ก็ได้มีการเชิญชวนให้กลุ่มนี้เข้าร่วมเป็นจิตอาสางานพิธีกร แต่ได้รับการปฏิเสธ และ 3. ปัญหาความขัดแย้งกับผู้ประกอบการเกี่ยวกับการจัดการงานศพ เนื่องจากปัจจุบันนี้สิ่งของต่าง ๆ เช่น โลงใน โลงเย็น โต๊ะ เก้าอี้ เต็นท์ การประดับตกแต่งสถานที่ ฯลฯ สามารถใช้บริการจากทางวัด และโครงการฯ ได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย จึงเป็นการลดรายได้ของผู้ประกอบการเหล่านี้

อภิปรายผลการวิจัย

1. บริบทชุมชนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานศพตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน บริบทชุมชนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการจัดงานศพ ก่อนการวิจัยไม่รู้เกี่ยวกับวิถีประเพณีการจัดงานศพดั้งเดิม หลังการวิจัยทำให้รู้ว่าการจัดงานศพในชุมชนเมื่อ 50-60 ปีที่ผ่านมา มีรูปแบบที่เรียบง่ายสอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง คนในชุมชนต่างให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่มุ่งวัตถุนิยมเหมือนปัจจุบัน จึงเป็นที่มาของงานบุญเฮือนดี



การจัดงานศพในปัจจุบันเกิดจากค่านิยมที่ผิดและการลอกเลียนแบบกัน โดยไม่คำนึงถึงฐานะทางการเงินของตนเอง ทุกอย่างต้องจ้างต้องจ่ายเงินเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ทำให้ระหว่างดำเนินการวิจัย ทีมวิจัยจึงใช้คำว่า บุญเฮือนดี ซึ่งชาวบ้านเข้าใจได้ง่ายและยอมรับมากกว่าใช้คำว่า งานศพสีเขียว ในการขับเคลื่อน ซึ่งคำว่า งานศพสีเขียวนั้นชาวบ้านจะเข้าใจไปว่าเป็นงานศพที่มีแต่ต้นไม้ทำให้เกิดการไม่ยอมรับ (ไพวรรณ บุริมาตร, 2563)

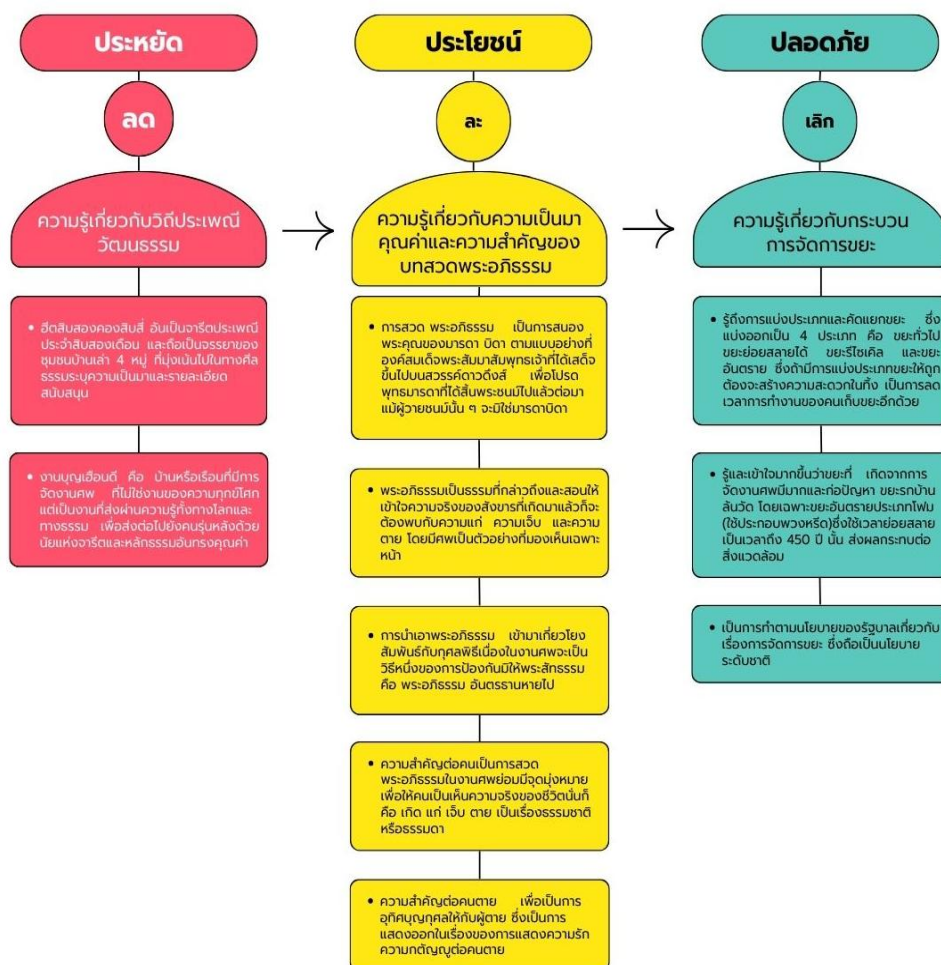
2. สาเหตุ ปัจจัย เจื่อนไข ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการจัดงานศพทั้งด้านคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม สิ่งที่เปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดเจน ก็คือ ลดปัญหาหนี้สินที่เกิดจากการจัดงานศพ เมื่อครอบครัวไม่เป็นหนี้ ไม่มีการทะเลาะเบาะแว้งกันในครอบครัว จึงเอื้อให้เกิดความรักความสามัคคีในชุมชนเกิดการช่วยเหลือกันและกัน อีกสิ่งหนึ่งที่เปลี่ยนแปลงมากก็คือ ปัญหาขยะรกรากบ้านล้นวัดไม่มีให้เห็นอีกต่อไป เนื่องจากทุกคนในชุมชนต่างได้เรียนรู้วิธีการบริหารจัดการขยะ เช่น การคัดแยก การจัดเก็บ การกำจัด อย่างถูกวิธี โดยขยะอันตรายที่เกิดจากการจัดงานศพลดลงเกือบเป็นศูนย์ (บุรินทร์ รุจจนพันธุ์ และคณะ, 2551)

3. คุณค่าความสำคัญของบทสวดพระอภิธรรม 7 คัมภีร์ การนำบทสวดพระอภิธรรม 7 คัมภีร์ มาแปลเป็นภาษาร้อยแก้วที่เข้าใจง่ายขึ้นในระดับหนึ่ง ชาวบ้านก็เริ่มให้ความสนใจใคร่รู้ จึงตั้งใจฟังมากขึ้น ถึงแม้ว่าอาจจะยังไม่เข้าใจเสียทั้งหมด แต่ก็ยังดีกว่าเดิม เมื่อผู้ฟังตั้งใจฟังจึงทำให้เกิดสมาธิ สติ ปัญญา ในการที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่มากระทบกับชีวิตของตนเอง ทำให้เข้าใจว่าชีวิตก็คือธรรมชาติ และธรรมชาติก็คือธรรมชาติ นั่นเอง

4. กระบวนการจัดงานศพเพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อม การได้ร่วมเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งนักวิจัยและชาวบ้าน ต่างก็มองเห็นปัญหาเหมือนกัน ต้องการที่จะแก้ไขปัญหของคนในชุมชนด้วยกัน เพื่อให้ชุมชนมีความสุขอย่างแท้จริง ต้องการให้มีบรรยากาศของความรักความสามัคคีเหมือนในอดีตที่ผ่านมา ต้องการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อลูกหลานในอนาคต จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดงานศพจากปัจจุบันที่มีค่าใช้จ่ายสูงมากเกินความจำเป็นเมื่อเทียบกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน นั่นก็คือรูปแบบการจัดงานบุญเฮือนดี ที่นำเอาสิ่งดี ๆ ในอดีตมาประยุกต์ให้เข้าและเหมาะสมเพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือว่าเป็นการรักษา สืบสาน ต่อยอด ประเพณีการจัดงานศพอันดีงามของชุมชน (อินแก้ว เรือนปานนท์, 2545)

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง กระบวนการจัด “งานศพสีเขียว” เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษาบ้านเล่า ตำบลบ้านเล่า อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ความรู้จากการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

1. ความรู้เกี่ยวกับวิถีประเพณีวัฒนธรรม

1.1 ฮิตสิบสองคองสิบสี่ อันเป็นจารีตประเพณีประจำสิบสองเดือน และถือเป็นจรรยาของชุมชนบ้านเล่า 4 หมู่ ที่มุ่งเน้นไปในทางศีลธรรม

1.2 งานบุญเฮือนดี คือ บ้านหรือเรือนที่มีการจัดงานศพ ที่ไม่ใช่งานของความทุกข์โศก แต่เป็นงานที่ส่งผ่านความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม เพื่อส่งต่อไปยังคนรุ่นหลังด้วยนิยแห่งจารีตและหลักธรรมอันทรงคุณค่า

2. ความรู้เกี่ยวกับความเป็นมาคุณค่าและความสำคัญของบทสวดพระอภิธรรม

2.1 การสวดพระอภิธรรม เป็นการสนองพระคุณของมารดา บิดา ตามแบบอย่างที่ถูกสั่งสอนโดยพระสันตปาพุทธเจ้าที่ได้เสด็จขึ้นบวรสวรรค์ดาวดึงส์เพื่อโปรด



พุทธมารดาที่ได้สิ้นพระชนม์ไปแล้ว ต่อมาแม่ผู้วายชนมนั้น ๆ จะมีใช้มารดาบิดาก็ตาม แต่ก็ถือเป็นประเพณีที่ผู้บำเพ็ญกุศลจะได้อุทิศไปให้ผู้วายชนมนั้น

2.2 พระอภิธรรมเป็นธรรมที่กล่าวถึงและสอนให้เข้าใจความจริงของสังขารที่เกิดขึ้นมาแล้วก็ต้องพบกับความแก่ ความเจ็บ และความตาย โดยมีศพเป็นตัวอย่างที่ย่อมเห็นเฉพาะหน้า

2.3 การนำเอาพระอภิธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับกุศลพิธีเนื่องในงานศพ จะเป็นวิธีหนึ่งของการป้องกันมิให้พระสัทธรรม คือ พระอภิธรรม อันตรธานหายไป

2.4 ความสำคัญต่อคนเป็น การสวดพระอภิธรรมในงานศพ ย่อมมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนเป็นเห็นความจริงของชีวิต นั่นก็คือ เกิด แก่ เจ็บ ตาย เป็นเรื่องธรรมดาหรือธรรมดาคา

2.5 ความสำคัญต่อคนตาย เพื่อเป็นการอุทิศบุญกุศลให้กับผู้ตาย ซึ่งเป็นการแสดงออกในเรื่องของการแสดงความรัก ความกตัญญูต่อคนตาย

3. ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการจัดการขยะ

3.1 รู้ถึงการแบ่งประเภทและคัดแยกขยะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ ขยะทั่วไป ขยะย่อยสลายได้ ขยะรีไซเคิล และขยะอันตราย ซึ่งถ้ามีการแบ่งประเภทขยะให้ถูกต้องจะสร้างความสะดวกในทิ้ง เป็นการลดเวลาการทำงานของคนที่เก็บขยะอีกด้วย

3.2 รู้และเข้าใจมากขึ้นว่าขยะที่เกิดจากการจัดงานศพมีมากและก่อปัญหาขยะรบกวนบ้านวัด โดยเฉพาะขยะอันตรายประเภทโฟม (ใช้ประกอบพวงหรีด)ซึ่งใช้เวลาย่อยสลายเป็นเวลาถึง 450 ปี นั้น ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

3.3 เป็นการทำตามนโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับเรื่องการจัดการขยะ ซึ่งถือเป็นนโยบายระดับชาติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรมีการจัดตั้งกองทุนบุญเฮือนดี เพื่อช่วยเหลือผู้ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในการจัดงานศพ และเพื่อใช้จ่ายในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดงานศพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ช่องทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการยอมรับจนนำไปสู่การปฏิบัติจริงกระบวนการจัดงานศพสีเขียว เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อมได้นั้น สิ่งสำคัญ คือ การให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความตระหนักและต้องการแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างแท้จริง



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรนำกระบวนการจัดงานศพสีเขียว เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสิ่งแวดล้อมไปใช้ในพื้นที่อื่นด้วย

เอกสารอ้างอิง

- บุญมี เมธางกูร. (2554). *ความมหัศจรรย์ของจิต*. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง.
- บุรินทร์ รุจจนพันธุ์ และคณะ. (2551). *รูปแบบการจัดการงานศพโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง บ้านไหล่หิน ตำบลไหล่หิน อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.).
- พระอมรเมธาจารย์ (สุคนธ์ ปภาโร) และคณะ. (2538). *พระไตรปิฎกปริทัศน์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ไพวรรณ ปุริมาต. (2563). *พลวัตทางการเมืองกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยของนักการเมืองท้องถิ่น* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุจิตต์ วงษ์เทศ (2560). *งานศพยุคแรกอุษาคเนย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นาตาเอก.
- สุภางค์ จันทวานิช (2543). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อินแก้ว เรือนปานนท์. (2545). *การจัดการงานศพด้วยความพอเพียง บ้านดง อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง*. ลำปาง: สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 10 จังหวัดลำปาง และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).



การส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทยตามแนววิถีพุทธขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี*
PROMOTION OF TOURISM IN THE OLD TOWN OF WUTAI ACCORDING
TO THE BUDDHIST WAY OF THE ORGANIZATION ADMINISTRATION
OF UTHAI KAO SUBDISTRICT IN NONG CHANG DISTRICT,
UTHAI THANI PROVINCE

เมธาวรินทร์ วิลพรรณ, ธวัชชัย สมอเนื้อ, สุริยา รักษาเมือง
Methawarin Winlapan, Tawatchai Samornuea, Suriya Raksamueng
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: prakong.mat@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษากระบวนการส่งเสริมการท่องเที่ยว 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปายะธรรมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว และ 3. นำเสนอแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทยตามแนววิถีพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลอุทัยเก่า จำนวน 345 คน และวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกโดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. กระบวนการส่งเสริมการท่องเที่ยวอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านสิ่งดึงดูดใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านกิจกรรม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยสภาพทั่วไปการจัดการท่องเที่ยวประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรมการเข้าถึงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่พักในพื้นที่การท่องเที่ยว 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปายะธรรมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R = .628^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านศักยภาพของคน มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด รองลงมา ด้านศักยภาพของพื้นที่ ด้านมีส่วนร่วมและด้านการจัดการ ตามลำดับ 3. แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยว สถานที่เหมาะสมปลอดภัย รื่นรมย์เหมาะแก่การท่องเที่ยวและเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวมีการ



พัฒนาสนับสนุนบุคลากรในพื้นที่ ตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญ และอนุรักษ์ส่งเสริมและพัฒนา วิถีชีวิตชุมชนส่งผ่านวัฒนธรรมอาหาร เน้นเกษตรปลอดภัย มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน สร้างการมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: การส่งเสริมการท่องเที่ยว; กระบวนการท่องเที่ยว; วิถีพุทธ

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the level of tourism promotion, 2. To explore the relationship between the principles of Sappayadhamma and tourism promotion, and 3. To propose guidelines for promoting Buddhist-oriented tourism in the Old Uthai City area, under the administration of Uthai Kao Sub-District Administrative Organization, Nong Chang District, Uthai Thani Province, conducted by the mixed research methods. The quantitative research used questionnaires to collect data from 345 samples. The qualitative research collect data by in-depth interviewing 10 key informants, including monks and local stakeholders.

The findings revealed that: 1. The level of tourism promotion, by overall, was at high level. Among each aspects, tourist attractions ranked highest, followed by activities and facilities. General tourism management covered attractions, activities, accessibility, amenities, and accommodation. 2. The relationship between Sappayadhamma and tourism promotion showed a moderate positive correlation, by overall ($R=.628^{**}$). When examined by dimension, the highest correlation was with human potential, followed by spatial potential, participation, and management, respectively. 3. The proposed guidelines for tourism promotion included ensuring suitable, safe, and pleasant learning-oriented sites; organizing tourism promotion activities; developing and supporting local personnel with a strong sense of responsibility; preserving and promoting local lifestyles and cultural food traditions; emphasizing organic agriculture; encouraging health-promoting activities; protecting the environment; promoting sustainable livelihoods; and fostering community participation.

Keywords: Tourism Promotion; Tourism Process; Buddhist Approach



บทนำ

การส่งเสริมการท่องเที่ยวในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่น ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ล้วนมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นกระบวนการผลิตและการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ โดยเฉพาะทรัพยากรท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในรูปแบบของสินค้า บริการ และผลิตภัณฑ์ ซึ่งช่วยยกระดับภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยว สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ และส่งเสริมการสร้างอาชีพและรายได้ให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน (สุมาลี อุบลมณี, 2563)

วัฒนธรรมไทยมีรากฐานที่มั่นคงจากพุทธศาสนา ซึ่งได้ถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นความเชื่อ พิธีกรรม หลักศีลธรรม กฎหมาย วรรณกรรม ภาษา ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณี ซึ่งทั้งหมดล้วนมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนไทยอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้ กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม (2559) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมยังทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงสมาชิกในสังคม ให้เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว มีความสามัคคี และยึดมั่นในค่านิยมร่วมกัน อีกทั้งยังเป็นกระบวนการสำคัญในการปลูกฝังทัศนคติและความเชื่อที่สอดคล้องกันภายในสังคม อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมมิได้หยุดนิ่ง หากแต่มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปตามยุคสมัย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น วัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการด้านการท่องเที่ยว โดยเฉพาะในรูปแบบของการท่องเที่ยวเชิงชุมชนที่มุ่งเน้นการบูรณาการองค์ประกอบทางวัฒนธรรม ศาสนาและวิถีชีวิตเข้ากับกิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

สำนักงานจังหวัดอุทัยธานี (2561) กล่าวว่า สำหรับจังหวัดอุทัยธานี การท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจ โดยในปี พ.ศ. 2562 จังหวัดสามารถสร้างรายได้จากภาคการท่องเที่ยวได้รวมทั้งสิ้น 1,444.37 ล้านบาท ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2561 คิดเป็นอัตราการขยายตัวร้อยละ 3.36 ส่งผลให้จังหวัดอุทัยธานีอยู่ในลำดับที่ 16 ของภูมิภาคภาคเหนือในด้านรายได้จากการท่องเที่ยว ซึ่งจำนวนผู้เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวยังจังหวัดอุทัยธานี พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนผู้เยี่ยมเยือนรวมทั้งสิ้น 799,814 คน เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2561 ด้วยอัตราการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 1.99 รายได้จากการท่องเที่ยวส่วนใหญ่มาจากนักท่องเที่ยวชาวไทย คิดเป็นมูลค่า 1,425.70 ล้านบาท ซึ่งสะท้อนถึงความนิยมในการท่องเที่ยวภายในประเทศและศักยภาพของจังหวัดในการรองรับการท่องเที่ยวเชิงชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้เลือกพื้นที่ชุมชนเมืองเก่าในจังหวัดอุทัยธานี เป็นกรณีศึกษาสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีความหลากหลายของทรัพยากรด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิถีชีวิตที่เรียบง่ายของผู้คน แต่ยังคงรักษา



ความยั่งยืนและอัตลักษณ์ของชุมชนไว้ได้อย่างมั่นคง ชุมชนแห่งนี้มีความเก่าแก่และมีคุณค่าทางประวัติศาสตร์ อีกทั้งยังมีศักยภาพในการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความน่าสนใจและมีความพร้อมในการรองรับนักท่องเที่ยวได้เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทยขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสปปายะธรรมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทยขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทยตามแนววิถีพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชากรผู้อาศัยอยู่ในตำบลอุทัยเก่า อำเภอนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 2,464 คน (สำนักงานตำบลอุทัยเก่า, 2566)

2.2 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 345 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเจาะจงคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือ ปลอดจากอคติ (Values Free) และสามารถสะท้อนถึงสถานการณ์จริงได้อย่างครบถ้วน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจงจากตัวแทนของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านศาสนา จำนวน 2 รูป กลุ่มที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านผู้นำในพื้นที่ จำนวน 3 รูปหรือคน กลุ่มที่ 4 ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในฐานะประชาชนในพื้นที่ จำนวน 3 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 10 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

3.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม



3.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุทตามแนววิถีพุทธ หลักสัปปายะธรรม หมายถึง สิ่งที่สวยงาม สิ่งที่เหมาะสม สิ่งที่เกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่องค์กรที่ตนเองปกครอง 7 ด้าน และกระบวนการท่องเที่ยวโดยชุมชน 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านศักยภาพของคน 2. ด้านศักยภาพของพื้นที่ 3. ด้านการจัดการ 4) ด้านมีส่วนร่วม จำนวน 20 ข้อคำถาม

3.1.3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) เกี่ยวกับด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุทตามแนววิถีพุทธตามหลักธรรม

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้สัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ซึ่งสร้างจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดถึงหลักพุทธธรรมที่นำมาบูรณาการ และนำร่างข้อคำถามไปพบอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ และนำมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อพร้อมแล้วจึงนำไปดำเนินการสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 345 ชุด ดังนี้

4.1.1 ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี

4.1.2 นำแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 ชุด ตรวจสอบและได้รับแบบสอบถามกลับมาครบ 100%

4.1.3 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิจัยทางสังคมศาสตร์

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้ 1. ถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ 2. จำแนกและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3. วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) 4. สังเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. ระดับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทยขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านด้านสิ่งดึงดูดใจ (Attraction) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.26) รองลงมาด้านกิจกรรม (Activities) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.29) และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.36) การจัดการท่องเที่ยว ประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรม การเข้าถึงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่พักในพื้นที่การท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทยตามแนววิถีพุทธ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้กล่าวถึงประเด็นที่น่าสนใจที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 สิ่งดึงดูดใจในการท่องเที่ยวที่มีจุดเด่นทำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวอันประกอบด้วยประวัติศาสตร์ความเป็นมาของเมืองเก่า มนต์เสน่ห์ของอารยธรรมความเป็นมาและความเก่าแก่ของเมืองเก่า มีวัฒนธรรมประเพณีสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยวได้ คือ การที่วัดและชุมชนมีความเข้มแข็ง คนในชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบการจัดกิจกรรมการท่องเที่ยวร่วมกับวัดดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิตดั้งเดิม

1.2 กิจกรรมในการท่องเที่ยวของเมืองเก่าอุไทย การให้ความรู้ด้านประวัติศาสตร์ความเป็นมาของเมืองเก่า มนต์เสน่ห์ของอารยธรรมความเป็นมาและความเก่าแก่ของเมืองเก่า การท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกใน การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

1.3 การเข้าถึงสถานที่ท่องเที่ยว มีป้ายบอกทางอำนวยความสะดวก และสถานที่มีเวลาในการให้ความรู้ ท่องเที่ยวอย่างชัดเจน และมีบริการรถในพื้นที่เมื่อมีการแจ้งประสานงาน จะได้รับการประสานงานและดูแลในการเดินทาง

1.4 สิ่งอำนวยความสะดวกสถานที่ท่องเที่ยวมีการบริการสิ่งอำนวยความสะดวก ความปลอดภัย การสร้างความเข้าใจแก่ผู้ประกอบการธุรกิจที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และการให้ความรู้แก่นักท่องเที่ยวในการปฏิบัติตนขณะท่องเที่ยว หน่วยงานที่รับผิดชอบมีการกำหนด แผนที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวให้ชัดเจน

1.5 ที่พักสำหรับนักท่องเที่ยวได้มีที่พัก รวมถึงร้านอาหารให้บริการ และมีที่พักในบริเวณใกล้เคียงและอยู่ในชุมชน สะดวกสบายไม่ไกลจากสถานที่ท่องเที่ยวเมืองอุไทย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปายะธรรมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทยขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า หลักสัปปายะธรรม โดยภาพรวม กับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุไทยขององค์การบริหาร



ส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.628^{**}$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านศักยภาพของคนมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดในระดับปานกลาง ($R=.624^{**}$) รองลงมา ด้านศักยภาพของพื้นที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.424^{**}$) ด้านมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.557^{**}$) และด้านการจัดการ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับปานกลาง ($R=.316^{**}$)

3. แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยวเมืองเก่าอุทัยตามแนววิถีพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทัยเก่า อำเภอหนองฉาง จังหวัดอุทัยธานี โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, $S.D.=0.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.36$) รองลงมา ด้านศักยภาพของคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.26$) ด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.26$) และด้านศักยภาพของพื้นที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, $S.D.=0.31$) การวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้ 1. ด้านสถานที่เหมาะสม ที่ประกอบไปด้วย พื้นที่สะอาด แสงสว่างเหมาะสม ปราศจากมลภาวะทางเสียง มีความปลอดภัย และรื่นรมย์เหมาะแก่การท่องเที่ยวและเรียนรู้ 2. ด้านสถานที่มีความสะดวกและปลอดภัย ที่ประกอบไปด้วย มีการประสานงบประมาณ มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ วางแผนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และรองรับกิจกรรมของชุมชนได้เป็นอย่างดี 3. ด้านการใช้ภาษาสุภาพเหมาะสม ที่ประกอบไปด้วย ชุมชนประสานแหล่งท่องเที่ยว ดูแลสนับสนุนให้มีความรู้ และใช้ภาษาที่สุภาพ เปิดโอกาสให้ชุมชนร่วมกันวางแผน และจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว ดำเนินภายใต้แผนการพัฒนาเรื่องความเหมาะสมเป็นอย่างดี 4. ด้านบุคคลมีความรู้ ที่ประกอบไปด้วย มีการพัฒนาสนับสนุนบุคลากรในพื้นที่ ต้อนรับอย่างอบอุ่น สนับสนุนฟื้นฟู ดูแล ตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญ และอนุรักษ์ส่งเสริมและพัฒนา 5. ด้านอาหารที่เหมาะสม ที่ประกอบไปด้วย วิถีชีวิตชุมชนส่งผ่านวัฒนธรรมอาหาร ใช้แหล่งอาหารในท้องถิ่น เน้นเกษตรปลอดภัย ร่วมใจกันทุกฝ่าย และรองรับกิจกรรมท่องเที่ยว 6. ด้านมีทรัพยากรอุดมสมบูรณ์ ที่ประกอบไปด้วย อากาศบริสุทธิ์ ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต มีการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม เชื่อมโยงกับธรรมชาติ สงบร่มเย็นสวยงาม 7. ด้านมีอริยปถที่เหมาะสมกับบุคคล ที่ประกอบไปด้วย มีการรองรับกิจกรรม ส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน เน้นความหลากหลาย สร้างการมีส่วนร่วม และชื่นชมประเพณีของชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการส่งเสริมการท่องเที่ยว พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านสิ่งดึงดูดใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านกิจกรรม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก โดยสภาพทั่วไปการจัดการท่องเที่ยวประกอบด้วย สิ่งดึงดูดใจ กิจกรรม การเข้าถึงสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่พักในพื้นที่การท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิจักร จันทิมา (2565) ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาอุปสรรคและภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมภาคเหนือ พบว่า การรองรับนักท่องเที่ยวไม่เพียงพอ ความเสื่อมโทรมของสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ อาหารและสินค้าที่จำหน่ายไม่ได้มาตรฐาน มีมลพิษทางอากาศ ขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กับเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวในการพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อความยั่งยืน

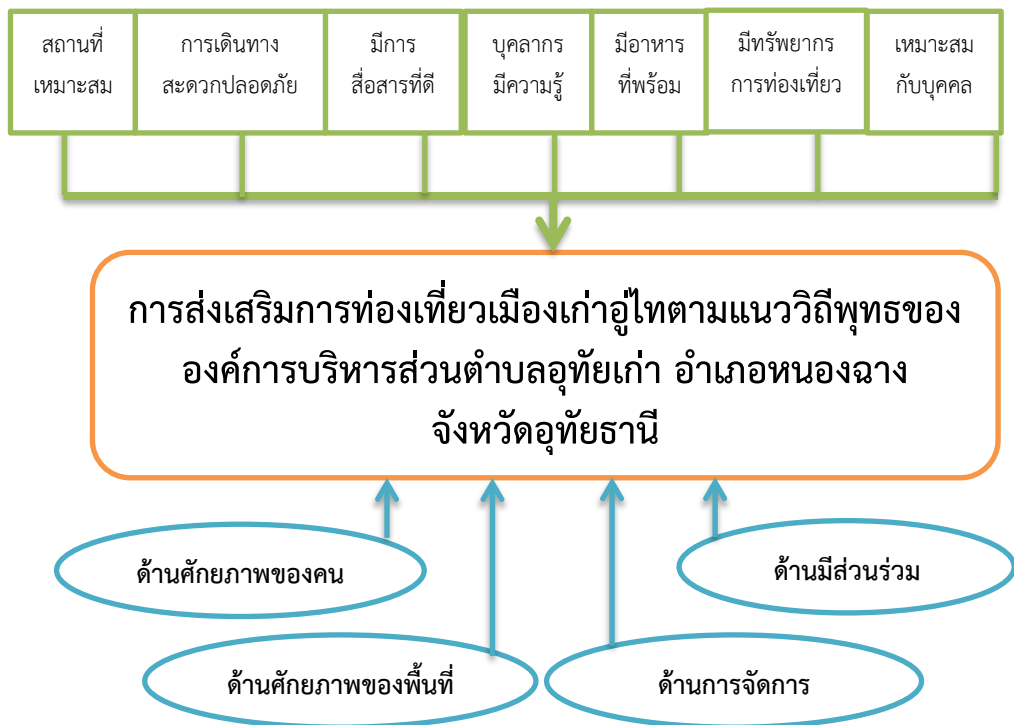
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปายะธรรมกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว ภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.628^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านศักยภาพของคน มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด รองลงมา ด้านศักยภาพของพื้นที่ ด้านมีส่วนร่วม และด้านการจัดการ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูศรีกิตยาธร (นันทชัย เจริญยุทธ) และคณะ (2564) ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาที่วัดไชยธาราราม (วัดฉลอง) อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ในการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกิจกรรมการท่องเที่ยว เพื่อยกระดับคุณภาพ ทั้งด้านกายภาพของแหล่งท่องเที่ยวและจิตใจของนักท่องเที่ยว การประยุกต์ใช้หลักธรรม ทั้ง 4 ประการนี้ ส่งผลให้การท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาของวัดไชยธารารามมีคุณภาพ รอบด้าน ไม่เพียงแต่ในมิติของสถานที่และบริการเท่านั้น หากยังเสริมสร้างคุณค่าทางจิต วิญญาณแก่ผู้มาเยือนได้อย่างลึกซึ้งอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ปิยะเจริญเดช (2564) ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยว ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผล ตลอดจนการรับ ผลประโยชน์จากการท่องเที่ยว ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาระบบการจัดการการท่องเที่ยว โดยรวมในระดับร้อยละ 37 นอกจากนี้ การนำหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการมาใช้ในการ บริหารจัดการชุมชนท่องเที่ยว ล้วนเป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อการพัฒนาการจัดการ การท่องเที่ยวในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีอัตราส่งผลในระดับร้อยละ 78 ซึ่งสอดคล้องใน ความสัมพันธ์ในการจัดการท่องเที่ยวตามหลักธรรมที่ประยุกต์ใช้ ซึ่งมีมีส่วนร่วมของพื้นที่

3. แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยว สถานที่ที่เหมาะสม ปลอดภัย รื่นรมเหมาะแก่ การท่องเที่ยวและเรียนรู้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยว มีการพัฒนาสนับสนุนบุคลากร ในพื้นที่ ตระหนักถึงภาระหน้าที่อันสำคัญ และอนุรักษ์ส่งเสริมและพัฒนา วิถีชีวิตชุมชน



ส่งผ่านวัฒนธรรมอาหาร เน้นเกษตรปลอดภัย มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกาย ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน สร้างการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพัทธ์ ภูมิพิณสินธ์ (2562) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักทั้ง 7 ด้าน ที่เน้นการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนและมีคุณภาพ การดำเนินงานในแต่ละด้านนี้จะช่วยให้การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องในด้านการจัดการท่องเที่ยวด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมท้องถิ่น เป็นต้น

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

การที่จะส่งเสริมการท่องเที่ยวได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคลในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำ คณะกรรมการ สถานภาพของบุคลากร ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของประชาชนในชุมชนที่จะส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ได้เป็นอย่างดีและ



ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วย สถานที่ที่มีความเหมาะสมสำหรับการท่องเที่ยว มีพื้นที่การท่องเที่ยวในแต่ละประเภท สามารถเดินทางถึงสถานที่ได้สะดวก มีความปลอดภัย มีป้ายบอกทาง มีการสื่อสาร มีภาษาที่ใช้เป็นสากล และสภาพเป็นที่ต้อนรับนักท่องเที่ยว บุคลากรในพื้นที่ ประชาชน ผู้นำเที่ยวในพื้นที่มีความรู้ความสามารถในการต้อนรับและนำเที่ยวได้เป็นอย่างดี มีร้านอาหาร และมีพื้นที่ในการต้อนรับด้านการบริการอาหารและเครื่องดื่มในพื้นที่อย่างเพียงพอ และเหมาะสม มีทรัพยากรการท่องเที่ยวที่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวควรมีนโยบายในการส่งเสริมการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรของเมืองเก่าอุไทยตามแนววิถีพุทธ
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวควรมีนโยบายให้หน่วยงานในกำกับติดตามการทำงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวของเมืองเก่าอุไทยตามแนววิถีพุทธ
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวควรมีนโยบายในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบทอดมรดกของเมืองเก่าอุไทยตามแนววิถีพุทธ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องควรลงพื้นที่เพื่อสำรวจความคิดเห็นของชุมชน และจัดเก็บข้อมูลในทุกมิติของชุมชน จากนั้นนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้สามารถส่งเสริมการท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง
2. ควรมีนักวิชาการและเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญที่สามารถพูดคุยและกระตุ้นให้ชุมชนตระหนักถึงจุดเด่นของตนเอง และนำไปสู่การพัฒนาและต่อยอดให้เกิดประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิถีชีวิต วัฒนธรรม หรือที่อยู่อาศัย
3. ความสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และภาคีเครือข่าย ด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการท่องเที่ยวชุมชน วัฒนธรรมวิถีชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมวิถีพุทธโดยการมีส่วนร่วมของวัด ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างต้นแบบของชุมชนวัฒนธรรมวิถีพุทธในด้านต่าง ๆ มาเสริมพลังความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
3. การวิจัยแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของชุมชน



เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม. (2559). *วัฒนธรรม วิถีชีวิตและภูมิปัญญา*. กรุงเทพฯ: บริษัท รุ่งศิลป์การพิมพ์ (1977) จำกัด.
- ทัศนีย์ ปิยะเจริญเดช. (2564). *รูปแบบการพัฒนาการจัดการการท่องเที่ยวบนพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในจังหวัดสงขลา* (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิณิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธัญญพัทธ์ ภูริพิณศนันท์. (2562). *พุทธวิธีการจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิณิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูศรีกิตยาธ (นนทชัย เจริญยุทธ) และคณะ. (2564). การประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 4 เพื่อเสริมสร้างการท่องเที่ยวเชิงพระพุทธศาสนาของวัดไชยธาราราม (วัดฉลอง) อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(2), 517-538.
- ฤทธิจักร จันทิมา. (2565). *แนวทางการพัฒนาภาพลักษณ์การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมภาคเหนือแบบยั่งยืน* (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุขฎิณิบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานจังหวัดอุทัยธานี. (2561). *แผนพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี (พ.ศ. 2561-2565)* (ฉบับทบทวน). อุทัยธานี: สำนักงานจังหวัดอุทัยธานี.
- สำนักงานตำบลอุทัยเก่า. (2566). *ข้อมูลประชากรผู้อาศัยอยู่ในตำบลอุทัยเก่า ประจำปี 2566*. อุทัยธานี: สำนักงานตำบลอุทัยเก่า.
- สุมาลี อุบลมณี. (2563). *คู่มือการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการท่องเที่ยว*. สตูล: สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหว้า จังหวัดสตูล.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหาร
เทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี*
ADMINISTRATIVE COMPETENCY DEVELOPMENT ACCORDING
TO IDDHIPADA-DHAMMA OF LAM SAM KAEW CITY MUNICIPALITY,
LAM LOOKKA DISTRICT OF PATHUM THANI PROVINCE

พระวรเชษฐ กนต์วีโร, ธิติวุฒิ หมั่นมี, อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า
Phra Worachet Kantawiro, Thitiwut Manmee, Apinya Chatchofa
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: worachaet504013@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว 3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สันการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และด้านความสามารถในการพัฒนาคน ตามลำดับ 2. หลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้วในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักวิมังสา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง หลักวิริยะ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หลักจิตตะ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และหลักฉันทะ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ตามลำดับ 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร พบว่า การนำหลักอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการส่งเสริมผู้บริหาร



ในการปฏิบัติงาน คือ ฉันทะ ความพอใจ มาใช้ในบริบทของการพัฒนาสามารถทำได้ โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน หลักวิริยะ ความเพียร คือ มีความสำคัญมากในการทำงานทุกประเภท โดยเฉพาะจะช่วยให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักจิตตะ ความเอาใจใส่ คือ มีกำหนดเกณฑ์ และมาตรฐานที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงาน วิมังสา ความรอบคอบ คือ การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เพื่อระบุปัญหา

คำสำคัญ: การพัฒนา; อิทธิบาทธรรม; สมรรถนะการบริหาร

Abstract

The objectives of this research paper were: 1. To study the level of administrative competence of Lam Sam Kaew City Municipality Administrators, 2. To study the relationship between Iddhipadadhamma and the administrative capacity of the Lam Sam Kaew City Municipality Administrators, and 3. To study the guidelines for developing administrative capacity according to Iddhipadadhamma of the Lam Sam Kaew City Municipality Administrators, conducted by the quantitative research, collected data from a samples of 210 people. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient analysis using Pearson's method. The qualitative research collected data from 10 key informants by in-depth interview.

Findings were as follows: 1. The administrative competence of the administrators, by overall, was at a high level. When analyzed by individual aspects, all were rated at the highest level, ranked in the following order: leadership ability, leadership in change management, strategic thinking, and human development ability. 2. The principles of Iddhipadadhamma exhibited a moderate positive correlation with the administrators' competence. When considered individually, Vimamsa, investigation, showed the highest positive correlation, followed by Viriya, perseverance, Citta, attention and Chanda, aspiratin, all of which demonstrated moderate positive correlations, respectively. 3. The Guidelines for developing administrative competence suggested that the application of Iddhipadadhamma could enhance Administrators' effectiveness. Chanda, aspiration and willingness, should be



promoted through clear goals and focused development. Viriya, perseverance, was essential for achieving efficient work outcomes. Citta, attention, involved establishing clear criteria and performance standards, while Vimamsa, investigation, emphasized systematic analysis and problem-solving to address challenges effectively.

Keywords: Development; Iddhipadadhamma; Administrative Competence

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงจำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพและเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการปรับตัว เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับประเทศไทย ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์, 2564) การกระจายอำนาจของรัฐบาลสู่ประชาชนมุ่งหวังให้ผู้ নাท้องถิ่นควรมีสมรรถนะความรู้ในการบริหารงานบริหารคนอย่างมืออาชีพ การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิผล (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2557 และมีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามหลักเกณฑ์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้กำหนด (ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, 2556)

การบริหารงานของเทศบาลเมืองลำสามแก้ว เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชนทั่วไป สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบปัญหาว่ามีปัญหาหลายด้านที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ หรือกำลังแก้ไขแต่ยังไม่แล้วเสร็จ เช่น การบริหารงานที่ไม่ทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการประชาชน การนำข่าวสารจากทางรัฐบาลกระจายให้ประชาชนรับทราบ อีกทั้งสมาชิกสภาเทศบาลยังขาดประสบการณ์ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ขาดความชัดเจนในการระดมทุนจากภายนอกจากภาครัฐ แผนงานมีความซับซ้อนทำให้บุคลากรไม่เข้าใจแผนงานที่กำหนด นอกจากนั้นเครื่องมืออุปกรณ์ยังไม่ค่อยทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

สาเหตุประการหนึ่งเกิดจากตัวบุคคล คือ นายกเทศมนตรียังขาดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน การคิดเชิงกลยุทธ์ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หรือเพิ่มเติมไม่มีทักษะการบริหารคน และแผนงานการนำเทคโนโลยีการบริหารสมัยใหม่มาปรับใช้ไม่มีคุณลักษณะของภาวะผู้นำองค์กรขาดความมั่นใจในตนเองอีก



ทั้งมีการถ่ายโอนตำแหน่งกับบริหารงานเทศบาลมาจากหน่วยงานอื่นย่อมทำให้ขาดความรู้ทักษะความเชี่ยวชาญในการบริหารงานของเทศบาลโดยอาจจะกล่าวได้ว่า ผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลยังขาดทักษะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550)

การนำอิทธิบาทธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึง ความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี 4 ประการคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา (ที.ปา. (ไทย) 11/231/233) ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณา หรือหมายความว่า มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน เป็นอิทธิบาท 4 อาชีพ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2549) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารตามกรอบสมรรถนะกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงน่าจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จได้หลักธรรมอิทธิบาทธรรมมาพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้เป็นสิ่งที่ดีเพราะหลักธรรมอิทธิบาทธรรม เป็นคุณธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อเทศบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการยกระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาล ทั้งในด้านการกำหนดแนวทางการพัฒนาและการวางนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ อันจะส่งผลให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองลำสามแก้วมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานในเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอ
ลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีจำนวน 438 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างที่อยู่
เทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 210 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน
10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการการเมือง 1 คน ผู้บริหารข้าราชการ
ประจำ 1 คน ผู้ปฏิบัติงาน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 2
รูปหรือคน กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา 2 รูปหรือคน กลุ่ม
ผู้รับบริการหรือประชาชน 2 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม แบบสอบถาม (Questionnaires)
โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม ตอนที่ 3 เป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหาร ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา
อุปสรรคและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended
Question) ให้เลือกตอบแบบเสรี

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้สัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 210 คน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้ว
นำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์



ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร โดยภาพรวม

ที่	การพัฒนาสมรรถนะการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	4.56	0.29	มากที่สุด
2.	ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ	4.57	0.29	มากที่สุด
3.	ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	4.54	0.29	มากที่สุด
4.	ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์	4.56	0.29	มากที่สุด
ภาพรวม		3.65	0.17	มาก

ผลการวิจัยข้อ 1 ระดับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.29) รองลงมา ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$ S.D.=0.29) และด้านความสามารถในการพัฒนาคน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.29)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรต้น	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหาร	ตัวแปรตาม			
			1. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	2. ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ	3. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน	4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์
หลักอิทธิบาทธรรม		.570**	.490**	.412**	.404**	.351**
1. ฉันทะ ความพอใจ		.566**	.232**	.168*	.254**	.280**
2. วิริยะ ความพากเพียร		.738**	.275**	.219**	.268**	.252**
3. จิตตะ ความเอาใจใส่		.727**	.348**	.346**	.283**	.201**
4. วิมังสา ความไตร่ตรอง		.759**	.500**	.403**	.325**	.257**

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี



พบว่า หลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในระดับปานกลาง ($R=.570^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักวิมิงสา ความไตร่ตรอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R=.759^{**}$) รองลงมาคือ หลักวิริยะ ความพากเพียร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.738^{**}$) หลักจิตตะ ความเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.727^{**}$) และหลักฉันทะ ความพอใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.566^{**}$) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารตามหลักอิทธิบาทธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี พบว่า 1. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเปรียบเสมือนบุญแจสำคัญที่ไขประตูสู่ความสำเร็จ การจูงใจบุคคลให้ทุ่มเท เต็มใจ และมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ คือ การกำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทาง ให้ทุกคนในองค์กรมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านความสามารถในการพัฒนาคน คือ การมอบหมายงานที่เหมาะสม ช่วยให้พนักงานพัฒนาขีดความสามารถ จะช่วยให้พนักงานทำงานสำเร็จ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย 2. การนำหลักอิทธิบาทธรรม มาใช้ในการส่งเสริมผู้บริหารในการปฏิบัติงาน คือ การนำหลัก ฉันทะ ความพอใจ มาใช้ในบริบทของการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการในองค์กร สามารถทำได้โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนและแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุม หลักวิริยะ ความเพียร คือ มีความสำคัญมากในการทำงานทุกประเภท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของท้องถิ่นเพราะจะช่วยให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักจิตตะ ความเอาใจใส่ คือ มีกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจนสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประเมินผลการดำเนินงานจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย หลักวิมิงสา ความรอบคอบ คือ การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อระบุปัญหา และผลกระทบกำหนดเป้าหมายและวิธีการแก้ไขปัญหายอย่างชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้วโดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, $S.D.=0.17$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับดังนี้ อันดับ 1 ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.29$) การกำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน



เปรียบเทียบเหมือนเข็มทิศนำทาง ให้ทุกคนในองค์กรมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน อันดับ 2 ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$ S.D.=0.29) การสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่ไขประตูสู่ความสำเร็จ การจูงใจบุคคลให้ทุ่มเท เต็มใจ และมุ่งมั่นทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$ S.D.=0.29) การกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายเติบโตอย่าง และอันดับ 4 ด้านความสามารถในการพัฒนาคน ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.29) การมอบหมายงานที่เหมาะสม ช่วยให้พนักงานพัฒนาขีดความสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และเติบโตในสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลี กองแก้ว (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง ที่พบว่า ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพ และความเสมอภาคในการพัฒนาองค์กร และเพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะต้องพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอนุวัฒน์ อนุตตโร (2565) ที่ศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์”ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เครื่องมือต่อการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานในสายงานของตนเองบางครั้งมีข้อจำกัดเรื่องจำนวนคนน้อย คนหนึ่งคนต้องทำงานในสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทำให้งานที่ออกมายังมีข้อบกพร่องอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของรวิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์ (2567) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า 1. การบริหารจัดการ พบว่า การนำ การวางแผน การควบคุม ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 45.3 2. หลักอิทธิบาท 4 พบว่า จิตตะ ความใส่ใจ วิมังสา ความไตร่ตรอง วิริยะ ความเพียร ฉันทะ ความพอใจ ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร ได้ร้อยละ 60.9

2. หลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ในระดับปานกลาง ($R=.570^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักวิมังสา ความไตร่ตรอง มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($R=.759^{**}$) รองลงมาคือ



หลักวิริยะ ความพากเพียร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.738^{**}$) หลักจิตตะ ความเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($R=.727^{**}$) และหลักฉันทะ ความพอใจ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.566^{**}$) ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คล่องกับงานวิจัยของพัชรียา พงษ์สุทัศน์ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. หลักฉันทะ ความพึงพอใจ ต้องพัฒนาที่ตัวบุคลากร โดยพัฒนาตามพื้นฐานทาง จิตใจของแต่ละคนเป็นสำคัญ 2. หลักวิริยะ ความเพียร คือ กำหนดแนวทางการปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานด้วยความขยันหมั่นเพียร 3. หลักจิตตะ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ คือ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจนร่วมมือกันปรับปรุงงาน 4. หลักวิมังสา ไตร่ตรองหรือทดลอง คือการใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ มีมาตรฐานที่ชัดเจน วางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกัน

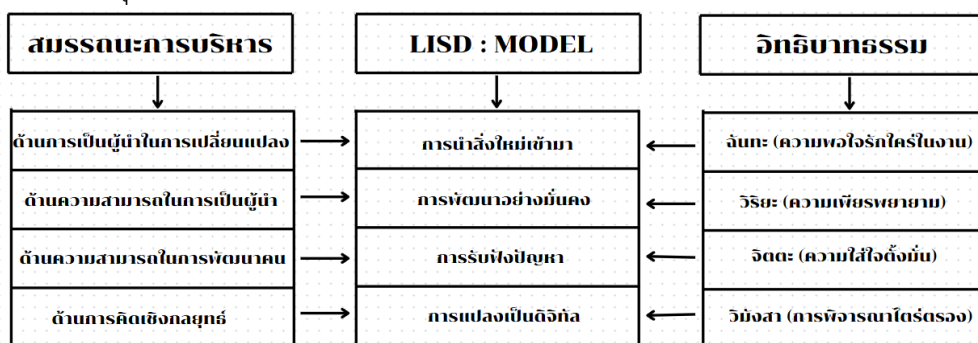
3. สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้การพัฒนาศมรรณะการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว เป็นผลที่เกิดจากการนำหลักอิทธิบาทธรรมเข้ามาพัฒนาศมรรณะการบริหารงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. หลักฉันทะ ความพอใจ คือ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและวางแนวทางพัฒนาศมรรณะการบริหารอย่างครอบคลุม ช่วยสร้างแรงจูงใจและเป็นพื้นฐานสำคัญในการยกระดับศักยภาพของท้องถิ่น 2. หลักวิริยะ ความเพียร คือ ความมุ่งมั่น ขยัน อดทน เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แม้เผชิญอุปสรรค 3. หลักจิตตะ ความเอาใจใส่ คือ การกำหนดมาตรฐานและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินและพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ 4. หลักวิมังสา ความรอบคอบ คือ การวิเคราะห์ วางแผน และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา รวมถึงเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน เพื่อให้การแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง การนำคู่มือแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร 3 ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการพัฒนาศมรรณะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลเมืองลำสามแก้ว เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ด้านการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวและก้าวสู่ความสำเร็จได้ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง 2. ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ คือ การกำหนดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน สื่อสารให้ทุกคนเข้าใจ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือให้แก่องค์กร 3. ด้านความสามารถในการพัฒนาคน คือ การมอบหมายงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง



4. ด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ คือ การกำหนดกลยุทธ์ระยะยาวที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร นำองค์ความรู้ใหม่มาปรับใช้ เพื่อเพิ่มศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกศิ์ จันทราประภาวัฒน์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิผลการจัดการขยะของเทศบาลนครลำปาง ได้ที่พบว่า ปัจจัยด้านการจัดองค์กร นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 มีลักษณะดังนี้ 1. ด้านฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นและพึงพอใจในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด 2. ด้านวิริยะ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3. ด้านจิตตะ ได้แก่ วิเคราะห์โครงการอย่างรอบคอบ และ 4. ด้านวิมังสา ได้แก่ มีการพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี-ข้อด้อยเพื่อเป็นแนวทางครั้งต่อไปและมีการวัดผล ประเมินผล การจัดการขยะอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้งานได้ผลคนเป็นสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของพลัฎฐ์ อาริวงค์ศิลป์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ตามหลักพุทธธรรม การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1. ด้านฉันทะ ความพอใจ บุคลากรมีความ รักในองค์กร 2. ด้านวิริยะ ความเพียร บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน 3. ด้านจิตตะ เอาใจใส่ บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ 4. ด้านวิมังสา ไตร่ตรอง บุคลากรใช้ทักษะทางปัญญาในการแก้ไขปัญหา

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษา สามารถสรุปเป็นภาพองค์ความรู้การวิจัย ดังปรากฏเป็น LISD MODEL สรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

การรับฟังปัญหา (Listen to Problems) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสาธารณะ โดยเกี่ยวข้องกับการรับฟังข้อกังวล ปัญหา และข้อเสนอแนะ ความสามารถในการพัฒนาคน



ผู้นำที่รับฟังปัญหาอย่างตั้งใจ จะเข้าใจความต้องการของบุคลากร ช่วยเสริมสร้างศักยภาพเฉพาะบุคคลได้ตรงจุด หลักจิตตะ (ความเอาใจใส่) แสดงถึงการจดจ่อ ใส่ใจในความรู้สึกรู้สึก ปัญหา และข้อเสนอแนะของบุคลากร ทำให้เกิดการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง และใกล้ชิดสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้ และความสามัคคี

การนำสิ่งใหม่เข้ามา (Innovation) ในบริบทของการบริหารสาธารณะมีความสำคัญอย่างมาก เพื่อพัฒนา และปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเปิดรับนวัตกรรม กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่เพื่อปรับปรุงองค์กร หลักฉันทะ (ความพอใจรักในงาน) มีใจรักในการพัฒนางาน เปิดรับสิ่งใหม่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมทำให้องค์กรสามารถก้าวทันโลก พัฒนาขีดความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาอย่างมั่นคง (Steady Development) เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการเติบโต และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยไม่กระทบต่อความมั่นคง และเสถียรภาพขององค์กรหรือชุมชน ความสามารถในการเป็นผู้นำ ผู้นำต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน บริหารจัดการงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาเกิดขึ้นอย่างมั่นคง หลักวิริยะ (ความเพียร) มุ่งมั่นทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ทำให้องค์กรมีความมั่นคงในระยะยาว ลดความเสี่ยงจากปัญหาซ้ำซาก

การแปลงเป็นดิจิทัล (Digitization) เป็นกระบวนการที่สำคัญในยุคดิจิทัลที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารสาธารณะ การแปลงข้อมูลและกระบวนการต่าง ๆ ให้เป็นดิจิทัลมีข้อดีหลายประการ การคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กรและความท้าทายใหม่ ๆ หลักวิมังสา (ความไตร่ตรอง) คิดวิเคราะห์ข้อมูล ประเมินผลกระทบ วางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพิ่มขีดความสามารถองค์กร ลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพ และก้าวทันโลกยุคใหม่

สรุปการรับฟังปัญหา พัฒนาคนด้วยใจใส่ใจ จิตตะ ช่วยพัฒนาคนตรงจุด เสริมศักยภาพด้วยความเข้าใจ การนำสิ่งใหม่เข้ามาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วยใจรักงาน ฉันทะ เปิดรับนวัตกรรม พัฒนาองค์กรไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาอย่างมั่นคง เป็นผู้นำที่บริหารด้วยความเพียร วิริยะ ทำให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง ยั่งยืน การแปลงเป็นดิจิทัล คิดเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรด้วยความรอบคอบ (วิมังสา) วางแผนอนาคต ปรับตัวอย่างมีเป้าหมาย ทุกองค์ประกอบเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ผู้นำที่มีสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน จะสามารถใช้หลักกฏการบริหารจัดการองค์กรให้ตอบสนองต่อกระแสโลกาภิวัตน์ นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมั่นคงและยั่งยืน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรนำผลการวิจัยนี้ไปกำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร โดยใช้หลักอิทธิบาทธรรม (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) เป็นกรอบแนวทางในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านการคิดเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาคน และการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรกำหนดนโยบายการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ยึดหลักธรรมาภิบาล โดยนำผลการวิจัยที่ใช้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารในการสร้างค่านิยมและธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีไปใช้ในการวางนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงกำหนดมาตรฐานผู้นำต้นแบบในท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการรับฟังปัญหาและความคิดเห็นจากบุคลากรและประชาชน เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถในการพัฒนาคน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง

2. ควรจัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารโดยอิงผลการวิจัยในด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านนวัตกรรม การบริหารงานยุคดิจิทัล และการปรับเปลี่ยนทัศนคติเชิงบวกให้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรต่อยอดผลการวิจัยนี้ไปศึกษาการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพื้นที่อื่น เพื่อนำไปเปรียบเทียบและปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างกัน เช่น เทศบาลในเขตเมืองและเทศบาลในเขตชนบท

2. ควรศึกษารูปแบบการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นอย่างลึกซึ้ง เพื่อพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับการบริหารในบริบทไทย และสามารถเป็นต้นแบบให้หน่วยงานอื่นนำไปปรับใช้

เอกสารอ้างอิง

เกศี จันทราประภาวัฒน์. (2565). *พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิผลการจัดการขยะของเทศบาลนครลำปาง* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- ณัฐวัฒน์ สิริพรุฒิ. (2556). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการบริหารองค์การปกครอง
ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธ์. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิชาการบริหาร
เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2549). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- พระมหาอนุวัฒน์ อนุตโตโร. (2565). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ (สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พลวัตร อาริวงค์ศิลป์. (2567). การพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธเพื่อการเรียนรู้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของบุคลากรศาลปกครอง (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรียา พงษ์สุทัศน์. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของ
บุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี (สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิภาส พิตรพิบูลย์พงศ์. (2567). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสาคร (ดุษฎี
นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2557). กฎหมายการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- อัญชลี กองแก้ว. (2561). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบล
บางละมุง จังหวัดชลบุรี (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย.



Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.



การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรเทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*
BUDDHADHAMMA APPLICATION FOR PROMOTE PERSONNEL
PERFORMANCE KHLONG DON LUANG MUNICIPALITY, PATHUM THANI

นุชนาถ เรืองจิตตรี, สมบัติ นามบุรี, สุริยา รักษาเมือง
Nutchanat Roengjittree, Sombat Namburi, Suriya Raksamueng
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: sodaandhoney@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะเทศบาลเมืองคลองหลวง 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองคลองหลวง และ 3. แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคลองหลวง โดยการวิจัยเชิงผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ข้อ 1 คำถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 2 แบบสอบถามหลักคุณธรรม 3 แบบสอบถามการปฏิบัติงาน 4 เป็นแบบสอบถามปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมานหาค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าหลักคุณธรรม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคลองหลวง อยู่ระดับสูงมาก และ 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ มี 3 แนวทาง ได้แก่ การปฏิบัติงาน ด้านปัญญาพละ ความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์



สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ ด้านวิริยะพละ คือ มีจิตแน่วแน่ มีความอดทน ตั้งใจทำผลงานที่ทำบุคคลที่มีจิตใจมุ่งมั่น และมุ่งมั่นในเป้าหมาย ด้านวิชชพละ ความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านสังคหพละ เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างทั่วถึงบุคคลที่ใส่ใจ ดูแลอย่างเต็มที่

คำสำคัญ: ส่งเสริม; หลักพระธรรม; สมรรถนะการปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of performance competency among personnel of Khlong Luang Town Municipality, 2. To examine the relationship between Buddhist principles and personnel performance competency, and 3. To propose guidelines for applying Buddhist principles to enhance the performance competency of personnel of Khlong Luang Town Municipality, conducted by the mixed methods. The quantitative data were collected from 222 samples, determined using Taro Yamane's (1973) formula. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The quantitative research, data were collected with questionnaires consisting of four parts: 1. demographic information, 2. Baladhamma, Buddhist strength principles, 3. performance competency, and 4. problems, obstacles, and recommendations. For the qualitative research, data were collected from 10 key informants purposefully selected. In-depth interviews were conducted, and the data were analyzed using descriptive interpretation. Inferential statistics, including Pearson's correlation coefficient, were analyzed using statistical software. The qualitative findings were synthesized according to the research objectives.

Findings were as follows 1. The overall level of personnel performance competency was at the highest level. 2. The relationship between Buddhist principles and personnel performance competency showed that the overall practice of Baladhamma had a very strong positive correlation with the performance competency of personnel of Khlong Luang Town Municipality and 3. The guidelines for the development of operational



competence were found that in terms of intelligence, physical education, the ability to analyze environmental situations related to work. Physical education was to have a firm mind, patience, intentionally doing the work of a person with a stable mind and commit to the goal. To verify the person who was responsible for the work done. In the field of health; paying attention to the welfare and well-being of personnel, the people who care and take full care of them thoroughly.

Keywords: Promote; Bala-Dhamma; Performance

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเป็นทางการและมีอำนาจในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งย่อมส่งผลต่อความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ทั้งในด้านการตัดสินใจ การถือครองทรัพย์สิน งบประมาณและการมีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน รวมถึงการมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน ทำหน้าที่ให้บริการประชาชนในพื้นที่ที่กำหนดอย่างชัดเจน โดยองค์กรที่ได้รับการถ่ายโอนอำนาจจากรัฐและสามารถดำเนินกิจการได้ด้วยตนเองนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ณัฐศรีณย์ ชุมวรฐายี, 2560) เทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายปีและแผนพัฒนาระยะ 3 ปี โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และภารกิจขององค์กร ทั้งนี้ได้ดำเนินการประเมินข้าราชการตามมาตรฐานตำแหน่ง และส่งเสริมให้ข้าราชการเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรในแต่ละสายงาน (สนธิ เตชานันท์, 2519) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่ามีปัญหาสำคัญในเชิงพื้นที่ เช่น การนำสมรรถนะมาใช้จริงในกระบวนการฝึกอบรมบุคลากรยังไม่เป็นระบบ การจัดทำ Training Roadmap ขาดความชัดเจนในด้านระยะเวลาและเป้าหมาย รวมถึงยังไม่มีกระบวนการประเมินช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) รายบุคคลก่อนจัดอบรม นอกจากนี้ บุคลากรบางคนยังขาดทักษะความรู้ ความเข้าใจที่จำเป็นต่อการใช้งานเครื่องมือในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร ทำให้บางคนต้องรับผิดชอบงานที่อยู่นอกเหนือจากขอบเขตตำแหน่ง ทำให้คุณภาพของงานที่ออกมายังมีจุดบกพร่องอยู่ ปัญหาเชิงบริหารอีกประการหนึ่ง คือ บุคลากรส่วนหนึ่งยังไม่เข้าใจเป้าหมาย ภารกิจ และวิสัยทัศน์ของเทศบาลอย่างชัดเจน อีกทั้งยังขาดกรอบคุณธรรมในการทำงานร่วมกับความรู้ด้านพระพุทธศาสนา ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องจริยธรรมและความรักในงานมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ผ่านการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมโดยวิทยากรผู้มี



ประสบการณ์ในการถ่ายทอดหลักพุทธธรรมให้เข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในงานได้จริง (พระมหานูวัฒน์ อนุตตโร, 2565)

จากบริบทปัญหาดังกล่าว การนำหลักพระธรรมมาใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรถือเป็นแนวทางที่เหมาะสม เนื่องจากพระธรรมเป็นหลักธรรมที่ช่วยเสริมพลังจิตใจ ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารหรือผู้นำที่ต้องใช้คุณธรรมในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผลการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ทั้งในด้านการกำหนดแนวนโยบายและการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดรับกับปัญหาและบริบทของพื้นที่ พร้อมทั้งสามารถเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 497 คน (เทศบาลเมืองคลองหลวง, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างในเทศบาลเมืองคลองหลวง ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหลักภายในองค์กร ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 210 คน



2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยใช้การเลือกแบบเจาะจง เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารทางการเมือง จำนวน 1 คน ผู้บริหารข้าราชการประจำ จำนวน 1 คน ข้าราชการปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน ตัวแทนประชาชนหรือผู้รับบริการ จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลระดับความเห็นต่อหลักพระธรรม (ปัญญาพละ วิริยะพละ อนวัชชพละ และสังกะพละ) ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3-5 ท่าน แล้ววิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยยอมรับค่าที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ความเชื่อมั่น (Reliability) ตรวจสอบโดยการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างขนาด 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือว่าน่าเชื่อถือ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างโดยออกแบบประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยแจกจ่ายแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 222 คน และได้แบบสอบถามกลับมา จำนวน 210 ชุด ซึ่งถือว่าเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 10 คนหรือรูป และบันทึกข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการสังเคราะห์ข้อมูลตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อหาแนวทางและข้อเสนอที่เป็นรูปธรรม



ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ที่	การพัฒนาสมรรถนะการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.43	0.67	มาก
2.	บริการที่ดี	4.44	0.67	มาก
3.	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.42	0.67	มาก
4.	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.43	0.65	มาก
5.	การทำงานเป็นทีม	4.43	0.67	มาก
ภาพรวม		4.43	0.65	มาก

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.67) รองลงมา การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$ S.D.=0.67) ถัดมาได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$ S.D.=0.65) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.67) ตามลำดับ เมื่อแยกเป็นรายด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพระธรรม กับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริม สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		ตัวแปรตาม				
ตัวแปรต้น	สมรรถนะการปฏิบัติงาน					
		1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.ด้านบริการที่ดี	3.ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	5.ด้านการทำงานเป็นทีม
หลักพระธรรม	.972**	.969**	.932**	.957**	.958**	.947**
1. ปัญญาพละ	.933**	.932**	.890**	.923**	.925**	.904**
2. วิริยพละ	.963**	.946**	.923**	.944**	.956**	.950**
3. อนุวัชพละ	.953**	.952**	.925**	.936**	.940**	.927**
4. ด้านสังคหะพละ	.939**	.946**	.904**	.927**	.915**	.911**

**มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพระธรรมกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า หลักพระธรรมโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ในระดับระดับสูงมาก ($R=.972^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัญญาพละ กำลังแห่งความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก ($R=.933^{**}$) รองลงมาคือ วิริยพละ กำลังคือความเพียร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ($R=.963^{**}$) อดวิชชพละ กำลังคือกรรมที่ไม่มีโทษ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับระดับสูงมาก ($R=.953^{**}$) และสังคหพละ กำลังคือการสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูงมาก ($R=.939^{**}$) ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยบูรณาการหลักพระธรรมพบว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึงการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจจริง มุ่งมั่น บากบั่น ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จนบรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพการให้บริการที่ดี คือ การให้บริการด้วยความเต็ม สร้างความประทับใจ และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพแสดงถึงความเข้าใจในโครงสร้างองค์กร นโยบาย และขั้นตอนงานอย่างลึกซึ้ง ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมั่นใจ มีระบบ และแม่นยำการทำงานเป็นทีมคือการเปิดใจรับฟัง ร่วมปรึกษา และเรียนรู้จากกันอย่างสม่ำเสมอ เสริมสร้างความสามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในทีม โดยได้มีการนำหลักหลักพระธรรมมาใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน คือ ด้านปัญญาพละ กำลังคือปัญญา คือ ความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้บุคคลที่มีความสามารถในการประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจมีผลต่อผลลัพธ์ของงาน ด้านวิริยพละ กำลังคือความเพียร คือ มีจิตแน่วแน่ มีความอดทน ตั้งใจใฝ่สัมฤทธิ์ผลในงานที่ทำบุคคลที่มีจิตใจมั่นคงและมุ่งมั่นในเป้าหมาย มีความอดทนที่จะเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมทั้งมุ่งมั่นทำงานจนกว่าจะได้ผลลัพธ์ที่ต้องการ ด้านวิชชพละ กำลังคือกรรมที่ไม่มีโทษ คือ ความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ และพร้อมเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนการดำเนินการให้สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน ไม่มีการปิดบังหรือหลบเลี่ยงความผิด ด้านสังคหพละ กำลังแห่งการสงเคราะห์ คือ เอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างทั่วถึงบุคคลที่ใส่ใจและดูแลความสุขความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่ ไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับงาน



อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ บุคลากรให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน อีกทั้งยังมีการทำงานร่วมกันและเรียนรู้ต่อเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานสอดคล้องกับ งานวิจัยของภวัต นิตยโศต (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา ที่พบว่า บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มด้านคุณธรรม ความมุ่งมั่น และจริยธรรมในการทำงานในระดับที่ยังต้องพัฒนา ซึ่งสนับสนุนแนวโน้มของงานวิจัยฉบับนี้ที่แสดงให้เห็นว่าการยกระดับสมรรถนะต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาเชิงระบบ

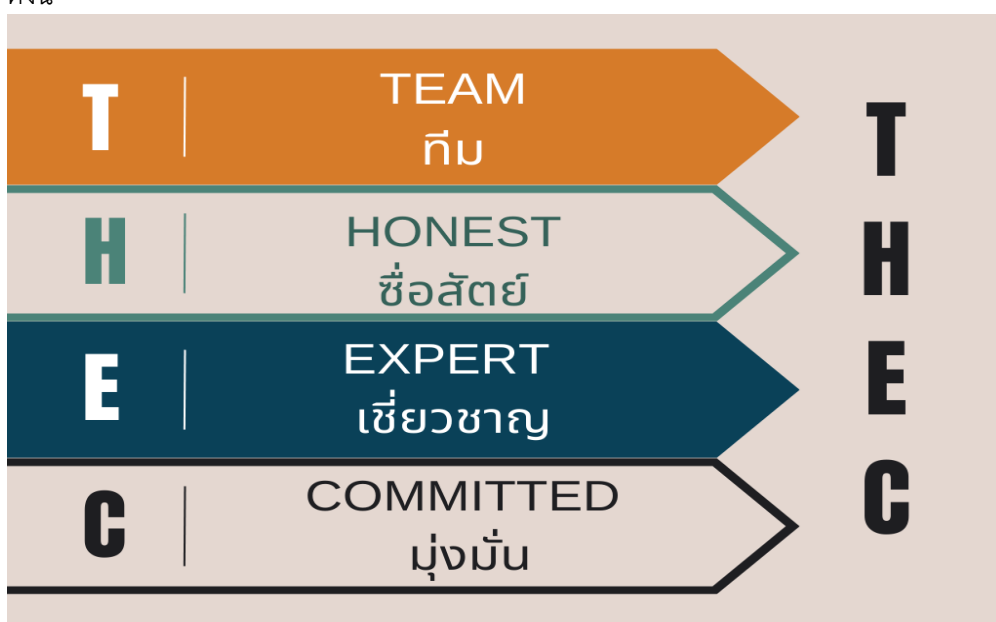
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพละธรรมกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองคลองหลวง จังหวัดปทุมธานีผลการวิจัยพบว่า หลักพละธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อดวัชชพละ และสังคหพละเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรที่มีความรู้และใช้ปัญญาในการวิเคราะห์งาน มีความมุ่งมั่นอดทน ซื่อสัตย์รับผิดชอบ และมีน้ำใจช่วยเหลือกันในองค์กร ย่อมส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิมุข เสมสฤษฎ์ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเยาวภา รุ่งเรือง (2567) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการส่งเสริมการบริหารงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่พบว่า ที่ชี้ให้เห็นว่าหลักพละธรรมมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โดยเฉพาะด้านปัญญา ความเพียร และจิตอาสาในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

3 แนวทางการประยุกต์หลักพละธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองคลองหลวงผลการวิจัยพบว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะสามารถทำได้โดยการบูรณาการหลักพละธรรมทั้ง 4 เข้ากับสมรรถนะหลัก ได้แก่ปัญญาพละ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ วางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงานวิริยพละ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่น ไม่ย่อท้ออดวัชชพละ ส่งเสริมความรับผิดชอบและโปร่งใสในหน้าที่สังคหพละ สนับสนุนบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะ การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของ

ทุกภาคส่วน ซึ่งต้องมีทักษะ ความรู้ ทักษะ และคุณธรรมควบคู่กันไปสอดคล้องกับงานวิจัยของชญา ศิริภิรมย์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี และ สุจิตตรา สวาทยานนท์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้วยการบูรณาการพุทธธรรมในบริบทของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการสอบถามกับบุคลากรและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปเป็นภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์การวิจัย ดังปรากฏเป็น THEC : MODEL สรุปได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ทีม (TEAM) การทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยใช้ทักษะและคุณสมบัติที่เหมาะสมในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ร่วมมือกับสมาชิกในทีม เพื่อแบ่งปันความคิดเห็น แก้ไขปัญหา ความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับทีมในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกสถานการณ์



และหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทีม ความสามารถในการทำงานร่วมกันช่วยให้ทีมสามารถใช้ความสามารถและทรัพยากรของแต่ละคนอย่างเต็มที่

ซื่อสัตย์ (HONEST) การทำงานด้วยความตั้งใจและความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานจนสำเร็จตามที่ต้องการ บุคคลที่มุ่งมั่นจะมีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองอยู่เสมอ ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค หรือปัญหาที่เกิดขึ้นความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในตัวบุคคลและองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถทำตามแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งมั่น (COMMITTED) การทำงานด้วยความตั้งใจและความพยายามในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ด้วยความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานจนสำเร็จตามที่ต้องการความมุ่งมั่นจะสามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานและความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก การทำงานอย่างเต็มที่และไม่ย่อท้อ แม้จะต้องเผชิญกับความยากลำบากหรืออุปสรรค บุคคลที่มีความมุ่งมั่นจะพยายามทำงานให้เสร็จสิ้นตามกำหนด และได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

เชี่ยวชาญ (EXPERT) การปฏิบัติงานด้วยทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ที่ลึกซึ้งในด้านที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามมาตรฐานที่กำหนดบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญจะมีความรู้และทักษะในด้านที่ตนเองทำงานอยู่อย่างลึกซึ้ง สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ โดยไม่ต้องอาศัยคำแนะนำหรือการช่วยเหลือจากผู้อื่นในด้านนั้น ๆ ทำให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การมีประสบการณ์ในการทำงานมากมายในสาขาหรือหน้าที่ที่ตนทำ จะช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดีขึ้นและสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่หลากหลายได้อย่างมีความมั่นใจ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลคลองหลวง โดยใช้ THEC Model ร่วมกับหลักพระธรรม 4 เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานในมิติที่สำคัญ เช่น การบริการที่ดี ความถูกต้องชอบธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาทักษะเชิงลึก
2. ควรกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยท่าทีที่สุภาพ อ่อนโยน
3. ควรกำหนดนโยบายความเข้าใจในโครงสร้างองค์กร เพื่อเพิ่มการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ช่วยให้ผู้สามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ



ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรส่งเสริมให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ
2. ควรส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์การให้บริการ เพื่อให้การบริการมี คุณค่าสำหรับผู้รับบริการ
3. ควรส่งเสริมให้มีการสามารถคาดการณ์แนวโน้มที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบและกระบวนการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเตรียมการรองรับและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัย ต่อยอดการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยรูปแบบการวิจัยพัฒนาแบบมีส่วนร่วมกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาให้ประชาชน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. ควรศึกษาการส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนทิศทางองค์กรให้เข้ากับกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ให้เป็นกลยุทธ์ใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ชญณา ศิริภิรมย์. (2565). การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยตามแนวพระพุทธศาสนา (ดุष्ฎิณีพนธ์ปรัชญาดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐศรีณย์ ชุมวรฐายี. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(1), 50-63.
- เทศบาลเมืองคลองหลวง. (2567). แผนอัตรากำลัง 3 ปี. สืบค้น 25 มกราคม 2567, จาก <https://khlongluang.go.th/public/list/data/detail/id/2448/menu/1196/page/1/catid/4>
- พระมหาอนุวัฒน์ อนุตตโร (คณฺเสน). (2565). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- ภวัต นิตยโชติ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะตามหลักผละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา (ดุขฉินินพนธ์พุทธศาสนดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เยาวภา รุ่งเรือง. (2567). ประสิทธิผลการส่งเสริมการบริหารงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดฉะเชิงเทรา (ดุขฉินินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สนธิ เตชานันท์. (2519). แผนพัฒนาการเมืองไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเกษม.
- สุจิตตรา สวทยานนท์. (2566). พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจขายปลีกขนาดเล็กในจังหวัดปทุมธานี (ดุขฉินินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิมุข เสมสฤษดิ์. (2567). พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุขฉินินพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.



บทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการ
ในอำเภอเมืองจังหวัดชลบุรี*

THE ROLE OF THE SANGHA IN CARING FOR SICK MONKS
IN MUEANG DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

พระครูธรรมธรรอภิชัย อภิขโย,

พระครูวิโรจน์กาญจนเขต (นันทกฤต ทีปังกรโร)

Phrakhrudhammadhorn Apichai Apichayo,

Phrakruwirojkanchanakhet (Nanthakrit Teepangkaro)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: pda.55@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษากระบวนการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 3. นำเสนอการพัฒนาบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นแบบแผนวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสงฆ์ จำนวน 277 รูป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า หลักสังคหัตถุธรรม 4 ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายหลักสังคหัตถุธรรม 4 ได้ร้อยละ 45.6 ($R^2=0.456$) และการบริหารจัดการตามหลัก 4M ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายการบริหารจัดการตามหลัก 4M ได้ร้อยละ 58.3



($R^2=.583$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย 3. การพัฒนาบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การดูแลพระสงฆ์อาพาธจำเป็นต้องบูรณาการการดูแลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมอย่างเป็นองค์รวม ด้านจิตใจเน้นการให้กำลังใจผ่านการพูดคุยอย่างเข้าใจ ใช้ธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ด้านสังคมต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

คำสำคัญ: บทบาท; การดูแล; พระภิกษุอาพาธ

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of care for sick monks by the Sangha administrative monks at Mueang District, Chonburi Province, 2. To study the factors affecting the care for sick monks by the Sangha administrative monks at Mueang District, Chonburi Province, and 3. To present the development of the role of care for sick monks by the Sangha administrative monks at Mueang District, Chonburi Province, conducted by the mixed research methods. The quantitative research, data were collected from 277 samples monks. Data are analyzed using descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The qualitative research, data were collected by in-depth-interviewing 9 key informants, analyzed by descriptive interpretation.

The research results were as follows: 1. The role of care for sick monks by the Sangha administrative monks at Mueang District, Chonburi Province, by overall, was at a high level. 2. Factors affecting the care for sick monks by the Sangha administrative monks at Mueang District Chonburi Province were found that the 4 Sanghavatthudhamma principles had effects on the role of caring for sick monks by the Sangha leaders at Mueang Chonburi District, Chonburi Province at a statistically significant level of 0.01. They could jointly predict the 4 Sanghavatthudhamma principles by 45.6 percent ($R^2=.456$). Management according to the 4M principles had an effect on the role of caring for sick monks by the Sangha leaders in Mueang Chonburi District, Chonburi Province in 3 aspects with statistically significant level of 0.01. They could jointly predict the 4M management by 58.3 percent ($R^2=.583$). Therefore, the research hypothesis was accepted. The development of the



role of caring for sick monks by the Sangha administrative monks at Mueang District, Chonburi Province was found that caring for sick monks must integrate care in terms of physical, mental, and social aspects in a holistic manner. The mental aspect emphasized encouragement through understanding conversations and uses the Dhamma as a mental anchor. The social aspect required creating a network of cooperation from the community and relevant agencies.

Keywords: Role; Care; Sick Monks

บทนำ

การดูแลสุขภาพเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันที่ทำให้เกิดผลดีต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติเอง เป็นพฤติกรรมที่กระทำทั้งขณะที่ร่างกายแข็งแรงเป็นการสร้างเสริม สุขภาพ การป้องกันโรคและครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นขณะเจ็บป่วย ถ้าคนมีความใส่ใจและดูแลสุขภาพย่อมส่งผลต่อ การมีชีวิตที่ดี ทั้งต่อตนเองและสังคม สังคมสงฆ์ เป็นสังคมที่เป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิตที่ประเสริฐเน้นความสมถะเรียบง่ายสันโดษยินดีเท่าที่ได้มาไม่เก็บสะสมปัจจัย (วิ.ม. (ไทย), 5/274/72) หากไม่มีการพัฒนากระบวนการส่งเสริมและการดูแลพระสงฆ์ในด้านสุขภาพ จะทำให้ตัวของพระสงฆ์ขาดการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมให้อยู่ในสภาวะที่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลต่อการสืบทอดพระพุทธศาสนาซึ่งมีพระสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาความดีงามด้านคุณธรรม จริยธรรมทั้งด้านการปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างและสั่งสอนประชาชน ทั่วไป ซึ่งเป็นความจำเป็นสำคัญยิ่งต่อความเจริญมั่นคงหรือความล้มเหลวอ่อนแอของประเทศไทย ธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ มีที่มาจากการขับเคลื่อน มติสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2555 เรื่อง พระสงฆ์กับการพัฒนาสุขภาพะ ดำเนินการภายใต้วิสัยทัศน์ พระแข็งแรง วัดมั่นคง ชุมชนเป็นสุขภายในระยะเวลา 10 ปี โดยยึดหลักการทางธรรมาทางโลก กล่าวคือ พระสงฆ์เป็นผู้นำกำหนดแนวทาง โดยฆราวาสเป็นฝ่ายสนับสนุน ทั้งนี้ ภายหลังจากประกาศใช้ธรรมนูญฯ ในงานสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 10 เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ได้มีการตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ พุทธศักราช 2560 มีสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) และองค์กรภาคีภาคีเครือข่ายร่วมกันเป็นเลขานุการเพื่อสนองงานของมหาเถรสมาคม ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างคณะสงฆ์และฆราวาส/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลสุขภาพพระสงฆ์ทั้งระบบ โดยบูรณาการการทำงานให้สอดคล้องกับงานยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ที่ผ่านมานายอนุทิน



ชาญวีรกุล รองนายกรัฐมนตรี ในฐานะประธานกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ได้มอบนโยบายให้สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.) ร่วมกับกระทรวงสาธารณสุข (สธ.) และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง สานพลังทำงานร่วมกันเพื่อเดินหน้าขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากคณะสงฆ์และภาคีทุกภาคส่วนทั่วประเทศ เพื่อให้ธรรมนูญสุขภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสุขภาวะและเข้าถึงบริการสาธารณสุขให้กับพระภิกษุสงฆ์กว่าสองแสนห้าหมื่นรูปทั่วประเทศ

บทบาทของพระสังฆาธิการในการดูแลพระภิกษุอาพาธ ในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากในการดูแลพระภิกษุอาพาธ เพื่อให้พระภิกษุอาพาธได้รับการดูแลโดยใช้หลักธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อได้ดูแลพระภิกษุอาพาธ ซึ่งแต่ละท่านเป็นบุคลากรที่สำคัญและสืบทอดพระพุทธศาสนา เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ สรรสร้างคุณประโยชน์ที่หลากหลายแก่ ชุมชน สังคม ประเทศชาติ เมื่อเข้าสู่ปัจฉิมวัย แก่ชรา ทุลาภาพ หรืออาพาธเรื้อรังขาดผู้ดูแล หลายรูป ต้องลาสิกขา เพื่อให้ญาติพี่น้องดูแล บางรูปขาดทุนทรัพย์ในการรักษาพยาบาล ส่งผลให้คุณภาพชีวิต ลดลง เป็นภาระแก่ผู้อื่น เพราะไม่ได้รับการดูแลรักษาพยาบาลบางรูป ขาดโอกาสเข้าถึงหลักประกันต่าง ๆ เท่าที่ควร

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดูแลพระภิกษุอาพาธและผู้เกี่ยวข้องสำหรับนำไปวางแผนไปใช้ภายในองค์การคณะสงฆ์ให้มีความสอดคล้องกับเกี่ยวกับบทบาทของพระสังฆาธิการในการดูแลพระภิกษุสงฆ์อาพาธในเขตอำเภอเมืองชลบุรีให้ได้รับการดูแล และเอาใจใส่ยามเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ และทางด้านสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่พระภิกษุอาพาธต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ พระสงฆ์ ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี
จำนวน 893

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ได้จำนวน 277 รูป

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็นกลุ่ม จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่ พระสังฆาธิการ พระสงฆ์ผู้เกี่ยวข้อง ผู้ดูแลพระสงฆ์อาพาธ ตัวแทนผู้นำชุมชน จำนวน 10 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมจากแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก บันทึกเสียงและถ่ายภาพประกอบการสัมภาษณ์ นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ 1. สถิติพรรณนา สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2. สถิติอนุมาน เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีแบบ Stepwise เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัว ซึ่งส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไป ที่ส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ นำมาวิเคราะห์โดยมีการโยงเข้ากับกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความกว้างขึ้น และนำไปสู่การอ้างอิงกับข้อมูลอื่น ๆ ได้



ผลการวิจัย

1. ระดับการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.37$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.51$) รองลงมาได้แก่ สมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.85$, $S.D.=0.44$) อุตถจริยา การประพฤติในสิ่งที่ประโยชน์แก่ผู้อื่น ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.47$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ทาน การให้การเสียสละ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, $S.D.=0.47$)

พระสงฆ์มีระดับการปฏิบัติตามหลักการบริหารจัดการ 4M โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการเงิน (Money) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.45$) รองลงมาได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.46$) ด้านการบริหารบุคคล (Man) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.43$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการจัดการ (Management) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, $S.D.=0.43$)

พระสงฆ์มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=0.40$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ทางด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.48$) รองลงมาได้แก่ ทางด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.44$) และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ทางด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=0.50$)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 1 หลักสังคหวัตถุธรรม 4 ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ, ด้านอุตถจริยา การประพฤติในสิ่งที่ประโยชน์แก่ผู้อื่น, ด้านทาน การให้การเสียสละ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ได้ร้อยละ 45.6 ($R^2=.456$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย



สมมติฐานที่ 2 การบริหารจัดการด้วยหลัก 4M ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสงฆ์ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านการจัดการ (Management) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และด้านการบริหารบุคคล (Man) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายการบริหารจัดการด้วยหลัก 4M ได้ร้อยละ 58.3 ($R^2 = .583$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของหลักสังคหวัตถุธรรม 4

หลักสังคหวัตถุธรรม 4 ที่ได้รับการคัดเลือกเชิงสมการ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.005	.188		5.344	.000
ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ (B4)	.383	.046	.425	8.358	.000
ด้านอรรถจริยา การประพฤติในสิ่งที่ประนีประนอมกับผู้อื่น (B3)	.178	.047	.207	3.800	.000
ด้านทาน การให้การเสียสละ (B1)	.175	.049	.204	3.594	.000

Multiple R = .675^c, $R^2 = .456$, Adjusted $R^2 = .450$, Std. Error = .298, F= 76.335, P= .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า หลักสังคหวัตถุธรรม 4 ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสงฆ์ในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ (B4) ด้านอรรถจริยา การประพฤติในสิ่งที่ประนีประนอมกับผู้อื่น (B3) ด้านทาน การให้การเสียสละ (B1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ได้ร้อยละ 45.6 ($R^2 = .456$) ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.005 + 0.383X_{1B4} + 0.178X_{1B3} + 0.175X_{1B1}$$

$$Zy^{\wedge} = 0.425Z_{X1B4} + 0.207Z_{X1B3} + 0.204Z_{X1B1}$$

สมมติฐานที่ 2 การบริหารจัดการด้วยหลัก 4M ประกอบไปด้วย ด้านการบริหารบุคคล (Man) ด้านการเงิน (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) ด้านการจัดการ (Management) อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ 1. ด้านการบริหารบุคคล (Man) 2. ด้านการเงิน (Money) 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) 4. ด้านการจัดการ (Management) ตามรายละเอียดผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 2 ดังนี้



ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารจัดการด้วยหลัก 4 M

การบริหารจัดการด้วยหลัก 4M ที่ได้รับการคัดเลือกเชิงสมการ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.482	.172		2.805	.005
ด้านการจัดการ (Management) (C4)	.358	.042	.385	8.427	.000
ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) (C3)	.274	.039	.313	7.010	.000
ด้านการบริหารบุคคล (Man) (C1)	.248	.044	.267	5.609	.000

Multiple R = .764^c, R² = .583, Adjusted R² = .579, Std. Error = .260, F= 127.431, P= .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการด้วยหลัก 4 M ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านการจัดการ (Management) (C4) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) (C3) และด้านการบริหารบุคคล (Man) (C1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายการบริหารจัดการด้วยหลัก 4 M ได้ร้อยละ 58.3 (R²=.583) ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.482 + 0.358X_{1C4} + 0.274X_{1C3} + 0.248X_{1C1}$$

$$\hat{Zy} = 0.385Z_{X1C4} + 0.313Z_{X1C3} + 0.267Z_{X1C1}$$

3. การพัฒนาบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 1. ทางด้านร่างกาย พบว่า การดูแลพระสงฆ์อาพาธต้องปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยและเงื่อนไขสุขภาพ โดยเน้นการจัดอาหารที่เหมาะสมกับโรค เช่น อาหารอ่อนสำหรับผู้มีปัญหาทางเดินอาหาร และส่งเสริมการตรวจสุขภาพประจำปีเพื่อป้องกันโรคตั้งแต่เนิ่น ๆ นอกจากนี้ ต้องอำนวยความสะดวกในการเดินทางรักษาพยาบาล จัดที่พักสะอาด มีอากาศถ่ายเท และประสานงานกับหน่วยงานสาธารณสุขเพื่อเข้าถึงการรักษาเฉพาะทาง รวมถึงจัดอบรมทักษะการดูแลผู้ป่วยพื้นฐานให้พระอาสาสมัครในวัด สำหรับการดูแลระยะยาว ควรจัดระบบฐานข้อมูลสุขภาพและใช้เทคโนโลยีอย่างบัตรสมาชิกการ์ดเพื่ออำนวยความสะดวก ส่วนการดูแลประจำวัน ต้องจัดยา เวชภัณฑ์จำเป็น และเฝ้าระวังอาการป่วยอย่างใกล้ชิด โดยชุมชนและญาติโยมมีบทบาทช่วยเหลือในกิจกรรมพื้นฐาน เช่น การทำความสะอาดร่างกายหรือจัดเตรียมอาหาร 2. ทางด้านจิตใจ พบว่า การดูแลจิตใจพระสงฆ์อาพาธมีความสำคัญเทียบเท่ากับการรักษาสุขภาพกาย โดยควรให้การสนับสนุนทั้งด้านจิตใจและสภาพแวดล้อม เพื่อช่วยให้ท่านฟื้นตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการหลักประกอบด้วย การให้กำลังใจผ่านการพูดคุยอย่างเข้าใจ การใช้ธรรมะเป็นเครื่องเยียวยา เช่น การอ่านธรรมะ สวดมนต์ หรือนั่งสมาธิ รวมทั้งจัดบรรยากาศให้สงบร่มรื่นด้วยการลดเสียง



รบกวนและปรับพื้นที่ให้เหมาะสมกับการพักผ่อนจิตใจ นอกจากนี้ควรส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มทางพุทธศาสนา เช่น การสนทนาธรรมหรือปฏิบัติธรรมร่วมกัน เพื่อสร้างพลังใจและลดความรู้สึกโดดเดี่ยว ที่สำคัญต้องมีการประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญทั้งทางธรรมและทางจิตวิทยา เพื่อออกแบบการดูแลที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยเน้นการรักษาความเป็นส่วนตัวและใช้หลักธรรมะคลายทุกข์อย่างถูกวิธี แนวทางเหล่านี้จะช่วยให้พระสงฆ์อาพาธมีสติมั่นคงและสามารถผ่านพ้นช่วงการเจ็บป่วยได้ด้วยจิตใจที่สงบ 3. ทางด้านสังคม พบว่าการดูแลด้านสังคมสำหรับพระสงฆ์อาพาธเน้นการสร้างระบบสนับสนุนจากชุมชน วัด และภาคีต่าง ๆ เพื่อให้พระสงฆ์ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมและไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในยามป่วยไข้ โดยญาติโยมและชุมชนควรมีส่วนร่วมผ่านการเยี่ยมเยียนอย่างเหมาะสม การช่วยเหลือด้านสาธารณสุข และการบริจาคสิ่งของจำเป็น นอกจากนี้ ควรจัดระบบอาสาสมัครหรือเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น โรงพยาบาลสงฆ์ หรือกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การดูแลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีก็มีบทบาทสำคัญ เช่น การใช้บัตรสมาร์ทการ์ดเพื่อสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ หรือการจัดสื่อธรรมะออนไลน์เพื่อให้พระอาพาธยังคงมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาได้ แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงช่วยด้านร่างกาย แต่ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพระสงฆ์ วัด และชุมชน ตลอดจนส่งเสริมสังคมสามัคคีตามหลักธรรมบุญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตามหลักหลักสังคหวัตถุธรรม 4 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนหลักการบริหารจัดการ 4M โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.82$, $S.D.=0.40$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นกัน จะเห็นได้ว่า การดูแลพระสงฆ์อาพาธตามหลักสังคหวัตถุ 4 บูรณาการกับการบริหารจัดการ ช่วยให้ผู้ดูแลมีกำลังใจในการดูแลพระสงฆ์อาพาธ และยังช่วยให้พระสงฆ์อาพาธเป็นผู้ว่าง่ายเห็นอาการเจ็บป่วยเป็นเรื่องธรรมดาของสังขาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมุห์ธงชัย สุนทรจาโร (2564) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพพระสงฆ์ตามธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกระบวนการในการส่งเสริมสุขภาพพระสงฆ์ตามธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, $S.D.=0.42$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน



ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาอัครวัฒน์ กิตติธนาโณ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเสนาสนะตามมาตรฐานสุขาภิบาลภายในวัด อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารจัดการเสนาสนะตามมาตรฐานสุขาภิบาลภายในวัด อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวรญาณ วรปญโญ (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลินช้าง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า หลักการการพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลินช้าง อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทาน อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านสมานัตตตา การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ด้านอัตถจริยา การประพฤติในสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ด้านทาน การให้การเสียสละ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ได้ร้อยละ 45.6 ($R^2=0.456$) และการบริหารจัดการด้วยหลัก 4 M ส่งผลต่อบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านการจัดการ (Management) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) และด้านการบริหารบุคคล (Man) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนหรือทำนายการบริหารจัดการด้วยหลัก 4 M ได้ร้อยละ 58.3 ($R^2=0.583$) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย จะเห็นได้ว่า หลักสังคหวัตถุมีความสำคัญต่อการดูแลพระภิกษุอาพาธ ผู้ดูแลพระภิกษุสงฆ์อาพาธจะต้องเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ ถือประโยชน์ของผู้อื่นก่อน รวมถึงการเสียสละเวลาส่วนตัวในการดูแลพระภิกษุอาพาธ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระใบฎีกายุทธนา ยุทธนปญโญ (2567) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมงานสาธารณะสงเคราะห์ช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการส่งเสริมงานสาธารณะสงเคราะห์ช่วง สถานการณ์โควิด-19 ของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การส่งเสริมงาน สาธารณะสงเคราะห์ช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมงานสาธารณะสงเคราะห์ช่วงสถานการณ์



โควิด-19 ของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระศุภชัย ปณณวชิโร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ มีรายได้ เพียงพอหรือไม่ และการมีผู้ดูแลผู้สูงอายุ มีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วนระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพิระยุทธ อัครคมโม (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการในการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการจัดการในการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบสมมติฐานพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการในการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

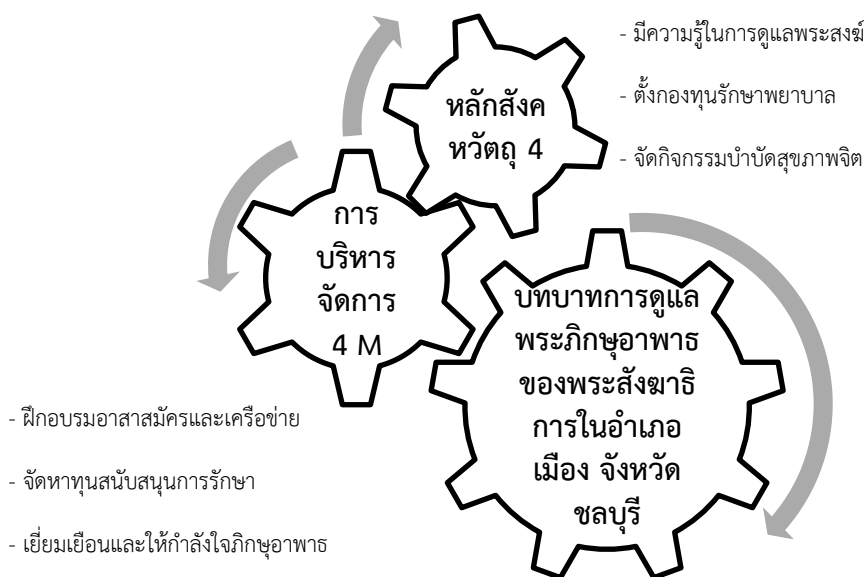
3. การพัฒนาบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การดูแลพระสงฆ์อาพาธจำเป็นต้องบูรณาการการดูแลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมอย่างเป็นองค์รวม โดยเริ่มจากด้านร่างกายที่ต้องจัดหาอาหารเหมาะสมตามโรค ตรวจสุขภาพประจำปี และอำนวยความสะดวกในการรักษาพยาบาล พร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยให้สะอาดและปลอดภัย ด้านจิตใจเน้นการให้กำลังใจผ่านการพูดคุยอย่างเข้าใจ ใช้ธรรมะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ จัดบรรยากาศให้สงบเหมาะสมแก่การพักผ่อน และส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ทางด้านสังคมต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยทั้งการช่วยเหลือจากญาติโยมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น บัตรสมาร์ตการ์ดหรือสื่อธรรมะออนไลน์ เพื่อให้การดูแลครบวงจรและยั่งยืน ทั้งนี้การผสมผสานแนวทางดูแลทั้งสามด้านดังกล่าวไม่เพียงช่วยฟื้นฟูสุขภาพของพระอาพาธอย่างรอบด้าน แต่ยังส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัด ชุมชน และสังคมตามหลักสังฆสามัคคีอีกด้วย จะเห็นได้ว่า การดูแลพระสงฆ์อาพาธต้อง ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ไม่เพียงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพระสงฆ์ แต่ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับชุมชน ทำให้การดูแลเป็นไปอย่างยั่งยืนและเป็นไปตามหลัก



พุทธธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปริยัติกิตติยาภรณ์ (สุทัศน์ กิตตินาโม) (2561) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการสุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับผู้สูงอายุของพระสงฆ์จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปในการจัดการสุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับผู้สูงอายุของพระสงฆ์จังหวัดตราด พบว่า พระสงฆ์สูงอายุทำกิจส่วนตัวส่วนรวมมีโภชนาการที่ดี สังคมประชาชนเคราะห์ช่วยกันไปการได้เทศน์บรรยายธรรม ประชุมทำกิจกรรมร่วมกัน การจัดการในวัดนอกรวัด การร่วมช่วยเหลือเป็นที่พึ่งของชุมชนและสังคม มีการฝึกจิต มีการปล่อยวาง นำผู้สูงอายุปฏิบัติ ปฏิบัติธรรมทุกวันพระ และผู้สูงอายุเข้าวัดทำบุญฟังธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากองค์ความรู้จากการวิจัยได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยได้เป็นองค์ความรู้ใหม่และสามารถนำไปใช้ได้จริงดังนี้

การดูแลพระสงฆ์อาพาธให้ครบทุกด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย ทางด้านจิตใจ และทางด้านสังคม จำเป็นต้องอาศัยหลักการที่สมดุลระหว่างหลักพุทธธรรมกับการจัดการสมัยใหม่ โดยการนำสังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา) มาบูรณาการกับ



หลัก 4 M (Man Money Material Management) เพื่อสร้างระบบการดูแลที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

1. ทางด้านร่างกาย พบว่า มีการดูแลสุขภาพทางกายของพระสงฆ์อาพาธเริ่มจากการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Man) โดยฝึกอบรมอาสาสมัครและเครือข่ายญาติโยมให้มีความรู้ในการดูแลพระอาพาธ ตามหลัก อุตถจริยา หรือการประพฤติประโยชน์ เพื่อให้การช่วยเหลือเป็นไปอย่างถูกต้อง ในส่วนของด้านการเงิน (Money) ควรจัดหาทุนสนับสนุนผ่านหลักทาน เพื่อให้พระสงฆ์เข้าถึงการรักษาพยาบาลและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น ส่วนวัสดุอุปกรณ์ (Material) ต้องจัดเตรียมอาหารเสริม ยา และเวชภัณฑ์อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับหลักทานเช่นกัน ขณะที่การจัดการ (Management) เน้นการประสานงานกับโรงพยาบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โดยยึดหลักสมานัตตตา หรือความเสมอภาค เพื่อให้พระสงฆ์ทุกคนได้รับบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียม

2. ทางด้านจิตใจ พบว่า พระสงฆ์อาพาธมีการดูแลสุขภาพจิตของพระสงฆ์อาพาธเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องเอาใจใส่โดยอาศัยบุคคล (Man) เช่น อาสาสมัครและพระสงฆ์อาพาธที่ใช้หลักปิยวาจา ในการให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ เพื่อลดความเครียดและความวิตกกังวล ในด้านการเงิน (Money) ควรสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมจิตใจ เช่น ธรรมะบำบัดหรือการฝึกสมาธิ ซึ่งสะท้อนหลักอุตถจริยา ส่วนวัสดุอุปกรณ์ (Material) ควรจัดหาสื่อธรรมะและหนังสือจิตวิทยาเพื่อเป็นเครื่องมือในการเยียวยาจิตใจ ขณะที่การจัดการ (Management) ต้องจัดระบบการเยี่ยมเยียนและติดตามอาการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้หลักสมานัตตตา เพื่อสร้างความมั่นใจว่าพระสงฆ์จะไม่รู้สึกโดดเดี่ยว

3. ทางด้านสังคม พบว่า มีการดูแลสุขภาพทางสังคมเน้นการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยบุคคล (Man) ได้แก่ ชุมชนและเครือข่ายต่าง ๆ ที่ต้องร่วมมือกันตามหลักสมานัตตตา เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฟื้นตัวของพระสงฆ์ ในส่วนทุนทรัพย์ (Money) อาจจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์จากความร่วมมือของวัดและชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับหลักทานเพื่อช่วยเหลือในระยะยาว สำหรับ วัสดุอุปกรณ์ (Material) สามารถใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ตามหลักปิยวาจา เพื่อให้คำแนะนำและติดตามอาการจากระยะไกลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการจัดการ (Management) ควรจัดเวทีเสวนาหรือกิจกรรมสร้างความเข้าใจในชุมชน โดยยึดหลัก อุตถจริยา เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างพระสงฆ์และญาติโยม



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์ควรมีการกำหนดนโยบายการดูแลพระภิกษุอาพาธ โดยให้แต่ละวัดในอำเภอจัดพื้นที่สำหรับการดูแลพระภิกษุอาพาธและติดเตียง
2. คณะสงฆ์ควรมีการกำหนดนโยบาย หรือ MOU ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ในการดูแลพระภิกษุอาพาธ
3. คณะสงฆ์ควรมีการกำหนดนโยบายให้แต่ละตำบลสำรวจพระภิกษุอาพาธหรือติดเตียงที่ต้องได้รับการดูแลอย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์ควรดำเนินการจัดอบรมการดูแลพระภิกษุอาพาธหรือติดเตียงที่ถูกต้องตามกระบวนการดูแลรักษา
2. คณะสงฆ์ควรดำเนินการจัดทำความร่วมมือกับหน่วยงานทางด้านสาธารณสุข และทำ MOU กับหน่วยงานภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านสาธารณสุข
3. คณะสงฆ์ควรดำเนินการจัดทำสถานที่พักพิงสำหรับพระภิกษุอาพาธหรือติดเตียงให้เหมาะสมแก่สมณสาธูป และจัดเตรียมอุปกรณ์ที่สำคัญ ๆ ให้พร้อมอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อื่น ๆ
2. ควรศึกษากระบวนการการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อื่น ๆ
3. ควรศึกษารูปแบบการดูแลพระภิกษุอาพาธของพระสังฆาธิการในเขตปกครองคณะสงฆ์อื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

พระครูปริยัติกิตตยาภรณ์ (สุทัศน์ กิตตินาโม). (2561). รูปแบบการจัดการสุขภาวะแบบองค์รวมสำหรับผู้สูงอายุของพระสงฆ์จังหวัดตราด (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระใบฎีกายุทธนา ยุทธนปณโณ. (2567). *การส่งเสริมงานสาธารณะสงเคราะห์ช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา* (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาพิระยุทธ อคฺคธมฺโม. (2561). *การจัดการในการส่งเสริมสุขภาวะแบบองค์รวมของพระสงฆ์ในอำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม* (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอัศววัฒน์ กิตติธนาโณ. (2561). *การบริหารจัดการเสนาสนะตามมาตรฐานสุขาภิบาลภายในวัด อำเภอแก้งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ* (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระวรญาณ วรปณโณ. (2567). *การพัฒนาชุมชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมของวัดลั่นช้าง อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบูรณ์* (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระศุภชัย ปณฺณาวชิโร. (2562). *บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุอำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา* (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์ธงชัย สุนทรธาดาโร. (2564). *รูปแบบการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาวะพระสงฆ์ตามธรรมนุญสุภาพพระสงฆ์ในจังหวัดนครราชสีมา* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี*

BUDDHADHAMMA APPLICATION FOR COMMUNITY STRENGTHENCE
PROMOTION OF THAMANOW SUB-DISTRICT CHAIBADARN DISTRICT
LOPBURI PROVINCE

บงกช บวรฤกษ์, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง
Bongkot Borwornrerk, Phongphat Chittanurak, Suriya Raksamueng
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: bua400@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับความเข้มแข็งของชุมชน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสาราณียธรรม 6 กับความเข้มแข็งของ และ 3. ศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ดำเนินการวิจัยแบบผสานวิธี เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน และสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มิติด้านความมั่งคั่ง รองลงมาคือ มิติด้านความยั่งยืน มิติด้านความมั่นคง 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสาราณียธรรม 6 กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า หลักสาราณียธรรม 6 โดยภาพรวม กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านศีลสามัญญตา (อยู่ในกฎระเบียบ) ด้านเมตตาโมกขกรรม (ปรารถนาดี) ด้านเมตตาวิจิตรกรรม (วาจาดี) สาธารณโภคี (การรู้จักแบ่งปัน) ส่วนเมตตาทายกรรม (ประพฤติดี) และทิวฐิสามัญญตา (เห็นดีงาม) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อย ตามลำดับ 3. แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ดังนี้ ความเข้มแข็งของชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ผลมาจากนำหลักสาราณียธรรม 6 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งในมิติด้าน



ความมั่นคง มิติด้านความมั่งคั่ง และมิติด้านความยั่งยืน โดยหลักสาราณียธรรม 6 อันเป็นปัจจัยให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรียิ่งขึ้น ประกอบด้วย ประชาชนในชุมชนมีการประพฤติดีทางกาย ประพฤติดีทางวาจา ประพฤติดีทางใจ มีการแบ่งปัน การเคารพพระเบียบร่วมกัน และการมีความเห็นร่วมกัน

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักพุทธธรรม; ความเข้มแข็งของชุมชน

Abstract

Objectives of this research papers were: 1. To study the level of community strength, 2. To study the relationship between Saraniyadhamma 6 principles and the strength of, and 3. To study the application of Buddhist principles to promote the strength of the community at Tambon Tha Manao, Amphoe Chai Badan, Lop Buri Province, conducted by the mixed research methods. The quantitative research collected data from 346 samples and in-depth interviewing 10 key informants for the qualitative research.

Results were found that: 1. The promotion of community strength at Tha Manao Sub-District, Chai Badan District, Lop Buri Province was at a high level, ranked as follows: Wealth, Sustainability, and Security. 2. The relationship between the 6 Saraniyadhamma principles and community strength showed that the overall relationship between the 6 Saraniyadhamma principles and the strengthening of the community in Tha Manao Sub-District, Chai Badan District, Lop Buri Province was moderately positive. When considering each aspect, it was found that the aspect of Silasamanyata, moral conduct, in accordance with the rules, Mettamanokamma, loving-kindness, well wishing, Mettavacikamma, good speech, and Sataranabogi, knowing how to share. Mettakayakamma, behaving well, and Diddtisamanyata, common view ,seeing goodness, the relationship was slightly positive, respectively. 3. The guidelines for applying Buddhist principles to promote community strength were as follows: The strength of the community of Tha Manao Sub-district, Chai Badan District, Lop Buri Province, was the result of applying the 6 Saraniyadhamma principles as a condition for applying them to create community strength. In terms of security, wealth, and sustainability. The 6 Saraniyadhamma principles, which were factors for the strength of the



community of Tha Manao Sub-district, Chai Badan District, Lop Buri Province, consisted of people in the community behaving well physically, verbally, and mentally, sharing, respecting mutual rules, and having shared opinions.

Keywords: Application; Buddhadhamma; Community Strengthenance

บทนำ

ปัญหาที่เกิดขึ้นของชุมชนในประเทศไทยนั้นขาดการแก้ไขกันอย่างจริงจัง และขาดแนวทางในการดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ชุมชนขาดการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม และชุมชนไม่สามารถบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ และบริบทของสังคมเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองอันเนื่องมาจากชุมชนไม่เข้มแข็ง และขาดขีดความสามารถที่ควรจะเป็น ดังนั้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งกล่าวคือ การที่สมาชิกในชุมชนมีความสามารถบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์ร่วมกันเข้าร่วมคิด ร่วมทำ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติความเป็นชุมชนจะทำให้มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาวิกฤตในลักษณะต่างๆ ได้ (ประเวศ วะสี, 2553) สอดคล้องกับรายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ที่พบว่า การส่งเสริมภาคีการพัฒนาให้มีบทบาทในการพัฒนาสังคมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการจัดระบบข้อมูลและฐานข้อมูลภาคประชาสังคมเพื่อการพัฒนา การสนับสนุนทรัพยากรการดำเนินงานในหลากหลายรูปจากหลายภาคส่วน การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพภาคประชาชนอย่างต่อเนื่อง และกฎ ระเบียบที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม ประกอบกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 ส่งผลให้ภาคประชาสังคมเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมลดน้อยลง อย่างไรก็ตามในช่วงสถานการณ์ดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงพลังความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐ องค์กรชุมชน ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการช่วยเหลือ ดูแลประชาชนทั้งผู้ที่เจ็บป่วย และผู้ที่ได้รับผลกระทบอย่างเข้มแข็งและกว้างขวาง ช่วยเติมเต็มการทำงานซึ่งกันและกัน (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2565)

สำหรับตำบลท่ามะนาวเป็นอีกชุมชนหนึ่งซึ่งพยายามแก้ปัญหาของชุมชนเองผ่านโครงการกระบวนการแก้จนคนท่ามะนาว ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยมีการจัดตั้งตลาดประชารัฐคนไทยยิ้มได้ ตลาดผ้าขาวม้า นิทรรศการการเผาถ่านไบโอชาร์ สินค้าจากชุมชน มีกลุ่มเกษตรกรวิสาหกิจเกษตรปลอดภัย ผู้ประกอบการ OTOP กลุ่มปลูกผักแปลงใหญ่ โรงเรือนอัจฉริยะ (Smart Farm) พาราโบลาโดม (โรงอบแห้งพลังงานแสงอาทิตย์) โซล่าเซลล์ลอยน้ำ สร้างพื้นที่เรียนรู้ชุมชนต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต โคก หนอง นา (สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์, 2567)



จากการศึกษาค้นคว้าที่ผ่านมายังไม่พบการวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การวิจัยครั้งนี้จะเป็นการนำสาราณียธรรม 6 ซึ่งเป็นหลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่ 1. เมตตาการุณยธรรม ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน 2. เมตตาวิจิตรธรรม ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือน ด้วยความหวังดี วาจาสุภาพ 3. เมตตาเมตตาธรรม ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน 4. สาราณโภคิตา เมื่อได้สิ่งใดมา ไม่หวงไว้ผู้เดียวนำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน 5. สีสสามัญญตา มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ 6. ภิภูสามัญญตา เห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการ อันจะนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์ ขจัดปัญหา (ที.ปา. (ไทย) 11/317/257) มาศึกษาร่วมกับหลักการบริหารจัดการด้านอื่นซึ่งจะทำให้ชุมชนมีการพัฒนาอย่างรอบด้าน รอบครอบ และมีความยั่งยืนซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างทุนทางสังคม ด้วยการเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถของประชาชน ส่งเสริมการรวมตัวจัดตั้งเป็นกลุ่ม/องค์กร และเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยภาครัฐให้การสนับสนุน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาในทุกมิติ มีการบูรณาการการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาควิชาการ ภาคประชาสังคม และภาคธุรกิจเอกชนบนฐานข้อมูลที่ครบถ้วนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยสร้างพื้นที่สาธารณะ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชื่อมประสานการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสังคมแห่งการให้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้ภาคีการพัฒนา มีบทบาทในการพัฒนาสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการชุมชน การพัฒนาชุมชนในตำบลอื่นอีกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสาราณียธรรม 6 กับความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี



วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี จำนวน 2,543 คน (กระทรวงสาธารณสุข, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane (1973) ได้ตัวอย่าง จำนวน 346 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน จำนวน 3 คน ประชาชน จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. หลักสารณียธรรม 6 และ 3. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 คน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ สังเคราะห์แบบสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้เทคนิค การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

ผลการวิจัย

1. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม

การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี		ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	มิติด้านความมั่นคง	๓.๒๙	๐.๘๒	ปานกลาง
๒.	มิติด้านความมั่งคั่ง	๓.๖๗	๐.๖๖	มาก



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวม (ต่อ)

การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๓. มิติด้านความยั่งยืน	๓.๕๘	๐.๖๘	มาก
ภาพรวมการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน	๓.๕๑	๐.๖๑	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, $S.D.=0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้านได้แก่ มิติด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.67$) รองลงมาคือ มิติด้านความยั่งยืน ($\bar{X}=3.58$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านได้แก่ มิติด้านความมั่นคง ($\bar{X}=3.29$) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสราณียธรรม 6 กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พบว่า หลักสราณียธรรม 6 โดยภาพรวม กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.631^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านศีลสามัญญตา (อยู่ในกฎระเบียบ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.584^{**}$) รองลงมาคือ ด้านเมตตาโมกขกรรม (ปรารถนาดี) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.578^{**}$) ด้านเมตตาจริกรรม (วาจาดี) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.556^{**}$) สาธารณโภคี (การรู้จักแบ่งปัน) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.529^{**}$) เมตตาภยกรรม (ประพฤติดี) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อย ($R=.447^{**}$) และทวิญญูสามัญญตา (เห็นดีงาม) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อย ($R=.291^{**}$) ตามลำดับ

3. แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้ ทั้ง 6 ด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1. เมตตาภยกรรม การประพฤติดีทางกาย ประกอบด้วย มีการประพฤติตนอยู่ในหลักของศีล 5 การแสดงออกถึงความเมตตาแก่เพื่อนในสังคมเดียวกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีกิริยาอาการสุภาพไม่วะรานหรือทำให้คนอื่นเดือดร้อน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รับฟังปัญหาของทุกคนในชุมชน ตั้งใจช่วยเหลือทุกคนที่อยู่ในชุมชนหรือนอกชุมชนที่ตกทุกข์ได้ยาก แสดงกิริยาด้วยความสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2. เมตตาจริกรรม การประพฤติดีทางวาจา ประกอบด้วย การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำตักเตือนในทางที่ถูกที่ควรแก่เพื่อนในสังคม ไม่พูดคำหยาบคาย พูดแต่คำสุภาพ นุ่มนวล มีประโยชน์ และถูกกาลเทศะ การกล่าววาจาที่สุภาพต่อกัน ไม่กล่าวร้ายหรือพูดคำหยาบ ตั้งจิตเมตตาองทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่



ร่วมกันอย่างสันติสุข พุดด้วยความจริงที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม พุดด้วยหลักการที่ถูกต้องเพื่อเสริมสร้างความปรองดองในชุมชน 3. เมตตามโนกรรม การประพฤติดีทางใจ ประกอบด้วย มีความเห็นถูกต้องเป็นสัมมาทิฐิ คือเข้าใจในกฎของกรรมว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ไม่คิดโลภมากอยากได้ของคนอื่นและไม่พยายามพองร้ายเขา มองโลกในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใสต่อเพื่อนในสังคม รู้จักให้ออกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ มีจิตอาสาจิตสาธารณะช่วยเหลือสังคม เอาใจเขามาใส่ใจเราเพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข 4. สาธารณโภคิตา การแบ่งปัน ประกอบด้วย รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือเจือจานแม้ว่าจะเป็นสิ่งของเล็กน้อยก็ตาม พร้อมเสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เสียสละสิ่งของให้เป็นของกองกลางเพื่อการใช้สอยบริโภคร่วมกัน การแบ่งงานกันทำแบ่งผลประโยชน์อันเกิดขึ้นต่อกันอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การแบ่งปันด้านปัจจัย 4 ทั้งอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค ไม่เอารัดเอาเปรียบและมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน 5. สีลสามัญญตา การเคารพระเบียบร่วมกัน ประกอบด้วย เคารพ รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวมเสมอ การประพฤติที่สุจริตตั้งมาตลอด ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา รักษาระเบียบวินัยของชุมชนเคารพในสิทธิเสรีภาพของสมาชิก ไม่ก้าวร้าวหน้าที่กันไม่ถือตนว่าตัวเองยิ่งใหญ่กว่าผู้อื่น ไม่ถืออภิสิทธิ์ใดเหนือคนอื่นไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่ชุมชน 6. ทิฏฐิสามัญญตา การมีความเห็นร่วมกัน ประกอบด้วย ยึดหลักการประนีประนอมเพื่อช่วยให้ชุมชนและสังคมเกิดความยุติธรรม สร้างการมีส่วนร่วมให้ทุกคนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตกลงและให้ความสำคัญในหลักการของชุมชนเป็นลำดับแรก การขับเคลื่อนชุมชนตามมติที่มีความเห็นร่วมกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตนเป็นใหญ่รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น

อภิปรายผลการวิจัย

1. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้านได้แก่ มิติด้านความมั่งคั่ง โดยชุมชนปลอดอบายมุขและปลอดยาเสพติดมีการบริหารจัดการชุมชนโดยยึดหลักประชาธิปไตยและมีความมั่นคงทางอาหารและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน รองลงมาคือ มิติด้านความยั่งยืน โดยชุมชนมีการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนเพื่อให้มีความเข้มแข็ง มีแหล่งทุนในชุมชนเพื่อคอยช่วยเหลือคนที่ลำบากและมีการส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพและลดความเหลื่อมล้ำในชุมชน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านได้แก่ มิติด้านความมั่นคง โดยชุมชนมีการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ชั่วลูกชั่วหลาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายภาคีการพัฒนาจากทุกภาคส่วน



มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาสู่การปฏิบัติ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบรรพต กิตติปัญญา (2565) พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลสาริกา อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย=3.23, S.D.=0.699 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย=3.44, S.D.=0.970 ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ย=3.40, S.D.=1.062 ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ค่าเฉลี่ย=3.06, S.D.=0.823 และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ค่าเฉลี่ย=3.04, S.D.=0.764 ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. หลักสาราณียธรรม 6 โดยภาพรวม กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านศีลสามัญญดา (อยู่ในกฎระเบียบ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง รองลงมา ด้านเมตตาโมกขกรรม (ปรารถนาดี) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านเมตตาจริกรรม (วาจาดี) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง สาธารณโภคี (การรู้จักแบ่งปัน) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง เมตตากายกรรม (ประพฤติดี) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อย และทิวฐิสามัญญดา (เห็นดีงาม) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อย ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัชชา อมราภรณ์ (2564) ที่พบว่า หลักสาราณียธรรม 6 ประกอบด้วย เมตตากายกรรม เมตตาจริกรรม เมตตาโมกขกรรม สาธารณโภคีตา ศีลสามัญญดา ทิวฐิสามัญญดา มีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

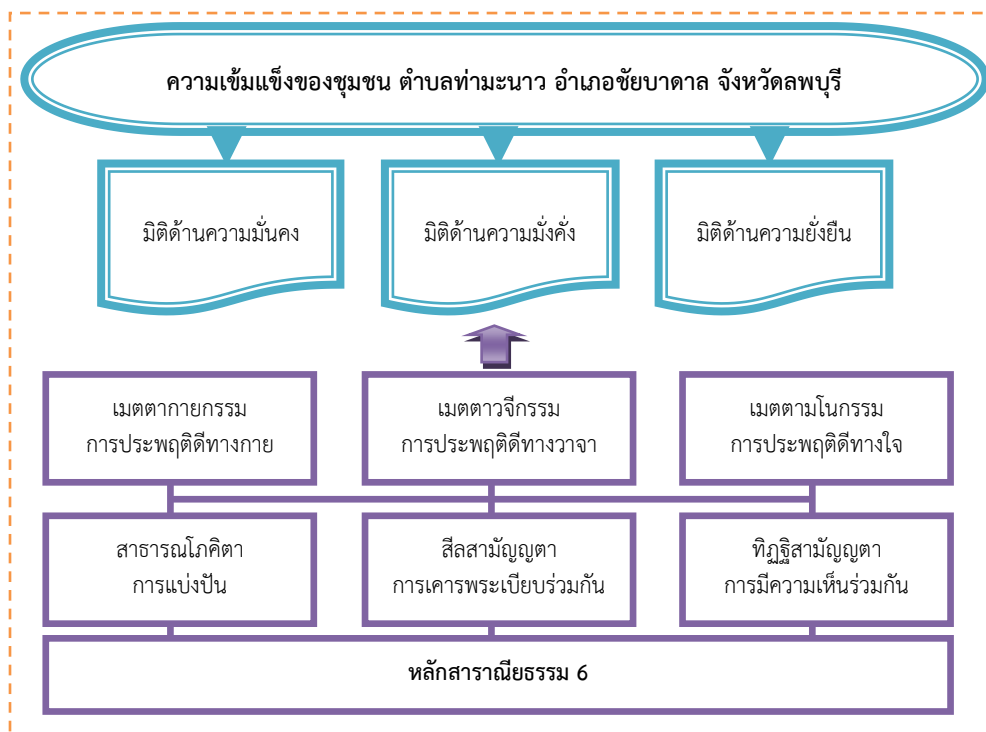
แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ทั้ง 6 ด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1. เมตตากายกรรม การประพฤติดีทางกาย ประกอบด้วย มีการประพฤติตนอยู่ในหลักของศีล 5 การแสดงออกถึงความเมตตาแก่เพื่อนในสังคมเดียวกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีกิริยาอาการสุภาพไม่ว่าระรานหรือทำให้คนอื่นเดือดร้อน มีความเอื้อเฟื้อเพื่อแผ่รับฟังปัญหาของทุกคนในชุมชน ตั้งใจช่วยเหลือทุกคนที่อยู่ในชุมชนหรือนอกชุมชนที่ตกทุกข์ได้ยาก แสดงกิริยาด้วยความสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2. เมตตาจริกรรม การประพฤติดีทางวาจา ประกอบด้วย การช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ แนะนำตักเตือนในทางที่ถูกที่ควรแก่เพื่อนในสังคม ไม่พูดคำหยาบคาย พูดแต่คำสุภาพ นุ่มนวล มีประโยชน์และถูกกาลเทศะ การกล่าววาจาที่สุภาพต่อกัน ไม่กล่าวร้ายหรือพูดคำหยาบ ตั้งจิตเมตตา มองทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข พูดด้วยความจริงที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม พูดด้วยหลักการที่ถูกต้องเพื่อเสริมสร้างความปรองดองใน



ชุมชน 3. เมตตามโนกรรม การประพาสดีใจ ประกอบด้วย มีความเห็นถูกต้องเป็น
สัมมาทิฐิ คือเข้าใจในกฎของกรรมว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ไม่คิดโลภมาอยากได้ของคนอื่น
และไม่พยายามพองร้ายเขา มองโลกในแง่ดีมีหน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใสต่อเพื่อนในสังคม รู้จัก
ให้ออกาสและให้อภัยต่อกันและกันอยู่เสมอ มีจิตอาสาจิตสาธารณะช่วยเหลือสังคม เอาใจ
เขามาใส่ใจเราเพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข 4. สาธารณโภคิตา การแบ่งปัน
ประกอบด้วย รู้จักแบ่งปัน ช่วยเหลือเจือจานแม้ว่าจะเป็นสิ่งของเล็กน้อยก็ตาม พร้อม
เสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เสียสละสิ่งของให้
เป็นของกองกลางเพื่อการใช้สอยบริโภคร่วมกัน การแบ่งงานกันทำแบ่งผลประโยชน์อัน
เกิดขึ้นต่อกันอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การแบ่งปันด้านปัจจัย 4 ทั้งอาหาร ที่อยู่อาศัย
เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรค ไม่เอารัดเอาเปรียบและมีความเสมอภาคต่อกัน เอื้อเฟื้อซึ่ง
กันและกัน 5. สีสสามัญญตา การเคารพระเบียบร่วมกัน ประกอบด้วย เคารพ รักษา
ระเบียบวินัยของส่วนรวมเสมอ การประพาสที่สุจริตดีงามมาตลอด ปฏิบัติหน้าที่ตาม
กฎหมายอย่างตรงไปตรงมา รักษาระเบียบวินัยของชุมชนเคารพในสิทธิเสรีภาพของสมาชิก
ไม่ก้าวร้าวหน้าที่กันไม่ถือตนว่าตัวเองยิ่งใหญ่กว่าผู้อื่น ไม่ถืออภิสิทธิ์ใดเหนือคนอื่นไม่ทำตน
ให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่ชุมชน 6. ทิฏฐิสามัญญตา การมีความเห็นร่วมกัน
ประกอบด้วย ยึดหลักการประนีประนอมเพื่อช่วยให้ชุมชนและสังคมเกิดความยุติธรรม
สร้างการมีส่วนร่วมให้ทุกคนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตกลงและให้
ความสำคัญในหลักการของชุมชนเป็นลำดับแรก การขับเคลื่อนชุมชนตามมติที่มีความเห็น
ร่วมกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน ไม่ยึดถือความคิดของตน
เป็นใหญ่รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุริยะ
มทพโว (2564) ที่พบว่า การประยุกต์หลักสราณียธรรม 6 มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิด
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้น 1. เมตตากายกรรม (การกระทำดีต่อกัน)
ประกอบด้วย สุภาพเรียบร้อย ให้การช่วยเหลือ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อกัน เคารพใน
สิทธิเสรีภาพ 2. เมตตาวาจากรรม (การสื่อสารเข้าใจกัน) ประกอบด้วย วาจาสุภาพ บอกแจ้ง
สิ่งที่เป็นประโยชน์ เจรจาใช้เหตุผล เป็นกระบอกสื่อเชื่อมโยงความเข้าใจ 3. เมตตามโนกรรม (เคารพในความคิดผู้อื่น) ประกอบด้วย ตั้งจิตปรารถนาดี นึกคิดแต่ในสิ่งที่จะก่อ
ประโยชน์ แสดงความรักและไมตรี ยอมรับความคิดเห็น 4. สาธารณโภคี (การแบ่งปันกัน)
ประกอบด้วย แบ่งปันในสิ่งของที่ได้มาโดยชอบธรรม กระจายรายได้ที่เป็นธรรม ขจัดความ
เลื่อมล้ำ 5. สีสสามัญญตา (การรักษาระเบียบวินัย) ประกอบด้วย รักษาระเบียบข้อบังคับ
ประพาสตามกฎระเบียบ ผดุงความยุติธรรม 6. ทิฏฐิสามัญญตา (เชื่อมั่นในหลักการ
ร่วมกัน) ประกอบด้วย มีความเห็นชอบร่วมกัน ปรับความเข้าใจด้วยเหตุผลและหลักการ
ยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ได้วางแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพจะเห็นได้ว่ามีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วนคือ ส่วนเหตุผลและส่วนของความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งส่วนเหตุผลจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

หลักเหตุผล ได้แก่ หลักสรวาณียธรรม 6 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรียิ่งขึ้น ประกอบด้วยประชาชนในชุมชนมีการประพฤติดีทางกาย ประพฤติดีทางวาจา ประพฤติดีทางใจมีการแบ่งปัน การเคารพพระบิเญบร่วมนกัน และการมีความเห็นร่วมนกัน

ความเข้มแข็งของชุมชน ได้แก่ ความเข้มแข็งของชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักสรวาณียธรรม 6



เป็นเงื่อนไขในการบริหารจัดการ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งในมิติด้านความมั่นคง มิติด้านความมั่งคั่ง และมิติด้านความยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ควรนำหลักสาราณียธรรม 6 มากำหนดเป็นนโยบายในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยการบูรณาการกับการบริหารงานท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทั้งในด้านความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ต่อไป
2. ชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ควรกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสภาวะแวดล้อมของชุมชนให้มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกระดับตั้งแต่ระดับชุมชน อำเภอ
3. ชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ควรกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลของชุมชนให้มีความพร้อมเพื่อใช้งานในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมด้านเมตตาเมตตามโนกรรม ความปรารถนาดีต่อกันกับสมาชิกร่วมชุมชนมาปฏิบัติให้มาก ๆ โดยเฉพาะผู้นำชุมชนซึ่งจะเป็นต้นแบบให้ประชาชนปฏิบัติตามได้
2. ชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ควรน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติจนเกิดเป็นวิถี รู้จักใช้ของแต่พอสมควรเพียงพอต่อความต้องการของชีวิตและการใช้สอยเท่าที่จำเป็น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของชุมชนเข้มแข็ง โดยการสัมภาษณ์และสังเคราะห์องค์ประกอบจากภายในชุมชนเอง เพื่อให้เห็นตัวแปรหรือองค์ประกอบที่สำคัญภายในชุมชนที่เป็นต้นแบบ
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแค่ในระดับตำบลเดียวดังนั้นควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในระดับจังหวัดด้วยเพื่อให้เข้าใจแนวโน้มของการพัฒนาชุมชนเข้มแข็งในภาพรวมของจังหวัด



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2567). รายงานข้อมูลตำบลท่ามะนาว. สืบค้น 7 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/kegBX>
- ณัฏฐา อมราภรณ์. (2564). รูปแบบการสร้างความรู้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสงฆ์ในประเทศไทย (ดุขฎฐินิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2553). การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- พระมหาบรรพต กิตติปัญญา. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลสาริกา อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก (ดุขฎฐินิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักข่าวกรมประชาสัมพันธ์. (2567). อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน นำคณะผู้บริหารกรมการพัฒนาชุมชน ลงพื้นที่ศึกษาดูงานกระบวนการแก้จนคนท่ามะนาว ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี. สืบค้น 7 กันยายน 2567, จาก https://thainews.prd.go.th/th/news/print_news/TCATG210221200833587
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2565). รายงานสรุปผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปี 2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุพระมหาสุริยะ มหัทธโน. (2564). การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา (ดุขฎฐินิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะ ของนักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย*

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR COMPETENCY PROMOTION OF GOLFERS IN THAILAND

กฤตพงศ์ ปานผา, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง

Krittaphong Panpha, Phongphat Chittanurak, Suriya Raksamueng

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: Krit.krg@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพระ 5 กับสมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟ 3. ศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ มิติด้านความมั่งคั่ง รองลงมาคือ มิติด้านความยั่งยืน มิติด้านความมั่นคง 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสาราณียธรรม 6 กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน พบว่า หลักสาราณียธรรม 6 โดยภาพรวม กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านศีลสามัญญตา (อยู่ในกฎระเบียบ) ด้านเมตตาโมกขกรรม (ปรารถนาดี) ด้านเมตตาวิจิตรกรรม (วาจาดี) สาธารณโภคี (การรู้จักแบ่งปัน) ส่วนเมตตาภายกรรม (ประพฤติดี) และทิวฐิสามัญญตา (เห็นดีงาม) มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับน้อย ตามลำดับ 3. แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ดังนี้ ความเข้มแข็งของชุมชนตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ผลมาจากนำหลักสาราณียธรรม 6 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ทั้งในมิติด้านความมั่นคง มิติด้านความมั่งคั่ง และมิติด้านความยั่งยืน โดยหลักสาราณียธรรม 6 อันเป็น

*Received March 17, 2025; Revised May 28, 2025; Accepted June 22, 2025



ปัจจัยให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน ตำบลท่ามะนาว อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรียิ่งขึ้น ประกอบด้วย ประชาชนในชุมชนมีการประพฤติดีทางกาย ประพฤติดีทางวาจา ประพฤติดีทางใจ มีการแบ่งปัน การเคารพพระเบียดร่วมกัน และการมีความเห็นร่วมกัน

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักพุทธธรรม; ความเข้มแข็งของชุมชน

Abstract

The objective of this research papers were: 1. to study the level of performance of golf athletes in Thailand, 2. to study the relationship between the 5 physical powers and the performance of golf athletes in Thailand, and 3. to study the approach to integrating Buddhist principles to promote the performance of golf athletes in Thailand. A mixed-method research method was used, collecting data from a sample of 384 people and conducting in-depth interviews with 10 key informants.

The results showed that 1. The overall performance of golf athletes in Thailand was at a high level. When considering each item, it was found that it was at a high level in all aspects, ranked as follows: motives, followed by Traits, and third place was self-concept, skills and knowledge, respectively. 2. The five physical powers as a whole have a moderate positive relationship with the performance of golf athletes in Thailand. When considering each aspect, it was found that the aspect of wisdom and general knowledge has a moderate positive relationship, followed by the aspect of concentration and determination, which has a moderate positive relationship, the aspect of mindfulness and recall, which has a moderate positive relationship, the aspect of diligence and perseverance, which has a moderate positive relationship, and the aspect of faith and belief, which has a moderate positive relationship, respectively. 3. The integration of Buddhist principles to promote the competence of golfers in Thailand found that the Five Powers are factors supporting the competence of golfers in Thailand to be even higher, consisting of: faith power, belief, diligence power, perseverance power, mindfulness power, mindfulness power, concentration power, determination, and wisdom power, general knowledge. For the competence of golfers in Thailand, which is a result of the integration of the Five Powers, it results in



the competence of golfers in Thailand, both in terms of knowledge, skills, self-concept, Traits, and (Motives to play golf as a career in the future.

Keywords: Integration; Buddhadhamma; Competency Promotion of Golfers in

บทนำ

กีฬาอีกหนึ่งชนิดหนึ่งที่มีความนิยม คือ กอล์ฟ ซึ่งถือว่าเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมในหมู่นักธุรกิจและมีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคธุรกิจ การพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้า การสร้างทีม และการรักษาความสัมพันธ์กับผู้ถือผลประโยชน์ร่วม (Stakeholders) ในหลายบริษัท จากผลสำรวจของบริษัทเวลธ์-เอ็กซ์ (Wealth-X) เรื่องความสนใจด้านกีฬาของอภิมหาเศรษฐีประจำปี พ.ศ. 2561 พบว่า กอล์ฟเป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับหนึ่งของอภิมหาเศรษฐีส่วนใหญ่ในโลกที่ดำเนินกิจการ ธุรกิจหรือบริษัทของตนเอง จากงานวิจัยของมหาวิทยาลัยซีราคิวส์ (Syracuse University) ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าร้อยละ 90 ของซีอีโอ (CEO) จากบริษัทในรายชื่อของฟอร์จูนโกลเบิล 500 (Fortune Global 500) ซึ่งเป็นบริษัทที่ได้รับการจัดอันดับความยิ่งใหญ่ 500 อันดับแรกของนิตยสารฟอร์จูนจะนิยมเล่นกีฬากอล์ฟ และร้อยละ 80 ของผู้บริหารในรายชื่อของฟอร์จูน โกลเบิล 500 กล่าวว่า การเล่นกีฬากอล์ฟช่วยสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจใหม่ๆ เพราะกอล์ฟมอบช่วงเวลาสำคัญที่นานพอสมควรในการสานสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มหนึ่งในขณะที่ร่วมเล่นกอล์ฟด้วยกัน โดยบทความดังกล่าวได้กล่าวถึงในช่วงหนึ่งว่า การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันประมาณ 1 ชั่วโมง เป็นการทำความรู้จักกับบุคคลหนึ่ง การเป็นส่วนหนึ่งของกีฬากอล์ฟจึงเปรียบเหมือนการอยู่ในศูนย์รวมที่มีศักยภาพมหาศาลสำหรับการหาเครือข่ายทางธุรกิจ ผู้เล่นมีโอกาสนายาวนานเพื่อนักธุรกิจ โดยรูปแบบการเล่นของกีฬากอล์ฟเอื้อให้ผู้เล่นสามารถพูดคุยระหว่างการเล่นได้ สามารถเรียนรู้คนที่พร้อมจะทำธุรกิจด้วยกันจึงถือได้ว่าการเล่นกอล์ฟช่วยส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น และอาจนำไปสู่การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างชนชั้นปกครองใหม่กับกลุ่มพ่อค้าและนักธุรกิจที่เป็นชนชั้นนำทางเศรษฐกิจของประเทศ (พงศธร ธนบดีภัทร, ออนไลน์, 2567)

การเล่นกอล์ฟนั้นสิ่งสำคัญคือความสามารถทางจิตเจ้านั้นคือกุญแจสู่ความสำเร็จซึ่งจะทำให้เล่นเต็มความสามารถอย่างสม่ำเสมอและมีการพัฒนาการอย่างรวดเร็ว แต่หากความสามารถทางจิตเจ้านั้นอ่อนแล้วดวงสวิงจะเปลี่ยนแปลง เกมส์ลูกสั้นจะไม่ทำงานได้ดีเหมือนปกติขณะแข่งขัน จะฝึกฝนทักษะและร่างกายอย่างหนักสักเพียงใดก็ไม่เกิดผล ด้วยสาเหตุของปัญหาทางจิตเจ้านั้นหลายประการ ได้แก่ 1. ปัญหาที่คือเรื่องความตื่นตัว ตื่นเต้น ในการเข้าแข่งขัน หรือแม้แต่บางทีในการเล่นออกรอบที่สำคัญสักหน่อย อาการตื่นเต้นก็มักจะเข้ามา



มีผลกับความสามารถในการเล่นกอล์ฟ ความตื่นตัวจะสูงมากขึ้นจากสิ่งแวดล้อมในสนามกอล์ฟ เช่นคำพูดของคนอื่น ความสำคัญของเกมส์ บุคลิกของนักกีฬา จากการศึกษาวิจัยด้านจิตวิทยาการกีฬา ระดับความตื่นตัวจะมีระดับหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับแต่ละคน การเล่นลูกยาวจะใช้ระดับความตื่นตัวที่สูงกว่าการเล่นลูกสั้น เมื่อระดับความตื่นตัวสูงเกินกว่าที่เหมาะสม ความสามารถในการเล่นของเราก็จะตกต่ำลงทันที วงสวิงจะเปลี่ยนไป ความรู้สึกในการเล่นจะไม่ได้เหมือนเดิม จิตใจจะสับสนรู้สึกวุ่นวายโกลาหลในใจ การตัดสินใจก็มักจะผิดพลาด สมาธิในการเล่นก็จะหายไป ในที่สุดนักกีฬาจะเริ่มไม่เชื่อมั่นในการเล่น และการตัดสินใจ 2. ปัญหาที่พบบ่อย คือการใช้สมองที่ผิด นั่นคือนักกอล์ฟจำนวนมากตีกอล์ฟโดยสมองชักซ้าย ซึ่งหากจะตีให้ดีแล้ว จำเป็นต้องใช้สมองชักขวา สมองชักซ้ายของคนเหมาะสมกับงานที่ใช้เหตุผล การคำนวณ การจำและวิเคราะห์ สมองชักซ้ายนี้สำหรับการเล่นกอล์ฟในช่วงวิเคราะห์และคำนวณก่อนจะตีหรือก่อนจะพัต ในการลงมือตีลูกจริง ๆ ต้องใช้สมองชักขวา สมองชักนี้มีความรู้สึกสัมผัสที่ดี มีจินตนาการที่กล้าเลิศ ต้องปล่อยให้สมองชักนี้เป็นผู้เล่นกอล์ฟ 3. ปัญหาอีกข้อหนึ่งที่พบบ่อย คือปัญหาเรื่องความคิดระหว่างช็อต และระหว่างรอบที่เล่น ความคิดที่ผิดหรือความทรงจำบางอย่างจะนำไปสู่อารมณ์และระดับความตื่นตัวที่ไม่เหมาะสม เป็นปัญหาใหญ่มากสำหรับนักกอล์ฟ อุปสรรคด้านจิตใจทั้งสามอย่าง คือ ความตื่นตัวไม่เหมาะสม การใช้สมองผิดด้าน และความคิดที่ไม่ถูกต้อง ดังที่กล่าวนั้น เป็นส่วนหนึ่งของปัญหาที่นักกอล์ฟต้องจัดการเอาชนะให้ได้เสียก่อนที่จะเล่นกอล์ฟได้อย่างสม่ำเสมอ อีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญก็คือ การฝึกจิตใจสำหรับกีฬากอล์ฟนั้นจะแตกต่างจากทักษะและสมรรถภาพทางจิตในกีฬาอื่น ๆ พอสมควร การฝึกจิตใจในกีฬากอล์ฟจะละเอียด ลึกซึ้ง และมีข้อจำกัดมากกว่าในกีฬาอื่น ๆ นักกอล์ฟจึงจำเป็นต้องมีระบบการฝึกจิตใจมากกว่าและเฉพาะเจาะจงกว่านักกีฬาประเภทอื่น ๆ (พิชิต เมืองนาโพธิ์, 2567)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย โดยการศึกษาครั้งนี้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาศึกษาด้วย ได้แก่หลักพละ 5 (ที.ปา. 11/300/252.) ธรรมอันเป็นกำลัง ประกอบด้วย สัทธา ความเชื่อ วิริยะ ความเพียร สติ ความระลึกได้ สมาธิ ความตั้งจิตมั่น และปัญญา ความรู้ทั่วชัด และศึกษาควบคู่กับสมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการพัฒนาสมรรถนะนักกีฬาประเภทอื่นต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพละ 5 กับสมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ นักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Cochran (1963) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 384 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารสมาคมกอล์ฟแห่งประเทศไทย จำนวน 3 คน นักกีฬากอล์ฟ จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. หลักพละ 5 และ 3. สมรรถนะของนักกีฬากอล์ฟในประเทศไทย

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 384 คน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน
หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน



5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะของนักกอล์ฟในประเทศไทย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ แรงจูงใจ (Motives) ($\bar{X}=3.89$) รองลงมาคือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) ($\bar{X}=3.87$) อันดับสามคือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) ($\bar{X}=3.82$) ทักษะ (Skill) ($\bar{X}=3.79$) และความรู้ (Knowledge) ($\bar{X}=3.58$) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพละ 5 กับสมรรถนะของนักกอล์ฟในประเทศไทย พบว่า หลักพละ 5 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะของนักกอล์ฟในประเทศไทยในระดับปานกลาง ($R=.734^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัญญา ความรู้ทั่วไป มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($R=.672^{**}$) รองลงมาคือ ด้านสมาธิ ความตั้งใจมั่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.625^{**}$) ด้านสติ ความระลึกได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.618^{**}$) ด้านวิริยะ ความเพียร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.571^{**}$) และด้านสัทธา ความเชื่อ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.505^{**}$) ตามลำดับ

3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะของนักกอล์ฟในประเทศไทย สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้ การส่งเสริมสมรรถนะของนักกอล์ฟในประเทศไทย เป็นผลที่เกิดจากการบูรณาการเข้ากับหลักธรรมพละ 5 ดังนี้ 1. ความรู้ (Knowledge) รู้และเข้าใจว่ากอล์ฟคือกีฬาที่ง่ายและรู้เกี่ยวกับกติกาการเล่นกอล์ฟเป็นอย่างดี รู้วิธีการนับสกอร์ในการเล่นกอล์ฟ กีฬากอล์ฟเป็นกีฬาทางจิตใจขั้นสูงสุดซึ่งเข้าใจในมารยาทการเล่นเป็นอย่างดี 2. ทักษะ (Skill) มีการพัฒนาการเล่นรวมถึงความเข้าใจถึงรูปแบบการทำสกอร์ในหลุมต่าง ๆ พัฒนางสวิงเพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องพัฒนาทักษะด้านร่างกายเพื่อให้สามารถส่งงานกล้ามเนื้อให้เข้ากับรูปแบบวงสวิงได้ 3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือการมีจิตใจที่มั่นคงและมั่นใจทุกครั้งเวลาเล่นกอล์ฟทำให้ควบคุมลูกกอล์ฟได้ดี การเล่นกอล์ฟเป็นการออกกำลังกายที่ดีรวมทั้งทำให้ได้รู้จักเพื่อนใหม่ ๆ ด้วย การให้เกียรติและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันต่อนักกอล์ฟทุกคน 4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) โดยการเล่นกอล์ฟนอกจากเป็นการแข่งขันกับคนอื่นแล้วยังเป็นการแข่งขันกับตนเองอีกด้วย การมีเวลาและมีความพร้อมที่จะเล่นกีฬากอล์ฟอย่างสม่ำเสมอ การเล่นกีฬากอล์ฟทำให้เป็นคนน่าเชื่อถือ



และไว้วางใจรวมทั้งมีความเป็นผู้นำด้วย 5. แรงจูงใจ (Motives) โดยการเล่นกอล์ฟโดยถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกิจวัตร การกอล์ฟเพื่อเพิ่มความอึดแอ้มกับบรรยากาศและความสนุกสนานกับการเล่น การกอล์ฟโดยมีเพื่อนเป็นแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อนโดยการนำหลักธรรมผละ 5 เข้ามาบูรณาการกับการส่งเสริมสมรรถนะของนักกอล์ฟในประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ศรัทธาผละ ความเชื่อ โดยการเสวนาคบหาสมาคมกับผู้ทรงคุณความรู้เพื่อสามารถเรียนรู้เพิ่มเติมได้ รับฟังคำสอนคำบรรยายและแสวงหาความรู้เรื่องกอล์ฟจากแหล่งความรู้ต่างๆ นำเอาองค์ความรู้ข้อมูลสาระประโยชน์ได้รบัมาปฏิบัติ 2. วิริยะผละ ความเพียร โดยขยัน อดทนและตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ ฝึกฝนกอล์ฟอย่างสม่ำเสมอจนกว่าจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีความเพียรแม้จะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน 3. สติผละ ความระลึกได้ โดยตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะฝึกฝนการเล่นกอล์ฟให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สำรวมจิตใจ ฝึกสติเฝ้าสังเกตลมหายใจเข้า-ออก การเดิน ยืน นั่ง นอนเพื่อให้มีสมาธิ ฝึกสติโดยการกำหนดระลึกรู้และตามดูความคิดว่ามีความกังวล โกรธ หลง ในการเล่นกอล์ฟ 4. สมาธิผละ ความตั้งใจมั่น โดยไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการเล่นกอล์ฟอยู่ตลอดเวลา ปฏิบัติสมาธิเพื่อให้จิตใจไม่ต้องกังวลกับเสียงรบกวนรอบข้าง ฝึกจิตแน่วแน่มั่นใจสิ่งรอบข้างใสใจแต่การเล่นกอล์ฟเท่านั้นเพื่อให้การแข่งขันออกมาดีที่สดุ 5. ปัญญาผละ ความรู้ทั่ว โดยการเข้าใจดีว่าสิ่งทั้งหลายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและยอมรับมันได้ ฝึกการควบคุมสติและแก้ไขปัญหาในขณะที่เล่นกอล์ฟโดยใช้หลักเหตุผล ในขณะที่เล่นกอล์ฟจะเล่นด้วยความละเอียดรอบคอบอย่างถี่ถ้วนด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะของนักกอล์ฟในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับดังนี้ อันดับที่ 1 คือแรงจูงใจ (Motives) โดยเล่นกอล์ฟโดยถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกิจวัตร การเล่นกอล์ฟเพื่อเพิ่มความอึดแอ้มกับบรรยากาศและความสนุกสนานกับการเล่น และการมีเพื่อนเป็นแรงจูงใจและแรงขับเคลื่อน อันดับที่ 2 คือ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) โดยการเล่นกอล์ฟนอกจากเป็นการแข่งขันกับคนอื่นแล้วยังเป็นการแข่งขันกับตนเองอีกด้วย การมีเวลาและมีความพร้อมที่จะเล่นกอล์ฟอย่างสม่ำเสมอและการเล่นกอล์ฟทำให้เป็นคนน่าเชื่อถือและไว้วางใจรวมทั้งมีความเป็นผู้นำด้วย อันดับ 3 คือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) โดยมีจิตใจที่มั่นคงและมั่นใจทุกครั้งเวลาเล่นกอล์ฟทำให้ควบคุมลูกกอล์ฟได้ดี เพราะการเล่นกอล์ฟเป็นการออกกำลังกายที่ีตรวมทั้งทำให้ได้รู้จักเพื่อนใหม่ ๆ ด้วย รวมทั้งให้เกียรติและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันต่อ



นักกีฬาอล์ฟทุกคน อันดับที่ 4 คือ ทักษะ (Skill) โดยพัฒนาการเล่นรวมถึงความเข้าใจถึงรูปแบบการทำสกอร์ในหลุมต่าง ๆ พัฒนาวงสวิงเพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องและพัฒนาทักษะด้านร่างกายเพื่อให้สามารถส่งงานกล้ามเนื้อให้เข้ากับรูปแบบวงสวิงได้ และอันดับ 5 คือ ความรู้ (Knowledge) โดยรู้และเข้าใจว่ากอล์ฟคือกีฬาเรียบง่ายและรู้เกี่ยวกับกติกาการเล่นกอล์ฟเป็นอย่างดี รู้วิธีการนับสกอร์ของการเล่นกอล์ฟและกีฬาอล์ฟเป็นกีฬาทางจิตใจขั้นสูงสุดซึ่งเข้าใจในมารยาทการเล่นเป็นอย่างดีตามลำดับ สอดคล้องกับภาณศึกษาของดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี โดยพบว่า 1. ระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.26 และ 2. ผลการจัดลำดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสระบุรี คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการบริการที่ดี ด้านยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมตามลำดับ

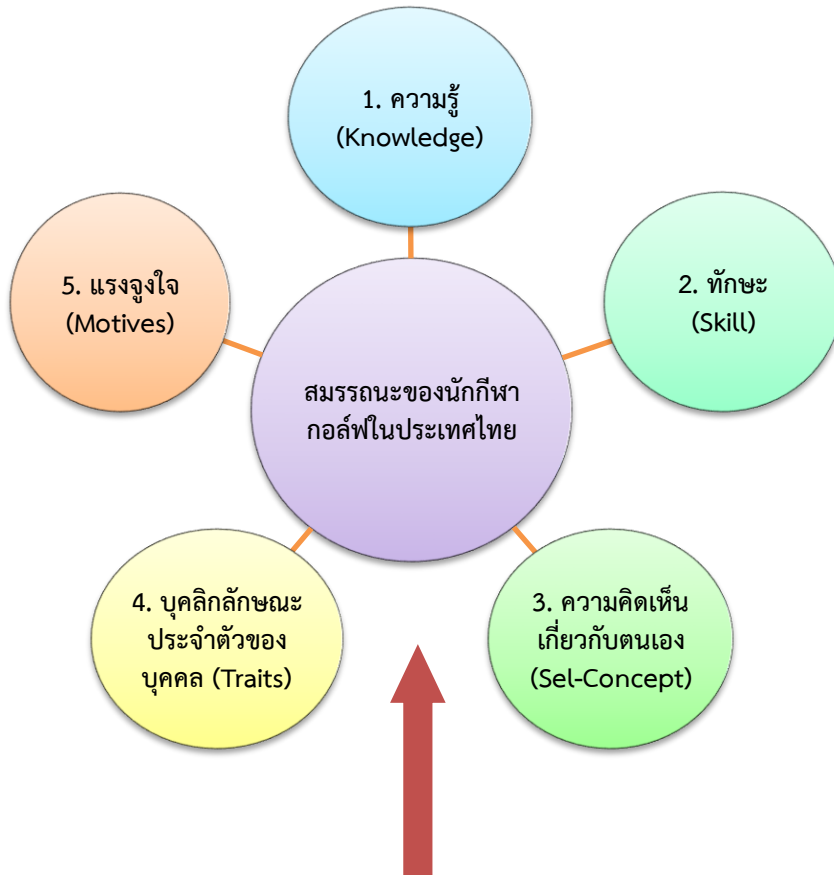
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพละ 5 กับสมรรถนะของนักกีฬาอล์ฟในประเทศไทย โดยภาพรวม หลักพละ 5 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางต่อ สมรรถนะของนักกีฬาอล์ฟในประเทศไทย โดยแต่ละด้านแสดงความสัมพันธ์ในระดับใกล้เคียงกัน ได้แก่ 1. ปัญญาพละ การใช้เหตุผลและความละเอียดรอบคอบขณะเล่น 2. สมาธิพละ ความแน่วแน่ในการควบคุมจิตใจไม่ให้ไขว่เขวจากสิ่งรบกวน 3. สติพละ การระลึกรู้และควบคุมอารมณ์ระหว่างแข่งขัน 4. วิริยะพละ ความเพียรในการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง และ 5. ศรัทธาพละ ความเชื่อมั่นในกระบวนการเรียนรู้และฝึกฝนกับผู้รู้ ซึ่งแต่ละด้านล้วนส่งเสริมให้นักกีฬาเพิ่มขีดความสามารถทั้งด้านจิตใจและทักษะทางกายภาพ สอดคล้องกับงานของ อัญชลี กองแก้ว (2561) ที่ชี้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท 4 ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในระดับท้องถิ่น แม้จะอยู่ในระดับต่ำ ($R=.219$) แต่สะท้อนถึงบทบาทของหลักธรรมในการยกระดับความสามารถเชิงบริหารได้เช่นกัน

3. การส่งเสริมสมรรถนะของนักกีฬาอล์ฟในประเทศไทยสามารถบูรณาการกับหลักธรรมพละ 5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้าน ศรัทธาพละ ด้วยการศึกษาค้นคว้าจากผู้ทรงคุณวุฒิและแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้าน วิริยะพละ มุ่งเน้นความขยัน อดทน ฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาทักษะ ด้าน สติพละ มุ่งฝึกจิตใจให้ระลึกรู้กับปัจจุบัน ควบคุมอารมณ์ขณะเล่น ด้าน สมาธิพละ คือการตั้งจิตแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรบกวน และด้าน ปัญญาพละ คือความสามารถในการใช้เหตุผล วิเคราะห์ และปรับตัวอย่างละเอียดรอบคอบขณะเล่น ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเทวประภาส วชิร



ญาณเมธี (2559) ที่เสนอว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ต้องอาศัยฐานสมรรถนะทั้ง 5 ด้านร่วมกับกรอบแนวคิดอารยวิถี 5 เพื่อขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย



หลักพละ 5

1. ศรัทธาพละ ความเชื่อ 2. วิริยะพละ ความเพียร 3. สติพละ ความระลึกได้
4. สมาธิพละ ความตั้งใจมั่น 5. ปัญญาพละ ความรู้ทั่ว

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพจะเห็นได้ว่ามีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วนคือ ส่วนเหตุผลที่เป็นฐานและส่วนของสมรรถนะของนักกีฬาگอล์ฟในประเทศไทย ซึ่งส่วนเหตุผลจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดสมรรถนะของนักกีฬาگอล์ฟในประเทศไทย

หลักเหตุผลที่เป็นส่วนฐาน ได้แก่ หลักผละ 5 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดสมรรถนะของนักกีฬาگอล์ฟในประเทศไทยยิ่ง ๆ ขึ้นไป ประกอบด้วย 1. ศรัทธาผละ ความเชื่อ โดยเชื่อว่าการเสวนาคบหาสมาคมกับผู้ทรงคุณความรู้จะทำให้สามารถเรียนรู้เพิ่มเติม นำเอาองค์ความรู้ข้อมูลสาระประโยชน์ที่ได้รับมาปฏิบัติ ฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะในการเล่นگอล์ฟ 2. วิริยะผละ ความเพียร โดยขยัน อดทนและตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ ฝึกฝนگอล์ฟอย่างสม่ำเสมอจนกว่าจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 3. สติผละ ความระลึกได้ โดยตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะฝึกฝนการเล่นگอล์ฟให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย สำรวมจิตใจ ฝึกสติโดยการกำหนดระลึกถึงความกังวล โกรธในการเล่นگอล์ฟหรือไม่และควบคุมจิตใจให้ได้ 4. สมาธิผละ ความตั้งใจมั่น โดยไตร่ตรอง และตรวจสอบข้อบกพร่องของการเล่นกีฬาگอล์ฟอยู่ตลอดเวลา ปฏิบัติสมาธิ เพื่อให้จิตใจไม่ต้องกังวลกับเสียงรบกวนรอบข้าง ฝึกจิตจนแน่วแน่ ไม่สนใจสิ่งรอบข้างใส่ใจแต่การเล่นگอล์ฟเท่านั้นเพื่อให้การแข่งขันออกมาดีที่สุด และ 5. ปัญญาผละ ความรู้ทั่ว โดยการเข้าใจดีว่าสิ่งทั้งหลายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและยอมรับมันได้ ฝึกการควบคุมสติและแก้ไขปัญหาในขณะที่เล่นกีฬาگอล์ฟโดยใช้หลักเหตุผล และเล่นด้วยความละเอียดรอบคอบอย่างถี่ถ้วน

สำหรับสมรรถนะของนักกีฬาگอล์ฟในประเทศไทย ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักผละ 5 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาบูรณาการกับการดำเนินการ ซึ่งส่งผลให้เกิดสมรรถนะแก่นักกีฬาگอล์ฟในประเทศไทย ทั้งทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) เกิดทักษะ (Skill) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองที่ถูกต้อง (Self-Concept) มีบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลที่โดดเด่น (Traits) และมีแรงจูงใจ (Motives) ในการเล่นกีฬาگอล์ฟเพื่อไปเป็นอาชีพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐหรือสมาคมกีฬาگอล์ฟอาชีพแห่งประเทศไทย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเล่นگอล์ฟขั้นพื้นฐานทั้งหมด ทักษะการเคลื่อนไหวและการสอนทั่วไปโดยเริ่มตั้งแต่นักگอล์ฟเยาวชนเพื่อที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่



2. หน่วยงานภาครัฐหรือสมาคมกีฬากอล์ฟอาชีพแห่งประเทศไทย ควรมีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนากีฬา การพัฒนา เทคนิค (ทักษะ) พัฒนาการทางจิตใจ การพัฒนาพฤติกรรมทางสังคม อย่างเป็นรูปธรรมและนำไปปฏิบัติได้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. นักกีฬากอล์ฟควรมีการอบรมเกี่ยวกับการทำสมาธิ ผีอกจิตใจให้แน่น ไม่สนใจสิ่งรอบข้างใส่ใจแต่การเล่นกอล์ฟเพื่อให้การแข่งขันออกมาดีที่สุด

2. นักกีฬากอล์ฟควรนำหลักปัญญาพละ ความรู้ทั่ว เข้ามาปฏิบัติโดยในขณะที่เล่นกีฬากอล์ฟก็จะเล่นด้วยความละเอียดรอบคอบใช้เหตุและผลพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการตลาดของกีฬากอล์ฟกับการท่องเที่ยวของประเทศไทยว่าจะสามารถพัฒนาและสร้างมูลค่าในปัจจุบันและในอนาคตให้กับประเทศได้มากน้อยแค่ไหน

2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการรับอาสาสมัครจากนักกีฬากอล์ฟสมัครเล่น และนักกีฬาอาชีพมาเข้าคอร์สฝึกสมาธิและทำการทดสอบสมรรถนะว่าก่อนทำสมาธิกับหลังทำสมาธิสมรรถนะในการเล่นแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2564). การพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสระบุรี. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 15(43), 326-338.
- พงศธร ธนบดีภัทร. (2567). *ทำไมนักธุรกิจชอบตีกอล์ฟ*. สืบค้น 7 กันยายน 2567, จาก <https://www.blockdit.com/posts/619b86973c98fe07f41863a0>
- พระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี. (2559). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล ในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิชิต เมืองนาโพธิ์. (2567). *ทำไมเล่นกอล์ฟไม่เก่งสักที*. สืบค้น 7 กันยายน 2567, จาก <https://www.golfsquareforyou.com/content/16136/ทำไมเล่นกอล์ฟไม่เก่งสักที>
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- อัญชลี กองแก้ว. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี* (คู่มือนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Cochran, W. G. (1963). *Sampling Techniques* (2nd ed.). New York: John Wiley Sons.



จริยธรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล*

ETHICS OF EXECUTIVE LEADERSHIP IN THE DIGITAL ERA

อรอนงค์ แฉ่งพงศ์พันธ์, นิชนันท์ บุญโข, ชนาธิป พรหมวัน

Onanong Changpongpan, Nichanun Boonkho, Chanathip Promwan

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: ooi1967@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล โดยเน้นบริบทของประเทศไทย ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเข้มข้น ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน การเปลี่ยนผ่านนี้สร้างโอกาสในการพัฒนา แต่ขณะเดียวกันก็เปิดช่องให้เกิดความท้าทายด้านจริยธรรมรูปแบบใหม่ที่ซับซ้อนและต้องการกรอบคิดที่ทันสมัย ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจึงไม่เพียงต้องมีทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดการเท่านั้น แต่ยังต้องยึดมั่นในคุณธรรม และสามารถตัดสินใจในบริบทที่ข้อมูลท่วมท้น มีความเร็วสูงและความเสี่ยงสูง บทความนี้วิเคราะห์ประเด็นจริยธรรมของผู้บริหารจาก 6 ด้านหลัก ได้แก่ 1. บทหน้าที่扑พื้นและชี้ปัญหา 2. ปัญหาจริยธรรมในบริบทไทยทั้งภาครัฐและเอกชน 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล 4. บทบาทและทักษะของผู้บริหารยุคดิจิทัล 5. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมจริยธรรมอย่างเป็นระบบ และ 6. การสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ซึ่งนำเสนอกรอบแนวคิดผู้นำดิจิทัลเชิงจริยธรรม (Digital Ethical Leadership) ที่ประกอบด้วยมิติคุณธรรมส่วนบุคคล ความเข้าใจเทคโนโลยี การกำกับดูแล และความรับผิดชอบต่อสังคม ผลการวิเคราะห์นำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในระดับองค์กรและภาครัฐ เพื่อยกระดับมาตรฐานจริยธรรมในสังคมไทย ทั้งนี้ยังสามารถใช้เป็นฐานความรู้ในการวิจัยเชิงประจักษ์ต่อยอด และกำหนดมาตรฐานคุณธรรมใหม่สำหรับผู้บริหารไทยในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: จริยธรรม; ผู้บริหาร; ยุคดิจิทัล



Abstract

This academic article aims to analyze the ethics of executives in the digital age with a specific focus on the Thai context, which is undergoing a significant transition toward digital governance across both public and private sectors. While this transformation offers substantial opportunities for development, it simultaneously introduces complex ethical challenges that demand a contemporary conceptual framework. Executives in the modern era are thus required to possess not only technological and managerial competencies but also a strong ethical foundation, enabling them to make decisions in data-intensive, high-speed, and high-risk environments. The article explores the ethical dimensions of executive leadership across six key aspects: 1. an introductory background and problem statement, 2 emerging ethical issues in both Thai public and private sectors, 3. relevant concepts and theories such as ethical theories, ethical leadership, and principles of good governance, 4 the evolving roles and competencies of executives in the digital era, 5. Policy recommendations for fostering ethical governance, and 6. a synthesis of new knowledge introducing the Digital Ethical Leadership framework. This framework comprises four core dimensions: personal virtue, digital and ethical literacy, organizational governance, and social responsibility in the digital context. The findings contribute practical policy implications for implementation at both organizational and governmental levels, aiming to elevate ethical standards within Thai society. Moreover, the article offers a conceptual foundation for future empirical research and serves as a reference for establishing new ethical standards for Thai executives in the 21st century.

Keywords: Ethics; Executive Leadership; Digital Era

บทนำ

การบริหารในยุคดิจิทัลถูกขับเคลื่อนผ่านกระบวนการทัศน์ที่เน้นบทบาทของผู้นำอย่างยิ่งยวด ในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จริยธรรมในการบริหารกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสนใจอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่ภาครัฐและเอกชนต่างมุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารแบบดิจิทัล สังคมปัจจุบันเรียกร้องให้ผู้บริหารเป็นคนดีที่มีคุณธรรมในการดำเนินงาน แม้ว่า ยุคดิจิทัล



จะต้องการทักษะและคุณสมบัติใหม่ ๆ แต่คุณสมบัติพื้นฐานคือความเป็นคนดียังคงเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังจากผู้นำเสมอ (ประยงค์ อ่อนตา, 2567)

เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในงานบริหารได้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวก ขณะเดียวกันก็เปิดช่องให้เกิดพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมแพร่กระจายได้รวดเร็วไร้พรมแดน (พระณัฐวัฒน์ ญาณปโป, 2564) ดังนั้นการตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรมสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้บริหารในประเทศไทยยังได้รับแรงกดดันเพิ่มเติมให้ปรับตัวตามนโยบาย ประเทศไทย 4.0 และ รัฐบาลดิจิทัล ซึ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบริหารภาครัฐ (ธนาพร ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567) การปฏิรูปภาครัฐได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการให้บริการประชาชน (สำนักงาน ก.พ., 2563) ภายใต้การเปลี่ยนผ่านนี้ จริยธรรมและธรรมาภิบาล (Good Governance) ยังคงเป็นรากฐานในการบริหารที่ดี ผู้บริหารจึงต้องรักษามูลค่าระหว่างนวัตกรรมดิจิทัลกับความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ให้การแสวงหาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาบั่นทอนมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร

จากบริบทดังกล่าว บทความนี้จึงมุ่งวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล โดยครอบคลุมหัวข้อต่าง ๆ ได้แก่ ความสำคัญของจริยธรรมในบริบทดิจิทัล ปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรไทย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์บทบาทและทักษะด้านจริยธรรมของผู้บริหารยุคใหม่ ตลอดจนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารไทย สุดท้ายจะสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถใช้ประโยชน์ในทางวิชาการและนโยบายสาธารณะต่อไป

หลักการของผู้บริหาร

เพื่อทำความเข้าใจจริยธรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลอย่างลึกซึ้ง จำเป็นต้องพิจารณาฐานแนวคิดและทฤษฎีด้านจริยธรรมและการบริหารที่เกี่ยวข้องหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีทางปรัชญาจริยศาสตร์ แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตลอดจนกรอบหลักการบริหารภาครัฐที่มุ่งเน้นคุณธรรมและธรรมาภิบาล

ทฤษฎีจริยธรรมพื้นฐาน เป็นรากฐานที่กำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับความถูกต้อง ด้งามของการกระทำ ซึ่งสามารถแบ่งได้หลายสำนักคิด เช่น จริยธรรมแบบผลลัพธ์นิยม (Consequentialism) ที่ตัดสินความถูกต้องของการกระทำจากผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่เกิดขึ้น (เช่น ทฤษฎีประโยชน์นิยมของ Bentham และ Mill) ในบริบทของผู้บริหารการตัดสินใจเชิงนโยบายหรือกลยุทธ์มักถูกประเมินจากผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียส่วนรวม



ว่าดีขึ้นหรือแย่ลงเพียงใด ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารที่ยึดหลักนี้จะพิจารณาว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคมหรือไม่ และพยายามลดผลเสียที่อาจเกิดขึ้น เช่น ป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม

อีกด้านหนึ่ง คือ จริยธรรมแบบหน้าที่นิยม (Deontology) ที่เน้นหลักการหรือกฎทางศีลธรรมตายตัวในการตัดสินใจการกระทำ ผู้บริหารที่ยึดหลักการนี้จะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย และหลักคุณธรรมโดยไม่ฝ่าฝืน แม้บางครั้งการทำตามหลักการอาจดูเหมือนขัดกับผลประโยชน์ระยะสั้นขององค์กร แต่ในระยะยาวย่อมส่งเสริมความยั่งยืน ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารที่เคร่งครัดเรื่องความเป็นส่วนตัวของข้อมูลลูกค้า จะไม่ยอมขายข้อมูลให้บุคคลที่สามเพื่อแลกกับกำไร แม้ว่าการขายข้อมูลนั้นอาจทำกำไรให้องค์กรได้ เพราะถือว่าการเคารพสิทธิส่วนบุคคลเป็นหน้าที่ทางจริยธรรมที่ละเมิดมิได้นอกจากนี้ จริยธรรมคุณธรรม (Virtue Ethics) ก็มีบทบาทในการกำหนดลักษณะของผู้หน้าที่ดี โดยเน้นที่การปลูกฝังคุณลักษณะเชิงคุณธรรมในตัวบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) ความกล้าหาญทางจริยธรรม (Moral Courage) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Compassion) เป็นต้น ผู้บริหารที่มีคุณธรรมส่วนบุคคลที่เข้มแข็งย่อมส่งผลให้การตัดสินใจและพฤติกรรมในการบริหารมีมาตรฐานทางศีลธรรมสูงตามไปด้วย ในสังคมไทยอาจเชื่อมโยงได้กับหลักคุณธรรมของข้าราชการ เช่น ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อประชาชน และไม่ทุจริต ตามที่กำหนดในมาตรฐานจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.2562 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทด้านจริยธรรมที่มีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) เป็นแนวคิดสำคัญในวงการวิชาการที่เชื่อมโยงจริยธรรมเข้ากับบทบาทของผู้นำองค์กร โดยถูกพัฒนาขึ้นมาเพื่ออธิบายว่าผู้นำสามารถส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของคนในองค์กรได้อย่างไร แนวคิดนี้ได้รับการนิยามและศึกษาอย่างกว้างขวางโดย Brown & Trevino (2006) ซึ่งระบุว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วยการที่ผู้นำเป็นตัวอย่างทางจริยธรรม (Moral Person) และเป็นผู้จัดการด้านจริยธรรม (Moral Manager) ในเวลาเดียวกัน (Brown & Trevino, 2006) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องประพฤติตนโดยยึดมั่นคุณธรรมส่วนบุคคลสูงส่ง เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเอาใจใส่ลูกน้อง และความน่าเชื่อถือ ควบคู่กับการสื่อสารปลูกฝังมาตรฐานจริยธรรมให้แก่สมาชิกองค์กรอย่างชัดเจน เช่น วางนโยบายหรือระเบียบด้านจริยธรรม ชมเชยพฤติกรรมดี ลงโทษพฤติกรรมไม่เหมาะสม และเปิดช่องทางรับฟังข้อข้องใจด้านจริยธรรม (Brown & Trevino, 2006) แนวทางนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่ชี้ว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม โดยผ่านการทำตัวเป็นแบบอย่างและการกำหนดบรรทัดฐาน (Trevino et al., 2003)



หลักการบริหารภาครัฐที่เกี่ยวข้องในสาขารัฐประศาสนศาสตร์ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และจรรยาบรรณวิชาชีพถือเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ใช้วิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหาร ภาครัฐไทยได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการพัฒนาการบริหารราชการอย่างจริงจังตั้งแต่มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ซึ่งกำหนดหลักการสำคัญ เช่น นิติธรรม (การปฏิบัติตามกฎหมาย) คุณธรรม (ยึดหลักคุณธรรมในการบริหาร) ความโปร่งใส (เปิดเผยตรวจสอบได้) การมีส่วนร่วม (เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม), ความรับผิดชอบ (รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน) และความคุ้มค่า (บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ) หลักการเหล่านี้เป็นบรรทัดฐานให้ผู้บริหารภาครัฐต้องยึดถือในการดำเนินงานทุกยุคทุกสมัย

ในยุคดิจิทัล หลักธรรมาภิบาลดังกล่าวยังคงมีความสำคัญ แต่ต้องตีความเพิ่มเติมในมิติของเทคโนโลยี เช่น ความโปร่งใส อาจหมายถึงการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐทางออนไลน์ในรูปแบบ Open Data เพื่อให้ประชาชนตรวจสอบได้สะดวก, การมีส่วนร่วม อาจหมายถึงการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในนโยบาย (e-Participation) ส่วนความรับผิดชอบ นั้นเชื่อมโยงกับการที่ผู้บริหารต้องพร้อมชี้แจงการตัดสินใจที่ใช้ระบบอัตโนมัติหรือ AI ในงานราชการ หากเกิดข้อผิดพลาดก็ต้องไม่ปิดความรับผิดชอบไปให้ระบบ แต่ต้องรับผิดชอบต่อฐานะผู้ควบคุมระบบ นอกจากนี้ จรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการ เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ก็กำหนดคุณธรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงมี เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต การไม่เลือกปฏิบัติ และการรักษาความลับทางราชการ สิ่งเหล่านี้เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับบริบทดิจิทัล เช่น การรักษาความลับข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของประชาชน หรือการไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในโลกออนไลน์เพื่อประโยชน์ส่วนตน ล้วนเป็นการปรับใช้หลักการดั้งเดิมสู่สถานการณ์ใหม่

กล่าวโดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลนั้นเป็นการบูรณาการระหว่างหลักจริยธรรมสากล (ผลลัพธ์นิยม หน้าที่นิยม คุณธรรมนิยม) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทางบริหารธุรกิจ และกรอบธรรมาภิบาลภาครัฐ เมื่อมีความเข้าใจพื้นฐานเหล่านี้แล้ว จะช่วยให้เราสามารถวิเคราะห์บทบาทและความท้าทายของผู้บริหารยุคดิจิทัลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำ ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) เน้นย้ำว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีคุณลักษณะเฉพาะที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด เช่น สติปัญญา ความมั่นใจในตนเอง มุ่งมั่น ความซื่อสัตย์ และการเข้าสังคม (Northouse, 2022) แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำมีความคงที่ในระยะยาว และบางคนมีแนวโน้มที่จะเป็นผู้นำโดยธรรมชาติ



ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) เปลี่ยนจุดเน้นจากลักษณะส่วนตัวของผู้นำ มาเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้โดยตรง นักวิจัยได้จำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน (Task Behaviors) ซึ่งมุ่งไปที่การบรรลุเป้าหมาย และพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (Relationship Behaviors) ซึ่งมุ่งสร้างความสบายใจและความไว้วางใจระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Northouse, 2022) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ ไม่จำเป็นต้องเกิดจากคุณลักษณะโดยกำเนิด

ทฤษฎีสถานการณ์ (Contingency Theory) เสนอว่า ความสำเร็จของภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับ การจับคู่ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำกับสถานการณ์เฉพาะหน้า (Fiedler, 1967) โมเดลของ Fiedler แบ่งสไตล์ผู้นำเป็นสองประเภท คือ ผู้นำที่เน้นงาน และผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ และชี้ว่าประสิทธิภาพของผู้นำจะขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างสไตล์และปัจจัยสถานการณ์ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก ความชัดเจนของงาน และอำนาจตำแหน่ง

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เน้นบทบาทของผู้นำในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามก้าวข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป้าหมายที่สูงกว่า ผู้นำประเภทนี้จะใช้วิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กระตุ้นให้เกิดการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม และใส่ใจความต้องการเฉพาะตัวของผู้ตาม (Bass & Riggio, 2006) ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่องค์กรต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปครั้งใหญ่

พัฒนาการของผู้นำตามสมัย ว่าควรศึกษาเรื่องอะไร

ในบริบทของยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังคงมีความเกี่ยวข้องอย่างมากแต่ต้องขยายขอบเขตให้ครอบคลุมถึงสถานการณ์ใหม่ๆ เช่น การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญญาประดิษฐ์ และสื่อสังคมออนไลน์ ผู้นำองค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี (Responsible Use Of Technology) เช่น การออกนโยบาย เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีธรรมาภิบาล (IT Governance) ภายในองค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าการตัดสินใจเชิงเทคโนโลยีต่างๆ สอดคล้องกับคุณค่าสังคมและไม่ก่อผลเสีย (Scherer et al., 2013) นอกจากนี้ ผู้นำเชิงจริยธรรมในยุคดิจิทัลจะต้องส่งเสริมความโปร่งใสในการสื่อสารและวัฒนธรรมเปิดกว้างในการรายงานปัญหา (Open Communication & Speak-Up Culture) กล่าวคือ สร้างบรรยากาศที่พนักงานสามารถตั้งคำถามทางจริยธรรมและแจ้งเบาะแสพฤติกรรมมิชอบได้โดยไม่ต้องกลัวการถูกลงโทษ (Trevino & Weaver, 2003) ซึ่งการมีช่องทางสื่อสารภายในที่ปลอดภัยนี้สำคัญมากในยุคที่ภัยคุกคามไซเบอร์และการทุจริตเชิงเทคนิคเกิดขึ้นได้ง่าย



งานวิจัยในประเทศไทยเองก็ได้เริ่มประยุกต์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมเข้ากับมิติยุคดิจิทัล ตัวอย่างเช่น ธนญา ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี (2567) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีองค์ประกอบจริยธรรมหลัก 5 ประการที่โดดเด่นตามลำดับคือ ความเป็นพลเมืองดี (Good Citizenship) ความซื่อสัตย์ (Honesty) ความน่าเชื่อถือ (Respectability) ความยุติธรรม (Justice) และความไว้วางใจ (Trust) ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า คุณลักษณะเหล่านี้ยังคงเป็นแกนสำคัญของผู้นำที่มีจริยธรรม แม้บริบทจะเปลี่ยนไปเป็นยุคดิจิทัลก็ตาม กล่าวคือ ต่อให้เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทในโรงเรียน แต่ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จยังคงต้องเน้นพฤติกรรม การเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม และสร้างความไว้วางใจให้ครูและนักเรียน สิ่งนี้นับเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ว่า เทคโนโลยีเปลี่ยน แต่อุดมการณ์คุณธรรมของการเป็นผู้นำไม่เปลี่ยน

จรรยาบรรณการบริหาร

ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงเน้นการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามยกระดับเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้นำลักษณะนี้ทำหน้าที่เป็นตัวอย่างทางศีลธรรม และส่งเสริมการตัดสินใจที่มีจริยธรรมในทุกระดับขององค์กร (Simplilearn, 2025)

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เน้นการให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้ตามเป็นอันดับแรก ผู้นำจะปฏิบัติด้วยความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้ตามและสังคมโดยรวม ภาวะผู้นำลักษณะนี้ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เต็มไปด้วยความไว้วางใจและความรับผิดชอบด้านจริยธรรม (BusinessBalls, n.d.)

ภาวะผู้นำแท้จริง (Authentic Leadership) ภาวะผู้นำแท้จริงเน้นการมีความรู้เท่าทันตนเอง (self-awareness) การเปิดเผยอย่างโปร่งใส และการกระทำที่สอดคล้องกับค่านิยมภายในตัวผู้นำเอง ผู้นำที่แท้จริงจะสร้างความเชื่อมั่นในหมู่ผู้ตามผ่านความจริงใจ และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรม (Simplilearn, 2025)

ภาวะผู้นำทางจริยธรรม (Ethical Leadership) ภาวะผู้นำทางจริยธรรมเน้นการบริหารงานโดยมีหลักจริยธรรม เช่น ความยุติธรรม ความโปร่งใส และการคำนึงถึงสิทธิและผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย ผู้นำลักษณะนี้ทำหน้าที่เป็นแบบอย่างทางจริยธรรมที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง (North Central College, 2023)



บทบาทของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

บริบทดิจิทัลได้เปลี่ยนบทบาทและความคาดหวังของสังคมที่มีต่อผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ ผู้บริหารยุคใหม่ไม่เพียงต้องมีทักษะด้านเทคนิคและการจัดการองค์กร แต่ยังมีสมรรถนะด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้เป็น 2 มิติหลัก ดังนี้

ความคาดหวังของสังคมต่อผู้บริหารยุคดิจิทัล

1. ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ สังคมคาดหวังให้ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลสำคัญและรับผิดชอบต่อการตัดสินใจหรือความผิดพลาด เช่น การออกมาชี้แจงปัญหาระบบล่มหรือข้อมูลรั่วไหลด้วยตนเอง แสดงให้เห็นถึงความจริงใจและความตั้งใจที่จะปรับปรุง ซึ่งเป็นลักษณะที่ประชาชนไทยให้คุณค่าสูง

2. ความยุติธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมั่นใจว่าการบริหารรวมถึงการใช้เทคโนโลยี เช่น AI หรือระบบอัตโนมัติ จะไม่มีอคติ เช่น ระบบคัดกรองผู้สมัครงานต้องไม่กีดกันตามเพศหรืออายุโดยไม่เหตุผล

3. การเคารพสิทธิและศักดิ์ศรี ผู้บริหารควรเคารพสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลและเสรีภาพในการแสดงออกของพนักงานและประชาชน ไม่ควรใช้เทคโนโลยีล่วงละเมิดสิทธิ เช่น การสอดส่องพนักงานโดยไม่มีเหตุสมควร

4. จิตสำนึกสาธารณะ ผู้บริหารควรแสดงบทบาทเชิงรุกต่อปัญหาสังคม เช่น สนับสนุนการรู้เท่าทันสื่อ ป้องกันข่าวปลอม และลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล โดยการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมดี ในยุคดิจิทัลจะเพิ่มความน่าเชื่อถือและการยอมรับ (ธัญญา ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี, 2567)

ทักษะและสมรรถนะด้านจริยธรรมที่จำเป็น

1. ความรู้เท่าทันดิจิทัลควบคู่จริยธรรม ผู้บริหารต้องเข้าใจเทคโนโลยีอย่างรอบด้าน พร้อมมองเห็นความเสี่ยงด้านจริยธรรม เช่น ความเป็นส่วนตัว การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลหรืออคติแฝงในอัลกอริทึม เพื่อกำหนดแนวทางที่ปลอดภัยและเป็นธรรม

2. การตัดสินใจเชิงจริยธรรม ต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาซับซ้อนโดยคำนึงถึงหลักคุณธรรมและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น การชั่งน้ำหนักระหว่างประโยชน์ทางธุรกิจและสิทธิส่วนบุคคลอย่างรอบด้าน

3. การเป็นแบบอย่างที่ดีในโลกออนไลน์ ผู้บริหารต้องระวังพฤติกรรมบนโซเชียลมีเดียของตนเอง หลีกเลี่ยงการแชร์ข้อมูลเท็จ ความเห็นหยาบคาย หรือโพสต์ที่ก่อให้เกิดความแตกแยก เพื่อเป็นต้นแบบจริยธรรมในองค์กร

4. การสื่อสารและส่งเสริมวัฒนธรรมคุณธรรม ต้องสามารถสื่อสารจริยธรรมทั้งในระดับนโยบาย (เช่น จรรยาบรรณองค์กร) และพฤติกรรมประจำวัน พร้อมทั้งสร้างระบบที่



สนับสนุนการกระทำที่มีคุณธรรม เช่น ระบบร้องเรียนภายใน หรือการอบรมด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

5. สมรรถนะด้านธรรมาภิบาล: ควรสามารถออกแบบระบบกำกับดูแลเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เช่น จัดตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลข้อมูล กำหนดเกณฑ์อนุมัติโครงการที่พิจารณาทั้งประโยชน์และผลกระทบจริยธรรม เช่น โครงการติดตั้ง CCTV ที่อาจกระทบสิทธิส่วนบุคคล พร้อมติดตามประเมินผลและปรับปรุงมาตรการให้สอดคล้องกับภัยคุกคามใหม่ ๆ

ผู้บริหารยุคดิจิทัลต้องเป็นผู้นำที่ครบเครื่องทั้งด้านวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยีและคุณธรรมจริยธรรม ต้องมองการณ์ไกลในการนำพาองค์กรเข้าสู่โลกดิจิทัล แต่ขณะเดียวกันก็ต้องไม่ลืมยึดมั่นหลักความถูกต้องดีงามในการตัดสินใจทุกครั้ง คุณลักษณะเช่นนี้จะช่วยให้องค์กรก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและได้รับความเชื่อถือจากสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยความสำเร็จระยะยาวที่เงินทุนหรือเทคโนโลยีล้ำสมัยใด ๆ ก็ทดแทนไม่ได้

ปัญหาจริยธรรมในยุคดิจิทัล: กรณีและแนวโน้มในประเทศไทย

การเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้นำมาซึ่งปัญหาจริยธรรมรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะเมื่อผู้บริหารขาดการกำกับตนเองหรือไม่มีระบบตรวจสอบที่เหมาะสมทั้งภาครัฐและเอกชนในไทยต่างเผชิญกับกรณีที่ท้าทายความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ภาครัฐไทยมีข้อมูลประชาชนจำนวนมากมหาศาล จึงมีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรมสูงในการดูแลความปลอดภัยข้อมูล อย่างไรก็ตาม ช่วงปี 2564 เกิดเหตุข้อมูลรั่วไหลอย่างน้อย 5 ครั้ง เช่น เว็บไซต์จงวัคซิน COVID-19 สำหรับชาวต่างชาติ และระบบ TCAS ของนักเรียน (เขมภัทร ทฤษฎีคุณ, 2565) ปัญหาเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงการขาดความพร้อมและการบริหารที่ขาดจริยธรรมด้านการคุ้มครองข้อมูล อีกปัญหาคือพฤติกรรมออนไลน์ของเจ้าหน้าที่รัฐที่อาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร เช่น การโพสต์ความเห็นทางการเมืองหรือเนื้อหาไม่เหมาะสม แม้เป็นบัญชีส่วนตัว แต่สามารถถูกสังคมตีความว่าเป็นท่าทีของหน่วยงาน ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือโดยรวม (พระณัฐวัฒน์ ญาณปโป, 2564)

ภาคเอกชน ภาคธุรกิจไทยเผชิญปัญหาด้านการจัดการข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม ตัวอย่างเช่น การรั่วไหลของข้อมูลลูกค้าบริษัทประกันหรือธนาคาร ซึ่งทำลายความเชื่อมั่นและแสดงถึงความบกพร่องในความรับผิดชอบของผู้บริหาร การสื่อสารเกินจริงผ่านช่องทางดิจิทัล และการปล่อยให้ระบบอัตโนมัติ เช่น AI คัดกรองพนักงานโดยไม่มี การควบคุมด้านจริยธรรม อาจก่อให้เกิดอคติและความไม่เป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล



แนวโน้มสำคัญ ประเทศไทยเริ่มต้นตัวต่อจริยธรรมดิจิทัลมากขึ้น โดยเฉพาะการประกาศใช้ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ซึ่งมีผลบังคับใช้เต็มรูปแบบในปี 2565 ทำให้องค์กรทั้งรัฐและเอกชนต้องยกระดับมาตรฐานการจัดการข้อมูล ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะใช้โอกาสนี้ปรับปรุงนโยบายความเป็นส่วนตัว จัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมข้อมูล และอบรมบุคลากรเรื่อง PDPA อีกแนวโน้ม คือ การพิพากษาผ่านโซเชียล ซึ่งทำให้พฤติกรรมที่ขัดกับจริยธรรมของผู้บริหารหรือองค์กรถูกวิจารณ์อย่างรวดเร็วและรุนแรง ผู้บริหารจึงต้องตระหนักว่าชื่อเสียงองค์กรเชื่อมโยงโดยตรงกับจริยธรรมทั้งออนไลน์และออฟไลน์

การศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัลเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจ หลักการของผู้บริหาร ซึ่งเน้นย้ำว่าผู้นำต้องมีพื้นฐานทางจริยธรรมที่มั่นคง เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และการคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม แนวคิดสำคัญที่สนับสนุนบทบาทนี้ ได้แก่ ทฤษฎีจริยธรรมพื้นฐาน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม ต่อมา การพัฒนาผู้นำตามสมัยสะท้อนให้เห็นว่า แม้เทคโนโลยีจะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว แต่คุณค่าดั้งเดิมของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมยังคงจำเป็น ผู้นำต้องขยายขอบเขตความรับผิดชอบไปสู่การใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม เช่น การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ ปัญญาประดิษฐ์ และข้อมูลดิจิทัลอย่างรับผิดชอบ พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและปลอดภัย ในด้านของ จริยธรรมของผู้นำ พบว่าบริบทดิจิทัลได้ยกระดับความคาดหวังของสังคมต่อผู้บริหารให้สูงขึ้น ผู้บริหารต้องยึดถือความโปร่งใส ความยุติธรรม ความเคารพสิทธิ และมีจิตสำนึกสาธารณะ รวมถึงต้องพัฒนาทักษะใหม่ เช่น ความรู้เท่าทันดิจิทัล การตัดสินใจเชิงจริยธรรม และการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม สุดท้าย การวิเคราะห์ ปัญหาจริยธรรมของผู้นำ ชี้ให้เห็นว่าทั้งภาครัฐและเอกชนในไทยเผชิญกับความเสี่ยงใหม่จากการใช้เทคโนโลยี ทั้งปัญหาการรั่วไหลของข้อมูล ความไม่โปร่งใสในการใช้ข้อมูลดิจิทัล และการเลือกปฏิบัติผ่านระบบอัตโนมัติ รวมถึงแรงกดดันจากสังคมออนไลน์ที่เพิ่มมากขึ้น การดำเนินการอย่างมีจริยธรรมจึงกลายเป็นหัวใจสำคัญในการรักษาความน่าเชื่อถือของผู้นำในยุคดิจิทัล กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้บริหารในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องผสมผสานคุณธรรมดั้งเดิมเข้ากับการตื่นรู้ทางเทคโนโลยี โดยมีพื้นฐานจริยธรรมเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืนและได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างแท้จริง



องค์ความรู้ใหม่

Digital Leadership Ethics Development Model (โมเดลพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล)

ขั้นที่ 1 ยึดหลักการบริหารด้วยคุณธรรมพื้นฐาน

การพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องเริ่มต้นจากการยึดถือหลักการบริหารที่มีคุณธรรมเป็นแกนกลาง ผู้บริหารควรมีความตระหนักในบทบาทของตนในฐานะผู้นำที่ไม่เพียงแต่ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเชิงผลลัพธ์ แต่ต้องดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม และความโปร่งใสในการตัดสินใจทุกระดับ แนวคิดจากทฤษฎีจริยธรรมพื้นฐาน เช่น ผลลัพท์นิยม (Consequentialism) หน้าที่นิยม (Deontology) และคุณธรรมนิยม (Virtue Ethics) จะเป็นเสาหลักในการกำหนดกรอบความคิดและพฤติกรรมของผู้นำ นอกจากนี้ หลักธรรมาภิบาลภาครัฐยังเป็นกรอบปฏิบัติสำคัญที่เน้นการบริหารด้วยความชอบธรรม เปิดเผยมตรวจสอบได้ และมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างแท้จริง ซึ่งถือเป็นฐานรากสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องวางใหม่นคงก่อนก้าวเข้าสู่การบริหารในโลกดิจิทัลที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 2 ปรับตัวตามพัฒนาการของยุคดิจิทัล

เมื่อเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทอย่างลึกซึ้งในทุกด้านของการบริหาร ผู้บริหารจึงต้องขยายขอบเขตของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสม การเปลี่ยนผ่านนี้หมายความว่าผู้นำไม่เพียงแต่ต้องทำหน้าที่เป็นต้นแบบทางคุณธรรมในชีวิตจริงเท่านั้น แต่ต้องรวมถึงการกำกับดูแลการใช้เทคโนโลยีภายในองค์กร เช่น นโยบายการใช้ AI อย่างเป็นธรรม การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้าง (Speak-Up Culture) ทั้งนี้ ผู้นำต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสื่อสังคมออนไลน์ ปัญญาประดิษฐ์ และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) โดยไม่สูญเสียแก่นคุณธรรมที่เป็นรากฐานของความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากสังคม

ขั้นที่ 3 เสริมสร้างทักษะจริยธรรมที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล

การมีคุณธรรมโดยธรรมชาติอาจไม่เพียงพออีกต่อไปในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะเฉพาะทางด้านจริยธรรมเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ซึ่งรวมถึงการมีความรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy) ควบคู่กับจริยธรรม ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรมภายใต้สถานการณ์ซับซ้อน การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในโลกออนไลน์ และการสื่อสารคุณค่าทางจริยธรรมให้ซึมซับในทุกระดับขององค์กร ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรมเป็นแกนกลาง และพร้อมที่จะ



รับมือกับวิกฤตการณ์ทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ในโลกที่ข้อมูลและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ขั้นที่ 4 วิเคราะห์และป้องกันปัญหาจริยธรรมในยุคดิจิทัล

ผู้บริหารยุคดิจิทัลไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าปัญหาจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี เช่น การรั่วไหลของข้อมูล ความลำเอียงของอัลกอริทึม หรือการเลือกปฏิบัติผ่านระบบอัตโนมัติ เป็นภัยคุกคามที่จับต้องได้จริง การวิเคราะห์แนวโน้มเหล่านี้อย่างเข้าใจลึกซึ้งจึงเป็นสิ่งจำเป็น พร้อมทั้งต้องสร้างระบบและมาตรการเพื่อป้องกันปัญหาล่วงหน้า เช่น การเสริมความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การควบคุมคุณภาพข้อมูล และการอบรมจริยธรรมดิจิทัลแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ การมีนโยบายการเปิดเผยข้อมูล การยอมรับข้อผิดพลาด และการเยียวยาความเสียหายอย่างโปร่งใส ก็เป็นการสะท้อนความจริงใจในการรักษาจริยธรรมขององค์กรในสายตาของสาธารณชน

ขั้นที่ 5 ประสานจริยธรรมเข้ากับนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน

สุดท้าย การสร้างจริยธรรมที่แท้จริงในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องฝังรากลึกในนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารต้องผลักดันให้มีการบูรณาการจริยธรรมในกระบวนการตัดสินใจ การประเมินผลการดำเนินงาน และการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งตั้งกลไกกำกับดูแล เช่น คณะกรรมการจริยธรรมองค์กร การประเมินความเสี่ยงทางจริยธรรม และช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย การกระทำเช่นนี้ไม่เพียงช่วยลดโอกาสเกิดปัญหาทางจริยธรรม แต่ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) อย่างแท้จริง และเสริมสร้างความยั่งยืนในระยะยาวบนรากฐานของความเชื่อถือและความไว้วางใจจากสาธารณชน

สรุป

การศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัลได้เน้นย้ำความสำคัญของการบูรณาการคุณธรรมเข้ากับการบริหารภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีรากฐานที่มั่นคงในหลักจริยธรรมพื้นฐาน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยอาศัยแนวคิดจากทฤษฎีจริยศาสตร์และหลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบกำกับพฤติกรรมการบริหาร นอกจากนี้ การเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุคดิจิทัลส่งผลให้ผู้บริหารต้องขยายขอบเขตของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไปสู่การกำกับดูแลการใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบ ทั้งในด้านการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล การควบคุมอคติของระบบอัตโนมัติ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อให้เกิดการตั้งคำถามทางจริยธรรมอย่างเปิดเผย ผู้บริหารยุคใหม่จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างทักษะใหม่ ได้แก่ ความรู้เท่าทันดิจิทัล ทักษะการตัดสินใจเชิงจริยธรรม และความสามารถใน



การเป็นแบบอย่างที่ดีในโลกออนไลน์ ขณะเดียวกัน ปัญหาจริยธรรมที่เกิดขึ้นจริงในภาครัฐและเอกชนของไทย เช่น การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล การบิดเบือนข้อมูลสาธารณะ และการเลือกปฏิบัติในระบบดิจิทัล สะท้อนถึงความจำเป็นในการวิเคราะห์แนวโน้มและสร้างกลไกการป้องกันอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับองค์กรและระดับนโยบายสาธารณะ จากการศึกษาองค์ความรู้ทั้งหมด ได้พัฒนา โมเดลการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารยุคดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การยึดหลักคุณธรรมพื้นฐาน การปรับตัวตามพัฒนาการของเทคโนโลยี การเสริมสร้างทักษะจริยธรรม การวิเคราะห์และป้องกันปัญหาจริยธรรม และการบูรณาการจริยธรรมเข้าสู่นโยบายและวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน โมเดลดังกล่าวมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสามารถธำรงจริยธรรมในทุกกระบวนการบริหารแม้ภายใต้แรงกดดันของการเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัล กล่าวโดยสรุป การรักษาและส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยพื้นฐานของความน่าเชื่อถือในระดับองค์กรเท่านั้น หากยังเป็นแกนกลางของการสร้างความยั่งยืน ความยุติธรรม และธรรมาภิบาลในระดับสังคมโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของรัฐบาลประศาสนศาสตร์ในการส่งเสริมการบริหารที่มีคุณธรรมโปร่งใสและเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- เขมภัทร ทฤษฎีคุณ. (2565). *สำรวจความพร้อมภาครัฐ ปฏิบัติตาม PDPA*. สืบค้น 2 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/iFZXp>
- ธนญา ราชแพทยาคม และศิริรัตน์ ทองมีศรี. (2567). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 117-132.
- ประยงค์ อ่อนตา. (2567). *พุทธจริยธรรมเพื่อสังคมยุคดิจิทัล*. สืบค้น 2 มกราคม 2568, จาก <https://bsru.net/พุทธจริยธรรมเพื่อสังคม/>
- พระณัฐวัฒน์ ญาณปโปโก. (2564). วิกฤตจริยธรรมและจรรยาบรรณของคนไทยในยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 1(3), 37-52.
- สำนักงาน ก.พ. (2563). *แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐในยุคการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับสถานการณ์ Disruption*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Brown, M. E. & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.



- BusinessBalls. (n.d.). *Ethical leadership principles and examples*. Retrieved January 20, 2025, from <https://www.businessballs.com/leadership-styles/ethical-leadership/>
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- North Central College. (2023, May 19). *What is ethical leadership?*. Retrieved January 28, 2025, from <https://shorturl.asia/FLvOU>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). California, USA: SAGE Publications.
- Scherer, A. G. et al. (2013). The business firm as a political actor: A new theory of the firm for a globalized world. *Business & Society*, 53(2), 143-156.
- Simplilearn. (2025). *The 10 major leadership theories for effective management*. Retrieved January 28, 2025, from <https://shorturl.asia/cfRqm>
- Trevino, L. K. & Weaver, G. R. (2003). *Managing ethics in business organizations: Social scientific perspectives*. Stanford, CA: Stanford Business Books.
- Trevino, L. K. et al. (2003). A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: Perceptions from inside and outside the executive suite. *Human Relations*, 56(1), 5-37.



ความชอบธรรมทางการเมืองกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม ในสังคมประชาธิปไตย*

POLITICAL LEGITIMACY AND MORAL COMMUNICATION IN A DEMOCRATIC SOCIETY

พระมหาธณวัฒน์ ปรียติเมธี,
พระศรีวิจิราภรณ์ (เกรียงไกร กิตติเมธี), ประยูร อรัญรุท
Phramaha Thanawat Pariyatmethi,
Phra Sriwachiraphorn (Kriangkrai Kittimethi), Prayoon Aranrut
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: thanawatyothanjan@gmail.com

บทคัดย่อ

ในโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและหลากหลาย ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม บทบาทและความหมายของหน้าที่พลเมืองได้เปลี่ยนแปลงไปจากกรอบแนวคิดแบบเดิมที่เน้นเพียงการปฏิบัติตามกฎหมาย การใช้สิทธิเลือกตั้ง หรือการจ่ายภาษีเท่านั้น สถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางสังคม การกดขี่ทางอำนาจ และการขยายตัวของระบบข้อมูลข่าวสารในยุคดิจิทัล ส่งผลให้ความเป็นพลเมืองจำเป็นต้องมีความตระหนักรู้มากขึ้นถึงบทบาทของตนเองในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาสังคมในภาพรวม การมีส่วนร่วมของพลเมืองจึงต้องครอบคลุมทั้งการเฝ้าระวัง ตรวจสอบ ตั้งคำถาม และผลักดันให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในระดับต่าง ๆ ด้วยความรับผิดชอบต่อสาธารณะ หน้าที่พลเมืองในโลกยุคใหม่จึงควรเชื่อมโยงกับแนวคิดเรื่องจริยธรรมทางสังคม การเคารพในความหลากหลาย การรู้เท่าทันสื่อ การบริโภคข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ และการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ร่วมกัน ทั้งในมิติของการดำรงชีวิตประจำวัน การมีส่วนร่วมทางการเมือง และการขับเคลื่อนสังคมตามหลักคุณธรรมและความเป็นธรรม ความเพิกเฉยต่อปัญหาและความยุติธรรมจึงไม่อาจถูกมองว่าเป็นความเป็นกลางอีกต่อไป หากแต่เป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างที่ทำให้ความเหลื่อมล้ำและการละเมิดสิทธิต่าง ๆ ยังคงดำรงอยู่ บทความเสนอกรอบประเมินวาทกรรมคุณธรรม

*Received April 18, 2025; Revised May 14, 2025; Accepted May 20, 2025



ที่สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยร่วมสมัย เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมจิตสำนึกพลเมืองที่รับผิดชอบต่อสังคมในยุคใหม่

คำสำคัญ: หน้าที่พลเมือง; ความรับผิดชอบต่อทางสังคม; พลเมืองในโลกยุคใหม่

Abstract

Modern world that is characterized by rapid and multifaceted transformations in technology, economy, politics, and culture, the role and meaning of civic duty have evolved beyond traditional frameworks that emphasized merely abiding by the law, voting, or paying taxes. The prevalence of social inequality, structural oppression, and the expansion of digital information systems have necessitated a heightened awareness among citizens of their responsibilities as key agents in shaping society. Civic participation must therefore encompass vigilance, critical inquiry, and advocacy for change at various levels, all grounded in a sense of public responsibility. Civic duty in the contemporary era should be connected with concepts of social ethics, respect for diversity, media literacy, critical consumption of information, and constructive expression for the common good. In this context, apathy towards social injustice can no longer be regarded as neutrality, but rather as complicity in the maintenance of systemic inequality and rights violations. Promoting civic consciousness and social responsibility is thus an imperative task at individual, familial, community, and national levels. Such awareness contributes to the creation of a more equitable, transparent, and sustainable society over the long term. This article proposes a framework for assessing moral discourse that aligns with democratic principles, highlighting the role of moral communication in advancing responsible citizenship in the modern era.

Keyword: Civic Duty; Social Responsibility; Citizenship in the Modern World



บทนำ

ในสังคมประชาธิปไตย ความชอบธรรมทางการเมือง (Political Legitimacy) ถือเป็นแก่นกลางของความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับพลเมือง เป็นเงื่อนไขที่ทำให้การใช้อำนาจของรัฐได้รับการยอมรับทั้งในเชิงกฎหมายและเชิงคุณค่า ความชอบธรรมจึงมิได้หมายถึงแค่ผลลัพธ์ของการเลือกตั้งหรือการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญเท่านั้น หากยังเกี่ยวพันกับวิธีที่อำนาจรัฐถูกแสดงออก ผ่านกระบวนการสื่อสาร วาทกรรม และการสร้างความเข้าใจร่วมกับประชาชน (Beetham, 1991) ในบริบทนี้ ศีลธรรมกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่รัฐและนักการเมืองมักหยิบมาใช้เพื่อสื่อสารความชอบธรรมของตนเอง โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ความไว้วางใจของประชาชนต่อสถาบันทางการเมืองถดถอย การพูดถึงคุณธรรม ความเสียสละ ความรักชาติ หรือแม้แต่การเป็นนักการเมืองน้ำดี จึงกลายเป็นวาทกรรมที่ถูกใช้ซ้ำเพื่อแสดงถึงความบริสุทธิ์ใจในการใช้อำนาจ

อย่างไรก็ตาม ศีลธรรมที่ถูกใช้ในเชิงการเมืองไม่ได้มีลักษณะเป็นกลางหรือเป็นคุณค่าที่ทุกคนเห็นพ้องเสมอไป ตรงกันข้าม ศีลธรรมถูกใช้เป็นวาทกรรมผูกขาด โดยเฉพาะในบริบทการเมืองไทย ที่ผู้มีอำนาจมักนิยามว่าความดีต้องมีลักษณะใด และใครควรถูกจัดอยู่ในสถานะของคนดี หรือคนที่ไม่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น การใช้คำว่าสามัญชน คนกตัญญู คนดีมีคุณธรรม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของผู้นำ หรือการประณามผู้ชุมนุมทางการเมืองว่าเป็นผู้จาบจ้วง ล้มล้าง หรือไม่มีศีลธรรม ทั้งที่การแสดงออกนั้นอยู่ในขอบเขตของสิทธิเสรีภาพตามหลักประชาธิปไตย (ธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2559) สถานการณ์เช่นนี้ทำให้ความชอบธรรม ไม่ได้เกิดจากการมีส่วนร่วมที่แท้จริงของประชาชน หากเกิดจากการจัดวางทางวาทกรรมที่รัฐใช้เพื่อปิดกั้นเสียงวิพากษ์หรือข้อเสนอทางศีลธรรมทางเลือก

แม้ว่าการศึกษาว่าด้วยความชอบธรรมทางการเมืองจะมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเชิงกฎหมายและทฤษฎีรัฐศาสตร์ โดยเฉพาะในกรอบของ Weber (1978) และ Beetham (1991) ที่มุ่งจำแนกประเภทและเงื่อนไขของอำนาจที่ได้รับการยอมรับ แต่ยังพบว่า ช่องว่างขององค์ความรู้ (Research Gap) สำคัญ คือ การศึกษาที่ผ่านมายังให้ความสำคัญกับความชอบธรรมเชิงกฎหมาย (Legal Legitimacy) มากกว่าการพิจารณาในเชิงวาทกรรมศีลธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทยที่ใช้คุณธรรมกลายเป็นกลไกในการครอบงำทางอุดมการณ์ มากกว่าจะเป็นพื้นที่ของการสื่อสารเพื่อความเข้าใจร่วม ศีลธรรมจึงมิได้ถูกศึกษาว่าเป็นโครงสร้างที่สามารถตั้งคำถามได้ แต่ถูกมองเป็นเพียงเครื่องมือที่เสริมความชอบธรรมของรัฐในระดับรูปแบบเท่านั้น

งานของ Habermas (1984) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเหตุผลสาธารณะ (Public Reason) ว่าเป็นเครื่องมือในการสร้างฉันทามติและความชอบธรรมที่ตั้งอยู่บนการสื่อสารอย่างเปิดเผย เสมอภาค และเคารพความแตกต่าง ในบริบทนี้ ศีลธรรมที่ปราศจาก



พื้นที่ให้โต้แย้ง ย่อมกลายเป็นเครื่องมือผูกขาดความดีของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากกว่าจะเป็นคุณค่าร่วมของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำไปสู่ความสนใจในการศึกษาว่า การสื่อสารเชิงคุณธรรมในการเมืองไทยทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสร้างความชอบธรรมอย่างไร และในขณะเดียวกันมีข้อจำกัดหรือความย้อนแย้งเชิงอุดมการณ์ใดบ้างที่ซ่อนอยู่ภายใต้วาทกรรมดังกล่าว ผู้เขียนมุ่งวิเคราะห์ประเด็นนี้ในเชิงแนวคิดและเชิงโครงสร้าง โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีว่าด้วยความชอบธรรมทางการเมือง การสื่อสารในประชาธิปไตย และวาทกรรมศีลธรรม เพื่อเสนอกรอบคิดใหม่ที่ไม่ใช้ศีลธรรมเป็นเครื่องมือกลบเสียงของประชาชน แต่เป็นกระบวนการของการสื่อสารที่เปิดพื้นที่ให้ทุกคนร่วมสร้างคุณธรรมสาธารณะได้อย่างเท่าเทียม

ความหมายและพัฒนาการของหน้าที่พลเมือง

ความชอบธรรมทางการเมือง (Political Legitimacy) เป็นแกนกลางที่ทำให้รัฐสามารถใช้อำนาจโดยไม่จำเป็นต้องพึ่งการบังคับหรือความกลัว หากแต่ได้รับการยอมรับจากผู้ถูกปกครองอย่างสมัครใจ ในทางรัฐศาสตร์คลาสสิก Weber (1978) ได้จำแนกความชอบธรรมออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ ความชอบธรรมแบบจารีตประเพณี (Traditional), แบบคาริสมาทิก (Charismatic) และแบบเหตุผลตามกฎหมาย (Legal-Rational) ซึ่งรูปแบบหลังนี้เป็นรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตยยุคใหม่ เพราะตั้งอยู่บนหลักการของกฎหมายที่เท่าเทียม และกลไกการมีส่วนร่วมของพลเมืองผ่านการเลือกตั้งและการถ่วงดุล อย่างไรก็ตาม นักทฤษฎีร่วมสมัยอย่าง Beetham (1991) เห็นว่าความชอบธรรมไม่ควรถูกลดทอนให้เป็นเพียงผลจากกระบวนการทางกฎหมายหรือผลการเลือกตั้ง หากต้องประกอบด้วย 3 เงื่อนไข ได้แก่ 1. การใช้อำนาจต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่ยอมรับได้ 2. กฎเกณฑ์นั้นต้องมีเหตุผลในทางคุณค่า และ 3. ผู้ถูกปกครองต้องมีการยอมรับอย่างสมัครใจ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ความชอบธรรมเป็นพลวัตที่ต้องการทั้งกฎหมาย จริยธรรมและการสื่อสารเพื่อสร้างการยอมรับร่วมของสังคม ไม่ใช่เพียงกระบวนการทางรัฐธรรมนุญเท่านั้น

ในบริบทประชาธิปไตยร่วมสมัย ความชอบธรรมจึงไม่สามารถวัดได้จากจำนวนเสียง เพียงลำพัง หากแต่ต้องพิจารณาว่าอำนาจนั้นได้รับการยอมรับเชิงคุณค่าจากประชาชนหรือไม่ กรณีตัวอย่างเช่น การเลือกตั้งในหลายประเทศที่แม้ผู้ชนะได้เสียงข้างมากในทางกฎหมาย แต่กลับขาดความชอบธรรมในสายตาสาธารณะ เนื่องจากประชาชนรู้สึกว่าการบริหารไม่โปร่งใส ไม่ฟังเสียงประชาชน หรือใช้อำนาจโดยไม่เคารพหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตย เช่น กรณีการจัดตั้งรัฐบาลในประเทศไทยปี พ.ศ. 2566 ที่แม้จะดำเนินการตามกระบวนการรัฐธรรมนุญ แต่กลับถูกตั้งคำถามอย่างหนักถึงความชอบธรรมทาง



การเมือง เพราะไม่สะท้อนเจตจำนงของเสียงข้างมากที่ประชาชนเลือกตั้งมาอย่างชัดเจน และแนวคิดของ Habermas (1989) จึงเสนอว่า ความชอบธรรมทางการเมืองที่แท้จริงต้องอาศัยพื้นที่สาธารณะ (Public Sphere) ซึ่งเปิดให้ประชาชนสามารถอภิปราย ตรวจสอบ และเสนอข้อวิพากษ์ต่ออำนาจรัฐอย่างเป็นธรรม ความชอบธรรมจึงไม่ใช่สิ่งที่ประกาศตนเอง แต่ต้องเกิดจากกระบวนการสื่อสารที่ตั้งอยู่บนฐานของเหตุผลสาธารณะ (Public Reason) และการยอมรับร่วมกันผ่านการแลกเปลี่ยนอย่างเสมอภาค เมื่อกระบวนการดังกล่าวถูกทำให้กลวงเปล่าหรือกลบด้วยวาทกรรมศีลธรรมที่รัฐผลิตขึ้นเอง ความชอบธรรมก็จะเหลือเพียงเปลือกนอกที่บรรจุอำนาจไว้ โดยไร้การยอมรับที่แท้จริงจากสังคม แม้ว่า ความชอบธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยจะมีรากฐานมาจากหลักนิติธรรมและกระบวนการทางกฎหมาย หากแต่ในโลกปัจจุบันที่การรับรู้ของประชาชนมีบทบาทสูงมากขึ้น การอธิบาย ความชอบธรรม โดยอิงเพียงกฎเกณฑ์เชิงโครงสร้างย่อมไม่เพียงพอ ความสามารถของรัฐในการสื่อสารอย่างโปร่งใส มีเหตุผล และเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม จึงเป็นอีกหนึ่งแกนสำคัญของการสร้างความชอบธรรมที่ยั่งยืน กล่าวอีกนัยหนึ่ง ความชอบธรรมในโลกสมัยใหม่ไม่อาจพึ่งพาเพียงกระบวนการทางกฎหมาย หากต้องอาศัยการสื่อสารที่ประชาชนยอมรับได้ ด้วยเพื่อให้เห็นภาพของความแตกต่างเชิงโครงสร้างและพลวัตของความชอบธรรมทั้งสองลักษณะ สามารถเปรียบเทียบได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความชอบธรรมเชิงกฎหมาย vs ความชอบธรรมเชิงสื่อสาร

ประเด็นเปรียบเทียบ	ความชอบธรรมเชิงกฎหมาย	ความชอบธรรมเชิงสื่อสาร
ที่มา	อิงจากรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และกระบวนการทางสถาบัน	อิงจากการยอมรับของประชาชนผ่านการสื่อสารและการมีส่วนร่วม
หลักฐานของความชอบธรรม	การเลือกตั้ง การแต่งตั้ง การใช้กฎหมายอย่างเป็นทางการ	ความเชื่อมั่นของประชาชน ความโปร่งใสของรัฐ การเปิดพื้นที่ให้ถกเถียง
มิติของอำนาจ	เชิงโครงสร้าง สถาบัน รัฐเป็นผู้ควบคุม	เชิงปฏิสัมพันธ์ รัฐกับพลเมืองเป็นผู้ร่วมสร้าง
ข้อจำกัด	อาจไม่สะท้อนความรู้สึกของประชาชนจริง โดยเฉพาะเมื่อกระบวนการไม่โปร่งใส	เปราะบางต่อความไม่ไว้วางใจ หากรัฐสื่อสารไม่จริงใจหรือผูกขาดวาทกรรม
ตัวอย่างในบริบทไทย	การจัดตั้งรัฐบาลปี 2566 ที่ถูกตั้งคำถามแม้ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ	การชุมนุมเรียกร้องให้แก้รัฐธรรมนูญของเยาวชนในปี 2563-2565

ชี้ให้เห็นว่า ความชอบธรรมในระบอบประชาธิปไตยมิใช่สิ่งที่ยึดโยงกับกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องพิจารณาในเชิงการสื่อสาร และความรู้สึกของพลเมือง ว่าอำนาจรัฐนั้นถูกใช้อย่างโปร่งใสและเป็นธรรมเพียงใด แม้รัฐจะมีฐานความชอบธรรมจากการเลือกตั้งหรือรัฐธรรมนูญ แต่หากไม่สามารถสื่อสารให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสังคม ความชอบธรรมนั้นก็อาจกลายเป็นเพียงเปลือกนอกที่รัฐใช้ค้ำยัน



อำนาจแบบจำกัด การสื่อสารจึงมิใช่แค่การอธิบายอำนาจ แต่เป็นการสร้างอำนาจที่ประชาชนร่วมยอมรับได้ ซึ่งจะเป็นประเด็นสำคัญในหัวข้อถัดไปว่าด้วยการสื่อสารเชิงคุณธรรมในบริบทการเมือง

สรุปได้ว่า ความชอบธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยไม่ได้เป็นเพียงสถานะที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทางกฎหมายหรือผลการเลือกตั้งเท่านั้น หากแต่เป็นพลวัตที่ต้องอาศัยการยอมรับร่วมจากประชาชนทั้งในเชิงกฎหมาย เชิงคุณค่า และเชิงการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่สังคมตื่นตัวทางการเมือง ความชอบธรรมจึงไม่สามารถดำรงอยู่ได้เพียงเพราะถูกต้องตามรัฐธรรมนูญ หากแต่ต้องรู้สึกได้ ว่าอำนาจนั้นโปร่งใส เป็นธรรม และพึงเสียงประชาชนอย่างแท้จริง ความชอบธรรมเชิงสื่อสารจึงกลายเป็นมิติที่สำคัญควบคู่กับความชอบธรรมเชิงกฎหมาย โดยเฉพาะในสังคมที่ประชาชนต้องการบทบาทมากกว่าแค่ผู้เลือกตั้ง การเปิดพื้นที่ให้มีการสื่อสารอย่างเท่าเทียมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญของความชอบธรรมที่ยั่งยืน และเมื่อการสื่อสารเหล่านั้นถูกหล่อหลอมด้วยวาทกรรมคุณธรรมที่ผูกขาดโดยรัฐ การตั้งคำถามว่า ใครเป็นผู้กำหนดคุณค่าจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งจะเป็นประเด็นสำคัญในหัวข้อถัดไปว่าด้วยการสื่อสารเชิงคุณธรรมในทางการเมือง

การสื่อสารเชิงคุณธรรมในบริบทการเมือง: เครื่องมือสร้างความชอบธรรมหรือวาทกรรมครอบงำ

การสื่อสารเชิงคุณธรรม (Moralized Communication) กลายเป็นกลไกสำคัญที่นักการเมืองและกลุ่มอำนาจในระบอบประชาธิปไตยใช้ในการสร้างความชอบธรรมทางการเมือง โดยเฉพาะในบริบทที่ความไว้วางใจต่อระบบการเมืองเสื่อมถอย ศีลธรรมถูกนำมาใช้เป็นฐานในการสื่อสารเพื่อทำให้ภาพลักษณ์ของผู้ปกครองปรากฏในฐานะคนดี ผู้เสียสละ หรือนักการเมืองที่มีคุณธรรมการอ้างถึงคุณธรรมจึงไม่ใช่เพียงการสะท้อนจิตสำนึกส่วนบุคคล แต่คือกลยุทธ์ทางการเมืองที่มีเป้าหมายในการจัดวางตำแหน่งของตนให้อยู่เหนือข้อถกเถียง ขณะเดียวกันก็ลดทอนความชอบธรรมของฝ่ายตรงข้ามที่ถูกทำให้เป็นผู้ไม่มีคุณธรรม หรือไม่เหมาะสม ต่อการมีอำนาจทางการเมือง

ในสังคมการเมืองไทย ตัวอย่างของการสื่อสารเชิงคุณธรรมปรากฏให้เห็นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นวาทกรรมนักการเมืองน้ำดี เรามาด้วยใจบริสุทธิ์หรือคนดีต้องปกครองบ้านเมือง ซึ่งกลายเป็นเกราะคุ้มกันให้กับผู้ใช้อำนาจ ขณะเดียวกันก็นำไปสู่การมองฝ่ายตรงข้ามทางการเมืองว่าเป็นคนไม่ดี คนที่จาบจ้วง หรือคนที่ไม่ควรมีพื้นที่ในระบอบประชาธิปไตย แนวโน้มนี้สะท้อนถึงการลดทอนความชอบธรรมของอีกฝ่ายด้วยเกณฑ์ทาง



ศีลธรรมที่ไม่สามารถต่อรองหรือถกเถียงได้ ทำให้พื้นที่ทางการเมืองคับแคบลง และเปลี่ยนจากการอภิปรายด้วยเหตุผลเป็นการตัดสินใจด้วยวาทกรรมฝ่ายเดียว (Sinpeng, 2013)

แนวคิดของ Mouffe (2005) ได้เตือนว่า หากพื้นที่ประชาธิปไตยไม่เปิดให้ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และคุณค่าเกิดขึ้นอย่างปลอดภัย สังคมจะเปลี่ยนจากการเมืองที่เป็นสนามแข่งขันทางความคิด ไปเป็นสนามศีลธรรมที่มีแต่ฝ่ายที่ถูกและผิดอย่างสุดโต่ง ซึ่งเป็นอันตรายต่อความหลากหลายทางการเมืองอย่างยิ่ง ในบริบทเช่นนี้ การสื่อสารเชิงคุณธรรมที่ไม่สามารถถูกโต้แย้งจึงไม่เพียงแต่บ่อนทำลายความชอบธรรม แต่ยังกลายเป็นวาทกรรมครอบงำที่รัฐหรือกลุ่มอำนาจใช้เพื่อกำหนดว่าใครควรถูกฟัง และใครควรถูกเงียบเสียง แม้ศีลธรรมจะสามารถใช้เป็นเครื่องมือเสริมสร้างจิตสำนึกทางการเมืองที่รับผิดชอบ แต่เมื่อถูกทำให้กลายเป็นอาวุธเพื่อรักษาอำนาจวาทกรรมเชิงคุณธรรมจะเปลี่ยนจากการสร้างความชอบธรรม ไปเป็นการสร้างกำแพงปิดกั้นการตรวจสอบและลดความชอบธรรมของการมีส่วนร่วมจากเสียงอื่น ๆ ในสังคม ข้อเสนอที่ว่า คนดีไม่จำเป็นต้องถูกตรวจสอบหรือคนดีมีสิทธิ์มากกว่าคนทั่วไป คือ การบิดเบือนหลักการประชาธิปไตยโดยสิ้นเชิง การตั้งคำถามต่อวาทกรรมเหล่านี้ จึงไม่ใช่การปฏิเสธคุณธรรม แต่คือการปกป้องประชาธิปไตยให้ไม่กลายเป็นเครื่องมือของศีลธรรมฝ่ายเดียว และถึงแม้ว่า การสื่อสารเชิงคุณธรรมจะมีศักยภาพในการสร้างความไว้วางใจทางการเมือง แต่ลักษณะของวาทกรรมที่ใช้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลลัพธ์ทางประชาธิปไตย หากเป็นวาทกรรมที่เปิดพื้นที่ให้ถกเถียงและตรวจสอบ ก็จะช่วยเสริมสร้างความชอบธรรมในเชิงคุณค่า แต่หากเป็นวาทกรรมที่ผูกขาดความหมายของความคิด และใช้ตัดสินหรือลดทอนผู้อื่น ก็จะเป็นเครื่องมือของการครอบงำทางอุดมการณ์ เพื่อให้เห็นความแตกต่างดังกล่าวอย่างชัดเจน สามารถจัดทำเป็นตารางเปรียบเทียบได้ดังนี้

ตารางที่ 2 วาทกรรมคุณธรรมแบบเปิด vs วาทกรรมคุณธรรมแบบครอบงำ

ประเด็นเปรียบเทียบ	วาทกรรมคุณธรรมแบบเปิด	วาทกรรมคุณธรรมแบบครอบงำ
ฐานของความคิด	อิงหลักสิทธิมนุษยชน เหตุผลสาธารณะ ความหลากหลายของคุณค่า	อิงศีลธรรมแบบเดียว ผูกโยงกับวัฒนธรรม รัฐ ศาสนา หรือกลุ่มอำนาจเฉพาะ
ทัศนคติต่อความเห็นต่าง	ยอมรับความแตกต่าง เห็นว่าศีลธรรมเป็นพื้นที่ถกเถียงได้	มองความเห็นต่างว่าเป็นภัยต่อระเบียบ/สังคม
การใช้ในเมือง	สร้างความไว้วางใจ เปิดพื้นที่การตรวจสอบ	ใช้กำกับ/ปิดปากผู้เห็นต่าง สร้างภาพความดีฝ่ายเดียว
ตัวอย่างในทางปฏิบัติ	นักการเมืองที่เปิดรับคำวิจารณ์ ยึดหลักตรวจสอบได้ทุกระดับ	การอ้างความดีเพื่อไม่ให้ตรวจสอบ การกล่าวหาคู่แข่งว่าจาบจ้วง
ผลต่อประชาธิปไตย	เสริมความชอบธรรม ขยายพื้นที่การมีส่วนร่วม	ลดทอนประชาธิปไตย จำกัดความหลากหลายทางคุณค่า



ตารางนี้สะท้อนให้เห็นว่า วาทกรรมเชิงคุณธรรมมีบทบาทสองด้านอย่างชัดเจน ในทางการเมือง หากถูกใช้ในลักษณะที่เปิดกว้างและอยู่บนฐานของเหตุผลร่วม วาทกรรมเหล่านี้สามารถส่งเสริมการสร้างควมไว้วางใจและจิตสำนึกทางการเมืองที่รับผิดชอบ แต่หากศีลธรรมถูกทำให้กลายเป็นมาตรฐานเดียว และใช้ในการปิดกั้นพื้นที่ของการถกเถียง การตั้งคำถาม หรือแม้แต่การมีอยู่ของอัตลักษณ์ที่แตกต่าง วาทกรรมคุณธรรมก็จะกลายเป็นโครงสร้างของการครอบงำ ที่แฝงอยู่ในนามของความดี ซึ่งยากต่อการตั้งคำถาม และตรวจสอบ

สรุปได้ว่า การสื่อสารเชิงคุณธรรมมิได้เป็นเพียงเครื่องมือสื่อสารเชิงจริยธรรมที่มีไว้สร้างความไว้วางใจในเชิงอุดมคติเท่านั้น หากแต่มีพลวัตเชิงอำนาจที่อาจนำไปสู่การจัดวางตำแหน่งของผู้พูดและผู้รับสารในฐานะฝ่ายดี กับฝ่ายผิดศีลธรรม อย่างชัดเจน การใช้วาทกรรมคุณธรรมในทางการเมืองจึงมีศักยภาพทั้งในการส่งเสริมและบ่อนทำลายความชอบธรรมทางการเมืองในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อวาทกรรมนั้นถูกผูกขาดให้สะท้อนเพียงมุมมองของรัฐหรือกลุ่มอำนาจ วาทกรรมคุณธรรมจึงแบ่งได้เป็นสองลักษณะหลัก ได้แก่ แบบเปิดซึ่งตั้งอยู่บนหลักเหตุผลสาธารณะ เปิดพื้นที่ให้ความแตกต่าง และสนับสนุนการตรวจสอบ และแบบครอบงำ ซึ่งใช้ศีลธรรมเป็นเครื่องมือจำกัดสิทธิเสรีภาพ ขีดเส้นความดีตามกรอบที่รัฐกำหนด และลดทอนความชอบธรรมของผู้อื่นในนามของความสงบเรียบร้อย การทำความเข้าใจลักษณะของวาทกรรมคุณธรรมทั้งสองแบบ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประเมินพฤติกรรมของนักการเมืองที่ใช้ศีลธรรมเป็นเครื่องมือทางสื่อสาร

พฤติกรรมของนักการเมืองกับการสื่อสารเชิงคุณธรรม: ความหวัง ความกลวง และความย้อนแย้ง

นักการเมืองในระบอบประชาธิปไตยจำเป็นต้องพึ่งพาการสื่อสารเพื่อสร้างความชอบธรรมและความสัมพันธ์กับประชาชน การสื่อสารเชิงคุณธรรมจึงกลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ใช้เพื่อสร้างภาพลักษณ์ของความเสียสละ ความเป็นผู้มีจริยธรรม และการเป็นผู้หน้าที่ใส่ใจผลประโยชน์ของสาธารณะ ในด้านหนึ่ง วาทกรรมลักษณะนี้ช่วยให้ประชาชนรู้สึกว่าการเมืองสามารถเชื่อถือได้ และเสริมสร้างจิตสำนึกของพลเมืองที่ตระหนักถึงคุณค่าและความรับผิดชอบในการปกครอง นี่คือมิติของความหวังที่แฝงอยู่ในวาทกรรมคุณธรรม ซึ่งเมื่อใช้อย่างจริงจังและตรวจสอบได้ จะช่วยยกระดับคุณภาพของประชาธิปไตย (Fairclough, 1995) ในอีกด้านหนึ่ง วาทกรรมคุณธรรมจำนวนมากถูกใช้เพื่อกลบพฤติกรรมทางการเมืองที่ขาดความโปร่งใส หรือเป็นเพียงการตกแต่งเชิงสัญลักษณ์โดยไม่มี การปฏิบัติที่สอดคล้องจริงในเชิงโครงสร้าง สิ่งนี้คือมิติของความกลวงที่ปรากฏในกรณี



ที่นักการเมืองอ้างตนว่าเป็นผู้มีศีลธรรมแต่กลับหลีกเลี่ยงการตรวจสอบ หรือใช้อำนาจในลักษณะที่ขัดกับหลักนิติธรรม ตัวอย่างเช่น การสื่อสารที่ใช้วาทกรรมผู้นำที่เสียสละเพื่อชาติ หรือมาด้วยความตั้งใจบริสุทธิ์ แต่ปฏิเสธการถ่วงดุลในเชิงระบบ เช่น การหลีกเลี่ยงการชี้แจงงบประมาณ โหวตสวนความต้องการของประชาชน หรือยึดตำแหน่งด้วยกลไกรัฐมากกว่าฉันทามติของสังคม (ธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2563)

ในบางกรณีวาทกรรมคุณธรรมยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงอุดมการณ์ที่นักการเมืองใช้ในการตีตรา ฝ่ายตรงข้าม โดยไม่ต้องอาศัยหลักการหรือนโยบาย เช่น การกล่าวหาว่า คนเหล่านั้นไม่เคารพวัฒนธรรมไทย พวกนั้นไม่เคยเสียสละ หรือคนแบบนั้นไม่มีคุณธรรม กลไกเช่นนี้ไม่เพียงสร้างความเกลียดชัง แต่ยังลดทอนพื้นที่ของการถกเถียงในระบอบประชาธิปไตย และย้ายความชอบธรรมออกจากเหตุผลทางนโยบาย ไปสู่วาทกรรมทางศีลธรรมที่ไม่เปิดให้ถูกตั้งคำถามได้ สิ่งนี้คือมิติของความย้อนแย้ง ที่สะท้อนให้เห็นว่าการใช้ศีลธรรมโดยไม่มีหลักการ คือการทำให้ศีลธรรมเป็นเครื่องมือของอำนาจ มากกว่าเป็นคุณค่าที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ (Mouffe, 2005)

การศึกษาพฤติกรรมของนักการเมืองผ่านมุมมองของการสื่อสารเชิงคุณธรรมจึงไม่ควรหยุดอยู่แค่การวิเคราะห์ถ้อยคำที่ปรากฏ แต่ต้องพิจารณาถึง การกระทำเชิงระบบที่ตามมาด้วย หากศีลธรรมเป็นเพียงวาทกรรมที่ไม่สามารถตรวจสอบได้ การเมืองที่ยึดถือคุณธรรมก็จะกลายเป็นเพียงหน้ากากที่ใช้บังสายตาประชาชนจากความเป็นจริงของอำนาจ การตั้งคำถามต่อการใช้ศีลธรรมของนักการเมืองจึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำให้ประชาธิปไตยไม่กลายเป็นเครื่องมือของการสื่อสารฝ่ายเดียว แต่เป็นพื้นที่ที่ศีลธรรมจะถูกเจรจา วิพากษ์ และต่อรองอย่างเสมอภาค (Mouffe, 2000) ดังนั้น วาทกรรมคุณธรรมของนักการเมืองจึงไม่สามารถวัดได้จากคำพูดเท่านั้น แต่ต้องดูพฤติกรรมทางการเมืองที่ตามมาด้วยอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะว่าเปิดให้ตรวจสอบหรือไม่ ใช้คุณธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการเมืองหรือเพื่อควบคุมทางอุดมการณ์ หากปล่อยให้ความกลัวและความย้อนแย้งมีพื้นที่มากเกินไป ความชอบธรรมที่แท้จริงก็จะถูกแทนที่ด้วยความดีจอมปลอม ที่ใช้เพื่อรักษาอำนาจมากกว่าสร้างคุณค่า

สรุปได้ว่า วาทกรรมศีลธรรมมิได้มีเพียงมิติแห่งความหวัง ที่ช่วยสร้างความชอบธรรมและความไว้วางใจในทางการเมืองเท่านั้น แต่ยังมีอีกสองมิติที่ซ่อนอยู่ คือ ความกลัวและความย้อนแย้ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แม้จะมีการอ้างถึงคุณค่าทางจริยธรรม แต่หากขาดการปฏิบัติที่สอดคล้อง หรือใช้ศีลธรรมเป็นเพียงเครื่องมือทางอำนาจ วาทกรรมเหล่านั้นก็อาจกลายเป็นฉากหน้าที่บั่นทอนคุณภาพของประชาธิปไตยโดยตรง พฤติกรรมเช่นนี้อาจเห็นได้จากนักการเมืองที่อ้างความดีเพื่อหลีกเลี่ยงการตรวจสอบ หรือใช้ศีลธรรมในการโจมตีฝ่ายตรงข้ามทางการเมืองโดยไม่ให้พื้นที่สำหรับการถกเถียงเชิงเหตุผล ฉะนั้น



การวิเคราะห์วาทกรรมคุณธรรมต้องพิจารณาควบคู่กับพฤติกรรมเชิงระบบของนักการเมือง มิฉะนั้นศีลธรรมจะถูกใช้เพื่อปกป้องอำนาจ มากกว่าจะเป็นสะพานเชื่อมโยงพลเมืองกับระบอบประชาธิปไตยที่มีคุณภาพ

แนวทางการสื่อสารเชิงคุณธรรมในระบอบประชาธิปไตยที่เปิดพื้นที่ให้ถกเถียงและตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาถึงปัญหาของการใช้วาทกรรมคุณธรรมในทางการเมืองที่ผ่านมาทั้งในลักษณะที่เป็นเพียงการตกแต่งทางภาพลักษณ์ หรือในลักษณะที่ใช้ศีลธรรมเพื่อจำกัดความชอบธรรมของฝ่ายตรงข้าม แนวทางการสื่อสารเชิงคุณธรรมในระบอบประชาธิปไตยที่ควรเป็นจึงต้องตั้งอยู่บนฐานของความเปิดกว้าง ไม่ใช่ความถูกต้องเพียงหนึ่งเดียว กล่าวคือ คุณธรรมในการสื่อสารควรมีลักษณะของการชักชวนให้เห็นคุณค่าอย่างมีเหตุผล มากกว่าการยึดยึดมาตรฐานทางศีลธรรมที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ผูกขาด (Habermas, 1984) เพราะประชาธิปไตยที่แท้จริงไม่เติบโตบนศีลธรรมที่พูดแทนทุกคน แต่เติบโตจากศีลธรรมที่ทุกคนสามารถร่วมกันตั้งคำถามและกำหนดได้ (Mouffe, 2000) และในบริบทการเมืองไทย แนวโน้มการสื่อสารของนักการเมืองจำนวนไม่น้อยยังคงตกอยู่ภายใต้กรอบคิดแบบ คุณธรรมเชิงอนุรักษนิยม ซึ่งผูกโยงกับวาทกรรมความจงรักภักดี ความสงบเรียบร้อย และการเสียสละเพื่อชาติ โดยปราศจากการตั้งคำถามหรือการกลั่นกรองจากพลเมือง ปรากฏการณ์เช่นนี้เห็นได้ชัดในการรณรงค์เลือกตั้งที่เน้นคำขวัญเช่น เลือกคนดีเข้าสภา โดยไม่พูดถึงนโยบายหรือระบบตรวจสอบใด ๆ หรือกรณีที่รัฐใช้คำว่า จาบจ้วงเพื่อลดทอนความชอบธรรมของผู้เรียกร้องให้มีการปฏิรูปสถาบันหลักของประเทศ (ธเนศวรศิยานนาวา, 2563; ปิปปิไทย, 2566) พฤติกรรมเช่นนี้ไม่เพียงสร้างบรรยากาศของความกลัว แต่ยังทำให้คุณธรรมกลายเป็นเครื่องมือกีดกันมากกว่ากลไกสร้างความเข้าใจร่วมโดยแนวทางการสื่อสารเชิงคุณธรรมที่ส่งเสริมประชาธิปไตย จึงควรมีอย่างน้อย 3 ประการสำคัญ ได้แก่

1. การตั้งอยู่บนฐานของเหตุผลสาธารณะ (Public Reasoning) คือ ศีลธรรมที่ใช้อธิบายต้องสามารถตรวจสอบได้ และไม่ยกตนอยู่เหนือการถกเถียง (Habermas, 1984)
2. การเคารพความหลากหลายของคุณค่าในสังคม นักการเมืองควรยอมรับว่าศีลธรรมมิได้มีเพียงชุดเดียว และการเมืองที่ดีไม่ใช่การทำให้ทุกคนคิดเหมือนกัน (Mouffe, 2000)
3. การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนตรวจสอบวาทกรรมคุณธรรมของตน ไม่ว่าผู้นั้นจะอ้างความดีแค่ไหน หากหลีกเลี่ยงการตรวจสอบ ก็ย่อมบั่นทอนความชอบธรรมในระยะยาว (Fairclough, 1995)



การเมืองไทยจะสามารถก้าวข้ามวาทกรรมศีลธรรมที่จำกัดการมีส่วนร่วมได้ก็ต่อเมื่อการสื่อสารเชิงคุณธรรมไม่ถูกผูกขาดโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอีกต่อไป และกลายเป็นสนามเปิดของการอภิปรายเชิงจริยธรรมอย่างเท่าเทียม ทั้งในรัฐสภา สื่อมวลชน และพื้นที่สาธารณะของพลเมืองทุกกลุ่ม ยิ่งไปกว่านั้น การสื่อสารเชิงคุณธรรมในสังคมไทยยังมีลักษณะเป็นวาทกรรมแบบศักดิ์สิทธิ์ที่ผูกโยงความดีเข้ากับสิ่งที่ไม่อาจต่อรอง เช่น สถาบันสำคัญ ศีลธรรมจารีต หรือความเป็นไทย โดยผู้ที่ตั้งคำถามต่อสิ่งเหล่านี้มักถูกจัดวางให้อยู่ในสถานะของผู้ไม่จงรักภักดี หรือผู้บ่อนทำลายชาติ (ธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2563) ความพยายามในการเปลี่ยนการเมืองให้เป็นสนามถกเถียงของเหตุผล จึงมักพ่ายแพ้ให้กับการเมืองที่ใช้ศีลธรรมเป็นโล่กำบังจากการตรวจสอบ และเปลี่ยนความไม่พอใจของประชาชนให้กลายเป็นความผิดทางจริยธรรมแทน เช่น การที่รัฐมักใช้คำว่า มือที่สามหรือมือเบื้องหลังแทนการรับฟังข้อเรียกร้องของขบวนการทางสังคม และในทางเปรียบเทียบประชาธิปไตยในหลายประเทศ เช่น ชิลีหรือเกาหลีใต้ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงวาทกรรมคุณธรรมจากการผูกขาดโดยรัฐไปสู่การเปิดพื้นที่ให้พลเมืองร่วมกำหนดนิยามของความดีส่วนรวม ผ่านเวทีอภิปรายสาธารณะ การร่างรัฐธรรมนูญโดยประชาชน หรือการเคลื่อนไหวของภาคประชาสังคมที่ไม่ถูกตีตราว่า ผิดจารีต ตัวอย่างเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า การเมืองที่ทำให้เกียรติความหลากหลายทางศีลธรรม ไม่เพียงช่วยลดความขัดแย้งในสังคม แต่ยังทำให้ศีลธรรมกลายเป็นพลังร่วม มากกว่ากำแพงแบ่งฝ่าย ซึ่งเป็นหัวใจของระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่แท้จริง (Mouffe, 2005)

สรุปได้ว่า การสื่อสารเชิงคุณธรรมในสังคมประชาธิปไตยมิใช่ปฏิบัติการทางภาษาเพียงอย่างเดียว แต่คือการวางโครงสร้างทางอำนาจที่ส่งผลโดยตรงต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ความท้าทายสำคัญอยู่ที่การทำให้ศีลธรรมไม่กลายเป็นข้ออ้างของรัฐหรือกลุ่มอำนาจในการกีดกันความเห็นต่าง แต่ต้องถูกทำให้เป็นพื้นที่สาธารณะซึ่งประชาชนสามารถร่วมกันถกเถียง สร้าง และตรวจสอบได้อย่างเสมอภาค แนวทางที่พึงประสงค์จึงไม่ใช่การทำให้การเมืองปลอดจากศีลธรรม หากแต่เป็นการออกแบบการสื่อสารเชิงคุณธรรมให้ตั้งอยู่บนฐานของเหตุผลสาธารณะ เคารพความหลากหลาย และเปิดพื้นที่ให้กับเสียงทุกเสียงที่มีอยู่ในสังคม ดังนั้น เพื่อให้ประชาธิปไตยไทยก้าวข้ามภาวะดีแบบเลือกข้าง ไปสู่ดีแบบถกเถียงได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการออกแบบแนวคิดใหม่ที่สามารถประเมินและออกแบบการสื่อสารเชิงคุณธรรมให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตยร่วมสมัยอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาพบว่า การใช้วาทกรรมคุณธรรมในสังคมประชาธิปไตยมิได้เป็นเพียงการสื่อสารคุณค่าร่วม หากแต่มีลักษณะเป็นสนามต่อรองทางอุดมการณ์ที่สัมพันธ์กับ

อำนาจ การนิยามว่าอะไรคือความดีและใครเป็นผู้มีคุณธรรมนั้น มิได้ดำรงอยู่ในสุญญากาศ หากเกิดขึ้นผ่านกระบวนการต่อสู้ กำกับ และสถาปนาโดยกลุ่มผู้มีอำนาจในการกำหนด กรอบวาทกรรมสาธารณะ บทความนี้จึงเสนอกรอบการประเมินวาทกรรมคุณธรรมใน ระบอบประชาธิปไตยแบบเปิด (Open Democratic Discourse) ที่ประกอบด้วย 4 เกณฑ์ ได้แก่ 1. ความสามารถในการวิพากษ์ (Critical Reflexivity) ว่ามีพื้นที่ให้ตั้งคำถามต่อ คุณธรรมที่เสนอหรือไม่ 2. ความครอบคลุมของผู้พูด (Inclusion) ว่ามีความหลากหลาย ทางอัตลักษณ์และความเห็นหรือไม่ 3. ความเชื่อมโยงกับเหตุผลสาธารณะ (Public Reason) ว่าการอ้างศีลธรรมตั้งอยู่บนฐานเหตุผลที่ตรวจสอบได้หรือไม่ และ 4. การมีพื้นที่ ปลอดภัยในการโต้แย้ง (Safe Space) ว่าผู้เห็นต่างสามารถแสดงความเห็นได้โดยไม่ถูกกดทับ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

เกณฑ์ที่ 1 ความสามารถในการถูกวิพากษ์ (Accountability to Critique) ศีลธรรมที่ถูกนำเสนอในการเมืองต้องสามารถถูกตั้งคำถาม วิจาร์ณ หรืออธิบายได้ในพื้นที่ สาธารณะ ไม่ว่าจะมาจากรัฐ สื่อ หรือนักการเมือง หากวาทกรรมคุณธรรมยกตนให้สูงกว่า เหตุผล หรือห้ามแตะต้อง ย่อมเป็นศีลธรรมที่ขัดกับหลักประชาธิปไตย

เกณฑ์ที่ 2 ความครอบคลุมทางอัตลักษณ์ (Inclusiveness of Moral Voice) วาทกรรมคุณธรรมที่ดีต้องไม่ปิดกั้นเสียงของผู้มีอัตลักษณ์ที่แตกต่าง เช่น กลุ่มชาติพันธุ์



เพศวิถี ความเชื่อ หรืออุดมการณ์ หากศีลธรรมถูกใช้เพื่อตัดสิทธิของผู้ที่ไม่อยู่ในนิยามคนดี เช่น LGBTQ+ ผู้เห็นต่าง หรือเยาวชนเคลื่อนไหว ก็ถือว่าล้มเหลวในมิตินี้

เกณฑ์ที่ 3 ความยืดหยุ่นกับเหตุผลสาธารณะ (Public-Reason Alignment) นักการเมืองหรือรัฐต้องสามารถอธิบายศีลธรรมที่ตนใช้อย่างโปร่งใส บนพื้นฐานเหตุผลที่ยอมรับได้ร่วมกันในสังคม ไม่ใช่เหตุผลเฉพาะกลุ่ม หรือคำอ้างเชิงศรัทธาที่ปิดกั้นการถกเถียง เช่น เราทำเพื่อชาติ โดยไม่อธิบายรายละเอียดหรือผลกระทบเชิงนโยบาย

เกณฑ์ที่ 4 ความปลอดภัยของพื้นที่วิพากษ์ (Protection for Dissent) ศีลธรรมในประชาธิปไตยต้องไม่ถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมืองในการปิดปากฝ่ายตรงข้าม หากประชาชนรู้สึกว่าการตั้งคำถามต่อศีลธรรมของรัฐอาจนำไปสู่การตีตรา ดำเนินคดี หรือถูกคุกคาม ศีลธรรมนั้นย่อมไร้ความชอบธรรมและขัดกับจิตวิญญาณประชาธิปไตย

เกณฑ์ทั้ง 4 ข้อนี้นำศีลธรรมจากเกราะอำนาจ ให้กลายเป็นพื้นที่สาธารณะของการเจรจาทางคุณค่าอย่างแท้จริง และนี่คือหัวใจของประชาธิปไตยที่เปิดพื้นที่ให้ศีลธรรมเป็นของทุกคน ไม่ใช่ของคนบางกลุ่มเท่านั้น

องค์ความรู้ใหม่จากกรอบดังกล่าว คือ การวางมาตรฐานวัดเชิงโครงสร้างต่อวาทกรรมคุณธรรมในฐานะกลไกทางอำนาจในสังคมประชาธิปไตย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และประเมินรูปแบบการสื่อสารในสถานการณ์จริง เช่น การหาเสียงเลือกตั้งที่อ้างคุณธรรมโดยไม่มีพื้นที่ให้วิจารณ์ฝ่ายตรงข้าม การกล่าวอ้างความดีของรัฐบาลที่ไม่มี การเปิดพื้นที่ให้เสียงเห็นต่าง หรือการใช้วาทกรรมคุณธรรมในสื่อมวลชนที่กดทับกลุ่มเปราะบาง กรอบนี้สามารถเป็นเครื่องมือของพลเมือง นักวิชาการ หรือภาคประชาสังคมในการประเมินว่าการสื่อสารเชิงคุณธรรมในที่สาธารณะนั้นเปิดกว้างอย่างแท้จริงหรือเป็นเพียงการสร้างภาพความชอบธรรมให้กับอำนาจที่ผูกขาดทางคุณค่าเท่านั้น

สรุป

ศีลธรรมในทางการเมืองมิได้ดำรงอยู่อย่างเป็นกลาง หากสัมพันธ์กับการจัดวางอำนาจในการนิยามความดีผ่านวาทกรรมที่รัฐและชนชั้นนำสามารถผูกขาดได้ในนามของความสงบเรียบร้อยหรือจริยธรรมแบบเดียว การสร้างความชอบธรรมจึงไม่ได้เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียม แต่เกิดจากการใช้ศีลธรรมเป็นเครื่องมือกำกับขอบเขตของสิ่งที่สังคมควรยอมรับ ภายใต้บริบทประชาธิปไตยที่เปิดกว้าง ศีลธรรมควรเป็นพื้นที่ของการตั้งคำถาม ถกเถียง และสร้างคุณค่าร่วม มากกว่าการใช้เพื่อปิดกั้นเสียงที่แตกต่าง การประเมินวาทกรรมคุณธรรมจึงควรตั้งอยู่บนเกณฑ์ที่ชัดเจน ได้แก่ ความสามารถในการวิพากษ์ ความครอบคลุม เหตุผลสาธารณะ และพื้นที่ปลอดภัย ซึ่งไม่เพียงทำหน้าที่เป็นกรอบวิเคราะห์เชิงอุดมการณ์เท่านั้น หากยังสามารถประยุกต์ใช้ในการประเมินการสื่อสาร



ทางการเมืองร่วมสมัยได้จริง เช่น การวิเคราะห์คำหาเสียงที่อ้างคุณธรรมเพื่อตัดตอนฝ่ายตรงข้าม หรือการตรวจสอบวาทกรรมของรัฐบาลที่อ้างความดีโดยไม่เปิดพื้นที่ให้เห็นต่าง เกณฑ์ทั้งสี่จึงทำหน้าที่เป็นเครื่องมือทางประชาธิปไตย ที่ช่วยให้พลเมืองสามารถตั้งคำถามต่อความดีที่รัฐเสนอ และร่วมกันสร้างความชอบธรรมทางการเมืองที่ตั้งอยู่บนฐานของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- ธนศ วงศ์ยานนาวา. (2559). การเมืองของศีลธรรมในรัฐราชการไทย. *รัฐศาสตร์สาร*, 37(2), 57–84.
- ปิยชี ไทย. (2566). *เลือกตั้ง 2566 : ปฏิภาณสิทธิ์ต่างชาติต่อการเลือกตั้ง การเมืองไทย เปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่*. สืบค้น 18 เมษายน 2568, จาก <https://shorturl.asia/2Wq1n>
- Beetham, D. (1991). *The Legitimation of Power*. London: Palgrave Macmillan.
- Fairclough, N. (1995). *Critical Discourse Analysis: The Critical Study of Language*. Harlow, Essex, UK: Longman.
- Habermas, J. (1989). *The Structural Transformation of the Public Sphere*. Massachusetts, USA: MIT Press.
- Mouffe, C. (2005). *On the Political*. Oxfordshire, UK: Routledge.
- Sinpeng, A. (2013). *The politics of moral regulation in Thailand*. London: Palgrave Macmillan.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*. California, USA.: University of California Press.



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐด้วยหลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน*

PUBLIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT USING THE FOUR POWERS TO DEVELOP POTENTIAL AND SUSTAINABLE PARTICIPATION

วนิดา ตรงดี

Wanida Trongdee

บริษัท บีแอนด์บี อินเตอร์ กรุ๊ป 2004 จำกัด

B&B Inter Group 2004 Company Limited

Corresponding Author E-mail: wanida.td@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐด้วยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเสริมสร้างศักยภาพการทำงานและการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน ศึกษาในขอบเขตเนื้อหาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ โดยอ้างอิงจากแนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ แนวทางบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา พร้อมทั้งวิเคราะห์กรณีศึกษาจากหน่วยงานภาครัฐที่มีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เข้ากับการบริหารงานบุคคล ผลการศึกษาพบว่า การส่งเสริมฉันทะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจในการทำงานราชการ วิริยะช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความเพียรในการปฏิบัติงาน จิตตะช่วยเสริมสร้างสมาธิและความตั้งใจต่อการกิจราชการ และวิมังสาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ใหม่จากบทความนี้คือการสร้างกรอบแนวคิดเชิงระบบที่เชื่อมโยงหลักอิทธิบาท 4 กับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐใน 3 มิติ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจภายใน การพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการออกแบบนโยบายฝึกอบรม การวางระบบการประเมิน และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ; อิทธิบาท 4; พัฒนาศักยภาพ; ความที่ยั่งยืน; การมีส่วนร่วม



Abstract

This academic article aimed to analyze and propose an approach to public human resource management by applying the Four Bases of Accomplishment, Iddhipada 4: chanda desire, viriya effort, citta focus, and vimamsa investigation, to enhance work performance and sustainable participation. The study covered the domain of public sector human resource development, drawing upon public administration theories, psychological motivation models, and Buddhist ethics, along with an analysis of case studies from Thai public agencies that have integrated Iddhipada 4 into personnel management practices. The findings revealed that promoting Chanda inspired intrinsic motivation and commitment to public service; Viriya strengthened perseverance and determination; Citta fostered concentration and attention to tasks; and Vimamsa encouraged critical reflection and continuous self-improvement. The new body of knowledge proposed in this article was a conceptual framework that systematically linked the Four Bases of Accomplishment with public sector HRM strategies across three key dimensions: fostering intrinsic motivation, promoting ongoing competency development, and enhancing participatory engagement among personnel. This framework offered practical applications for policy design, training program development, performance evaluation systems, and organizational culture reform that contributed to a resilient and adaptable public sector in the 21st century.

Keywords: Public Human Resource Management; Four Factors of Influence; Potential Development; Sustainability; Participation

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐในทุกระดับ โดยเฉพาะในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การมีบุคลากรที่มีศักยภาพทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความยั่งยืนของระบบราชการ ปัจจุบันประเทศไทยมีบุคลากรภาครัฐประมาณ 1.5 ล้านคน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564) ซึ่งเป็นกลไกหลักในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ



การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ (HRM) จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการคัดเลือก พัฒนา ดูแล และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเหล่านี้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความหมายในบทบาทของตน (Armstrong & Taylor, 2020; Pynes, 2013)

กระบวนการ HRM ในภาครัฐประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การสร้างแรงจูงใจ และการรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่ในระบบอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ลักษณะเฉพาะของระบบราชการที่ยังคงเน้นความมั่นคงมากกว่าความคล่องตัว การบริหารที่เน้นขั้นตอนมากกว่าผลลัพธ์ และวัฒนธรรมองค์กรที่ขาดแรงจูงใจจากภายใน ล้วนเป็นข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการพัฒนาและรักษาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว (สุรสิทธิ์ วชิรขจร, 2561; Peters & Pierre, 2007) ปัญหาสำคัญที่ปรากฏชัดคือ แม้บุคลากรจะมีทักษะทางเทคนิค แต่กลับขาดแรงผลักดันจากภายใน เช่น ความรักในงาน ความอดทนต่ออุปสรรค และความคิดเชิงพัฒนา ส่งผลให้หลายหน่วยงานยังไม่สามารถดึงศักยภาพสูงสุดของคนในองค์กรมาใช้ได้อย่างเต็มที่

บทความนี้จะเสนอแนวทางในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ อธิปไตย 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างยั่งยืน (อง. เอกาทสก (ไทย). 25/17/87; พระมหาสมิคร อติภทฺโท และคณะ, 2568) หลักธรรมเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจจากภายใน (intrinsic motivation) การทำงานด้วยความมุ่งมั่น และมีความหมาย รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องรอแรงกระตุ้นจากภายนอกเพียงอย่างเดียว (Ryan & Deci, 2000; Pink, 2009) เมื่ออธิปไตย 4 ถูกบูรณาการเข้ากับระบบ HRM จะช่วยลดช่องว่างระหว่างเป้าหมายเชิงนโยบายกับพฤติกรรมของบุคลากร และช่วยฟื้นฟูจิตวิญญาณการทำงานเพื่อสาธารณะในภาคราชการได้อย่างเป็นระบบ

บทความนี้จะวิเคราะห์ทั้งแนวคิดพื้นฐานของอธิปไตย 4 ความสอดคล้องกับกระบวนการ HRM และนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ในเชิงระบบ ทั้งในด้านนโยบาย ทัศนคติ และแนวปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐให้สามารถแข่งขันและเปลี่ยนแปลงได้อย่างมั่นคงในศตวรรษที่ 21 (United Nations Development Programme, 2022)

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาองค์กรในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาครัฐซึ่งมีบทบาทหลัก



ในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ บริหารทรัพยากร และให้บริการประชาชน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมีได้หมายถึงเพียงการจัดการงานบุคคลเท่านั้น แต่รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาคุณธรรม และการรักษาไว้ซึ่งความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว (Pynes, 2013)

ลักษณะเฉพาะของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแตกต่างจากภาคเอกชนในหลายประการ กล่าวคือ ภาครัฐมักดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบที่เข้มงวด ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นฐานในการบรรจุแต่งตั้ง ความมั่นคงในการทำงานสูง แต่ขาดความยืดหยุ่นเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ ภาครัฐยังต้องเผชิญกับแรงกดดันจากประชาชนและภาคการเมืองที่มีความคาดหวังสูงขึ้นต่อประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ (Peters & Pierre, 2007) ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐต้องคำนึงถึงทั้งความสามารถทางเทคนิคและความไว้วางใจในเชิงคุณธรรม

ในบริบทประเทศไทย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้รับการปรับตัวผ่านการปฏิรูประบบราชการหลายระลอก ตั้งแต่การเน้นการพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ไปจนถึงการสร้างระบบการประเมินผลที่เน้นผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564) อย่างไรก็ตาม ยังคงมีข้อท้าทายหลายประการ เช่น การขาดแรงจูงใจภายใน ขาดระบบการเรียนรู้เชิงรุก และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและการรักษาคณเฑาะว์ให้อยู่ในระบบราชการได้อย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องก้าวข้ามการบริหารเชิงโครงสร้างแบบเดิม มุ่งสู่การบริหารที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคลากรทั้งในมิติความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ และจิตสำนึกสาธารณะ การผสมผสานแนวคิดเชิงพุทธ เช่น หลักอิทธิบาท 4 เข้ากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการเสริมสร้างแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) และสร้างความหมายให้กับงานราชการอย่างลึกซึ้ง ไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังช่วยฟื้นฟูศรัทธาของสังคมต่อระบบราชการในภาพรวม

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรและการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพ โดยลักษณะเฉพาะของภาครัฐ เช่น ระบบคุณธรรม ความมั่นคงในตำแหน่ง และการควบคุมด้วยกฎระเบียบ แม้จะสร้างเสถียรภาพในการบริหาร แต่กลับกลายเป็นอุปสรรคต่อความยืดหยุ่น นวัตกรรมและแรงจูงใจของบุคลากรในระยะยาว ภาครัฐไทยแม้จะมีความพยายามปฏิรูประบบบริหารบุคคลเพื่อมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ แต่ยังคงเผชิญกับข้อท้าทายเรื่องการขาดแรงขับเคลื่อน



จากภายใน การมีส่วนร่วมที่จำกัด และการพัฒนาศักยภาพที่เน้นเชิงเทคนิคมากกว่าจิตวิญญาณของการทำงานเพื่อสาธารณะ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยุคใหม่ จำเป็นต้องออกจากกรอบการบริหารเชิงโครงสร้างแบบเดิม มุ่งไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีความสามารถควบคู่กับแรงจูงใจภายใน มีความผูกพันกับเป้าหมายขององค์กร และพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยุคใหม่ไม่อาจพึ่งพาเพียงเครื่องมือเชิงโครงสร้าง เช่น ระบบประเมินผล การฝึกอบรม หรือระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ เท่านั้น หากแต่ต้องผสมผสานกระบวนการพัฒนาในมิติของจิตใจ พฤติกรรม และแรงขับภายใน เพื่อสร้างบุคลากรที่ทำงานอย่างมีคุณค่า มุ่งมั่น และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในองค์กร แนวคิดด้านจิตวิทยาการทำงานร่วมสมัย เช่น การสร้างแรงจูงใจจากภายใน (Intrinsic Motivation) การเสริมพลังอำนาจภายใน (Empowerment) และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย (Purpose-Driven Work) ล้วนชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงคนกับความหมายอย่างลึกซึ้ง (Pink, 2009; Ryan & Deci, 2000)

หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งที่ทำ) วิริยะ (ความเพียรพยายามไม่ลดละ) จิตตะ (ความตั้งใจมั่น) และวิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง) เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมแรงจูงใจภายในของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักทั้ง 4 ข้อนี้มีความสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เพียงมุ่งหมายผลสัมฤทธิ์ แต่ยังยึดถือความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและองค์กร โดยเฉพาะในระบบราชการที่มีลักษณะเป็นระบบปิด การเสริมพลังทางใจและการสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายในจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่สามารถละเลยได้

การเชื่อมโยงหลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐนั้น สามารถแยกพิจารณาในแต่ละมิติได้อย่างชัดเจน ได้แก่ 1. ฉันทะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักในงาน เข้าใจเป้าหมายและคุณค่าของภารกิจสาธารณะ 2. วิริยะ ช่วยให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการฝ่าฟันอุปสรรค ไม่ยอมแพ้ต่อความท้าทายของระบบ 3. จิตตะ ทำให้การปฏิบัติงานมีความตั้งใจ มีสมาธิ และใส่ใจในรายละเอียดของภารกิจ 4. วิมังสา กระตุ้นให้เกิดการทบทวน วิเคราะห์ และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถบูรณาการเข้ากับระบบบริหารบุคคลภาครัฐ เช่น การประเมินผล การพัฒนาองค์ความรู้ และการบริหารองค์กรแบบมีส่วนร่วม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)



ตัวอย่างหนึ่งของการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐที่เห็นได้ชัด คือ โครงการสานใจไทย สู่ใจใต้ ซึ่งจัดโดยสำนักนายกรัฐมนตรีและหน่วยงานภาครัฐร่วมกับภาคประชาสังคม มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมเยาวชนจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้เข้ามาเรียนรู้ระบบราชการ กระบวนการประชาธิปไตย และการทำงานร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ในโครงการนี้ หลักฉันทะ ได้รับการส่งเสริมผ่านการสร้างแรงบันดาลใจให้กับเยาวชน โดยเปิดโอกาสให้พบปะผู้นำระดับชาติและเยี่ยมชมหน่วยงานรัฐ เพื่อเห็นบทบาทของภาครัฐในการพัฒนาประเทศ หลักวิริยะ ปรากฏผ่านการฝึกวินัยและความอดทนในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างเยาวชนต่างพื้นที่ตลอดระยะเวลาหลายสัปดาห์ ซึ่งบางกิจกรรมมีความเข้มข้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จิตตะ แสดงให้เห็นผ่านการที่เยาวชนมีโอกาสได้ทำงานกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาจำลอง โดยต้องใช้สมาธิและความใส่ใจในการนำเสนอแนวทางพัฒนาท้องถิ่นของตน และวิมังสา ถูกส่งเสริมผ่านการสะท้อนผลการเรียนรู้ (reflection) ในช่วงท้ายของแต่ละกิจกรรม ซึ่งเปิดโอกาสให้เยาวชนได้ประเมินตนเองและเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองต่อไป กรณีนี้แสดงให้เห็นว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างอิทธิบาท 4 สามารถนำมาบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้ทั้งในมิติของ การเรียนรู้จากประสบการณ์และการปลูกแรงบันดาลใจในการเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจสาธารณะ ซึ่งนอกจากจะช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรรุ่นใหม่แล้วยังช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในระบบราชการได้อย่างมีนัยสำคัญ

สรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 ไม่ใช่เพียงหลักธรรมในเชิงจิตวิญญาณ หากแต่สามารถประยุกต์ใช้ในบริบทการบริหารได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล โดยเฉพาะในระบบราชการที่กำลังเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารแบบเปิดและเน้นความยั่งยืน การพัฒนาบุคลากรด้วยหลักอิทธิบาท 4 จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนของรัฐที่ไม่เพียงแค่อยู่นิ่งในระบบ แต่ยังสามารถอยู่เป็นและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเอง

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ มิได้เป็นเพียงการนำหลักธรรมมาประดับกระบวนการบริหาร แต่ต้องเริ่มจากความรู้ความเข้าใจในหลักอิทธิบาท 4 และการรู้หลักปฏิบัติที่ถูกต้องจะก่อให้เกิดเป็นเครื่องจูงใจผลักดันให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้องจึงจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์พบกับความสำเร็จได้ (พระโฆสิต โฆสิตธมโม, 2565) โดยวางโครงสร้างการพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเป็นระบบได้จริง โดยหลักทั้งสี่ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา สามารถเชื่อมโยงกับกลไกหลักใน HRM เช่น การสรรหา การพัฒนา การจูงใจ และการประเมินผล ทั้งนี้



จะนำเสนอการแปลหลักแต่ละข้อให้เป็นแนวปฏิบัติในระบบราชการไทยพร้อมกรณีศึกษาที่ตรวจสอบได้

1. ฉันทะ การสร้างแรงบันดาลใจและความรักในงาน ในบริบทของภาครัฐหมายถึงการปลูกฝังความเข้าใจในพันธกิจของงานราชการ และเชื่อมโยงคุณค่าของงานกับตัวตนของบุคลากร กรณีตัวอย่างเช่น โครงการพัฒนาศักยภาพครูพื้นที่ห่างไกล ภายใต้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่จัดอบรมครูในพื้นที่ชายขอบโดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนคุณค่าของการเป็นข้าราชการครูควบคู่กับการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าอัตราการลาออกลดลง และครูจำนวนมากสะท้อนว่า รู้สึกว่าตัวเองมีความหมายกับชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

2. วิริยะ การส่งเสริมความเพียรและความพากเพียรในการพัฒนา แรงเพียรในระบบราชการจำเป็นต้องมีทั้งระบบส่งเสริมและพื้นที่ท้าทาย เช่น โครงการนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่คัดเลือกข้าราชการรุ่นใหม่เข้าร่วมกิจกรรมฝึกความคิดแบบ Agile Leadership, Data-Driven Decision-Making และการเสนอ Policy Idea อย่างเข้มข้น ส่งเสริมทั้งความมุ่งมั่น ความสามารถ และการฝึกฝนตนเอง ผลจากการติดตามโครงการพบว่าผู้เข้าร่วมมีแนวโน้มได้รับการเลื่อนตำแหน่งเร็วกว่าข้าราชการทั่วไป

3. จิตตะ การสร้างสมาธิ ความตั้งใจ และการเอาใจใส่ในงานในยุคที่ภาครัฐต้องเผชิญกับ Overload ของภารกิจและงานเอกสาร การเสริมสร้างจิตตะ คือ การพัฒนาทักษะ Focus Under Pressure เช่น กรณีของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่มีการนำโปรแกรมพลังใจเพื่อคนทำงานภาครัฐ มาสอนหลัก Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) ให้กับบุคลากรด่านหน้าในช่วงโควิด-19 พบว่า ผู้เข้าร่วมมีความสามารถในการทำงานต่อเนื่องและลดอัตราการลางานจากความเครียด (กรมสุขภาพจิต, 2564)

4. วิมังสา การพัฒนาความคิดวิเคราะห์และการประเมินตนเอง สอดคล้องกับแนวคิด Modern HRM ที่เน้น Reflection และ Feedback โดยเฉพาะในระบบราชการที่ต้องการคนกล้าทบทวนและปรับปรุงกระบวนการของตนเอง ตัวอย่างเช่น ระบบ Performance Agreement ของกรมสรรพากร ที่นอกจากมีตัวชี้วัดผลงานแล้ว ยังเพิ่มส่วนของ Personal Development Plan ที่ให้ข้าราชการแต่ละคนเสนอแผนพัฒนาตนเอง และสะท้อนบทเรียนรายไตรมาส ซึ่งช่วยลดช่องว่างระหว่างเป้าหมายองค์กรกับพฤติกรรมรายบุคคลได้อย่างชัดเจน (กรมสรรพากร, 2565)

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักอริยาบท 4 ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐสามารถทำได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม และมีพลังในการเปลี่ยนแปลงทั้งระดับบุคคลและองค์กร จากตัวอย่างที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า หลักธรรมนี้ไม่ใช่เพียงแนวคิดเชิงจิตวิญญาณ แต่เป็นเครื่องมือที่สามารถบูรณาการกับเครื่องมือเชิงบริหารสมัยใหม่ได้อย่างลงตัวและหาก



นำไปพัฒนาอย่างเป็นระบบ ก็จะช่วยเสริมสร้างข้าราชการที่ไม่เพียงแค่มุ่งศักยภาพแต่ยังมีใจ
ต่อภารกิจสาธารณะอย่างแท้จริง

วิเคราะห์การประยุกต์อิทธิบาท 4 กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

จากการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ภาครัฐ พบว่า หลักธรรมทั้งสี่สามารถกลายเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยเสริมสร้าง
แรงจูงใจจากภายใน เพิ่มความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และกระตุ้นการพัฒนาตนเองอย่าง
ต่อเนื่องในหมู่บุคลากรภาครัฐได้จริง จุดแข็งของการนำอิทธิบาท 4 มาบูรณาการ คือ
การเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากระบบควบคุมภายนอก (External Control)
ไปสู่การสร้างแรงขับเคลื่อนจากภายใน (Internal Drive) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Self-
Determination Theory (Ryan & Deci, 2000) ที่เน้นการปลดล็อกศักยภาพบุคคลผ่าน
แรงจูงใจภายในอย่างแท้จริง

การวิเคราะห์กรณีตัวอย่างในประเทศไทย เช่น โครงการพัฒนาครูพื้นที่ห่างไกล,
นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ พลังใจคนทำงานภาครัฐ และการพัฒนาระบบ
Performance Agreement ของกรมสรรพากร พบว่าการใช้หลักอิทธิบาท 4 สามารถ
ยกระดับทั้งสมรรถนะทางเทคนิคและคุณธรรมในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรที่
ได้รับการพัฒนาผ่านกิจกรรมที่สอดคล้องกับอิทธิบาท 4 มีแนวโน้มแสดงออกถึงความรักใน
งาน ความอดทน ความตั้งใจใส่ใจ และความสามารถในการปรับปรุงตนเองมากกว่ากลุ่ม
ควบคุมทั่วไป (สำนักงาน ก.พ., 2565) อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดสำคัญที่พบคือ ระบบราชการ
ไทยยังมีความยืดหยุ่นต่ำ การประเมินความสำเร็จของการนำหลักอิทธิบาท 4 ไปใช้มัก
ขึ้นอยู่กับความตั้งใจเฉพาะตัวของหน่วยงานและผู้นำองค์กร มากกว่าการฝังรากเป็นระบบ
ในโครงสร้างหลัก นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่ยังเน้นความปลอดภัย (risk-averse) และ
การทำงานตามขั้นตอน (proceduralism) ก็เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมวิริยะ จิตตะ และ
วิมังสาอย่างเต็มรูปแบบ

ดังนั้น การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่าง
ยั่งยืน จำเป็นต้องดำเนินการควบคู่กับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเชิงระบบ ได้แก่ การสร้าง
ระบบประเมินผลที่วัดทั้งสมรรถนะและแรงจูงใจ การฝึกอบรมผู้นำองค์กรให้สามารถเป็น
role model ของฉันทะและวิริยะ และการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด
วิเคราะห์และปรับปรุงงานอย่างเป็นรูปธรรม การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยผลักดันให้หลัก
อิทธิบาท 4 ไม่เพียงเป็นแนวคิด แต่กลายเป็นกลไกในการสร้างองค์กรภาครัฐที่มีพลังในการ
ขับเคลื่อนตนเองอย่างแท้จริง

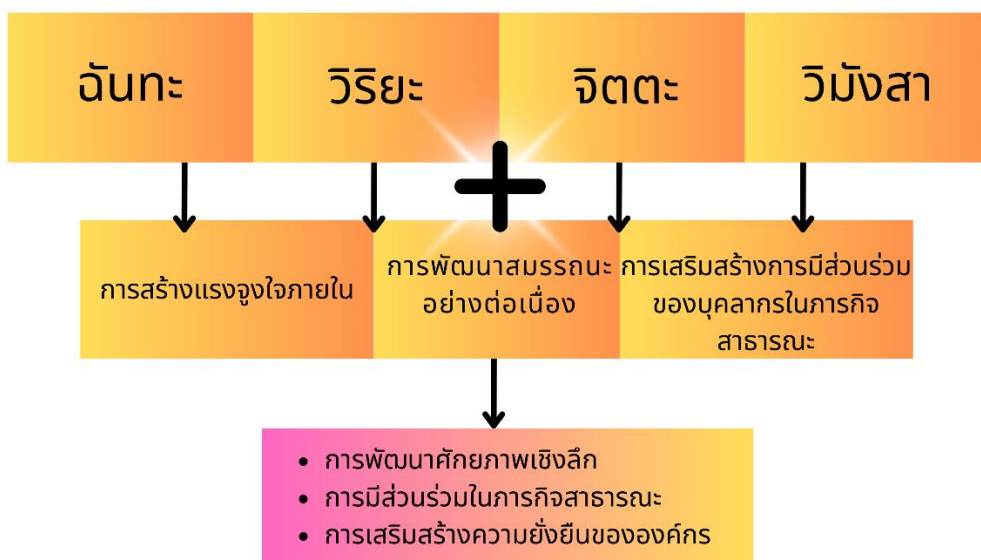


สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 เข้ากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐทำให้เห็นอย่างชัดเจนว่า หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยฉันทะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน วิริยะส่งเสริมความมุ่งมั่นอดทน จิตตะเสริมสมาธิและความตั้งใจ และวิมังสาเปิดโอกาสให้เกิดการทบทวนตนเองและพัฒนาต่อเนื่อง การประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 จึงมีศักยภาพสูงในการเสริมแรงจิตใจภายในและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรภาครัฐอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การนำนโยบายนี้ไปใช้จริงยังพบข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในแง่โครงสร้างระบบราชการที่มีความแข็งตัวสูง วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความปลอดภัยมากกว่าการกล้าเปลี่ยนแปลง และการขาดกลไกที่สนับสนุนการวัดผลเชิงคุณธรรมอย่างเป็นระบบ ดังนั้น เพื่อให้การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องดำเนินควบคู่กับการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโต และการเสริมพลังผู้นำในองค์กรให้สามารถเป็นแบบอย่างของการใช้หลักธรรมดังกล่าวได้อย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐด้วยหลักอิทธิบาท 4 พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐให้มีศักยภาพและการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องเปลี่ยนแนวคิดการบริหารจากเชิงโครงสร้างแบบเดิม (Structural Approach) ไปสู่การบริหารเชิงแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation Approach) หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ได้รับการยืนยันว่ามีศักยภาพสูงในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน เสริมพฤติกรรมเชิงบวก และสนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของบุคลากรภาครัฐ โดยองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความนี้ คือ การสร้างกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ที่เชื่อมโยงระหว่าง หลักอิทธิบาท 4 กับ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ โดยมุ่งเน้น 3 มิติสำคัญ ได้แก่ 1. การสร้างแรงจูงใจภายใน 2. การพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง และ 3. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกิจสาธารณะ และโมเดลที่ได้นี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบนโยบาย การวางแผนฝึกอบรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในภาครัฐอย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว โดยผู้เขียนได้ทำเป็นภาพดังนี้

หลักอิทธิบาท 4



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ คือ โมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ด้วยหลักอิทธิบาท 4 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน นำเสนอแนวทางการเชื่อมโยงหลักธรรมทางพุทธศาสนากับกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐในเชิงระบบ โดยยึดเอาความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจภายในเป็นศูนย์กลาง อธิบายได้ดังนี้

1. ฉันทะ ทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจจากการเห็นคุณค่าในงานราชการ เสริมความรักในบทบาทของตน ปลุกฝังแรงจูงใจภายในตั้งแต่ขั้นตอนแรกของการรับคน โดยเน้นการสื่อสารพันธกิจขององค์กร คัดเลือกคนที่มีแรงขับเคลื่อนจากภายในและสอดคล้องกับคุณค่าขององค์กร

2. วิริยะ ทำหน้าที่กระตุ้นความเพียรในการพัฒนาทักษะและความสามารถ ไม่ย่อท้อต่อความท้าทาย ส่งเสริมความเพียรและตั้งใจในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านหลักสูตรที่ท้าทาย เพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร และสร้างกำลังคน que เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต



3. จิตตะ ส่งเสริมให้เกิดความตั้งใจ สมาธิ และความใส่ใจในภารกิจราชการที่รับผิดชอบ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสมาธิ ความตั้งใจ และแรงบันดาลใจในการทำงานร่วมกัน เสริมแรงผูกพันกับองค์กร ลดการลาออก และสร้างความต่อเนื่องในการทำงาน

4. วิมังสา เป็นพลังในการวิเคราะห์ สะท้อนตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมความเพียรและตั้งใจในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านหลักสูตรที่ทำหยาบเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร และสร้างกำลังคนที่เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต เมื่อหลักแต่ละข้อทำงานร่วมกันจะนำไปสู่ 1. การพัฒนาศักยภาพเชิงลึก (Deep Capacity Building) ของบุคลากร 2. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วม (Enhanced Engagement) ในภารกิจสาธารณะ และ 3. การสนับสนุนความยั่งยืนขององค์กรภาครัฐ (Organizational Sustainability) โมเดลนี้ไม่เพียงแต่เสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพเชิงเทคนิคของบุคลากร แต่ยังขยายไปถึงการปลูกฝังความรักในงาน การมีวินัยในตนเอง และการคิดวิเคราะห์เชิงพัฒนา ซึ่งเป็นหัวใจของการสร้างภาครัฐที่มีพลวัตและยั่งยืนในระยะยาว

สรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐโดยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 สามารถบูรณาการเข้ากับหน้าที่หลักของ HRM ได้แก่ การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การสร้างแรงจูงใจ และการวางแผนพัฒนาอาชีพอย่างเป็นระบบ โดยฉันทะช่วยสร้างแรงบันดาลใจในงานราชการ วิริยะเสริมความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ จิตตะพัฒนาความตั้งใจและสมาธิในการทำงาน และวิมังสาช่วยกระตุ้นการคิดวิเคราะห์และการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อนำมาใช้ในกระบวนการ HRM จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพเชิงลึกของบุคลากรภาครัฐ ช่วยเพิ่มแรงขับเคลื่อนจากภายใน และสร้างความผูกพันกับภารกิจสาธารณะอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ กรณศึกษาต่าง ๆ ที่นำเสนอ เช่น โครงการพัฒนาครูพื้นที่ห่างไกล นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ โปรแกรมพลังใจภาครัฐ และระบบ Performance Agreement ต่างแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการนำหลักธรรมมาปรับใช้กับการบริหารภาครัฐได้จริง แม้จะยังมีข้อจำกัดจากระบบราชการที่แข็งตัวและวัฒนธรรมองค์กรที่ระวังความเสี่ยง แต่หากมีการออกแบบระบบประเมินผลเชิงคุณธรรม พัฒนาผู้นำให้เป็นต้นแบบ และเปิดพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกัน ก็จะช่วยยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกลไกสำคัญในการสร้างภาครัฐที่ยั่งยืนและมีคุณค่าทั้งเชิงสมรรถนะและจิตวิญญาณของการทำงานเพื่อสาธารณะ



เอกสารอ้างอิง

- กรมสรรพากร. (2565). *คู่มือการจัดเตรียมข้อมูลแบบผ่านโปรแกรม RD Prep*. สืบค้น 29 เมษายน 2568, จาก <https://url.in.th/DfRWJ>
- กรมสุขภาพจิต. (2564). *รายงานสรุปผลการดำเนินงานในการขับเคลื่อนงานกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ 2564*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- ประเวศ วะสี. (2562). *นิเวศทางปัญญาของมหาชน ยุทธศาสตร์ทางปัญญาพาชาติออกจากวิกฤต*. สืบค้น 29 เมษายน 2568, จาก <https://waymagazine.org/prawes-wasi-speech/>
- พระโฆสิต โฆสิตธมโม. (2565). *การประยุกต์ใช้หลักกัทธิบาท 4 เพื่อการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ*. วารสารธรรมวัตร, 3(1), 39-47.
- พระมหาสมักร อติภโท และคณะ. (2568). *หลักธรรมทางพุทธศาสนากับการพัฒนาภาวะผู้นำทางการเมืองในบริบทไทย*. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, 8(1), 256-266.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *รายงานการประชุมโครงการพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาครูรุ่นใหม่ กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา รุ่นที่ 2*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *รายงานประจำปี 2564 สำนักงาน ก.พ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุรสิทธิ์ วิจิตรจร. (2561). *การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Armstrong, M. & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Peters, B. G. & Pierre, J. (2007). *The handbook of public administration*. London: SAGE Publications.
- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. New York: Riverhead Books.
- Pynes, J. E. (2013). *Human resources management for public and nonprofit organizations: A strategic approach* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.



Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

United Nations Development Programme (UNDP). (2022). *The future of government: Building resilience and boosting trust*. New York: United Nations Development Programme (UNDP).



บทบาทพรรคการเมืองไทยในอนาคต* THE FUTURE ROLE OF THAI POLITICAL PARTIES

พระครูสังฆรักษ์อริวัฒน์ อธิวตโน, พระมหาศุภกร ญาณโสภณ,
คุณาพร อังโสภณ, ชัยธร สุนทรสังข์, บุญญพร เกียรติทำทนาย

Phrakhrusangkharak Atiwat Atiwattano, Phramaha Supakorn Yansopano,
Kunaporn Andsopon, Chaiyathon Sukontasang, Boonyapon Kreathasai

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: phramhapnwaspuychotko@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้จัดทำขึ้นเพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทของพรรคการเมืองไทยในอนาคต ภายใต้บริบทของเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ขอบเขตของการศึกษานี้เน้นการพิจารณาความท้าทายเชิงโครงสร้าง ความเชื่อมโยงกับภาคประชาชน และการปรับตัวของพรรคต่อยุคสมัย โดยใช้แนวคิดเชิงระบบและการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกรอบวิเคราะห์ ผลการศึกษาพบว่า พรรคการเมืองไทยยังคงเผชิญปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การขาดความต่อเนื่องขององค์กร การพึ่งพาบุคคลหรือพรรคเฉพาะกิจ และการขาดความเชื่อมโยงกับฐานมวลชนในระยะยาว รวมถึงการตอบสนองต่อเทคโนโลยีใหม่ที่ยังไม่เต็มประสิทธิภาพ บทความเสนอแนวทางปฏิรูป 5 ประการ ได้แก่ 1. การปรับโครงสร้างภายในพรรคให้ทันสมัย 2. การสร้างความเข้มแข็งให้พรรคในระดับพื้นที่ 3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนรุ่นใหม่ 4. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการสื่อสารและการบริหารจัดการ และ 5. การสร้างระบบความโปร่งใสผ่านกลไกประชาธิปไตยภายใน เช่น การเลือกตั้งขั้นต้น (primary vote) ทั้งนี้เพื่อให้พรรคการเมืองมีบทบาทที่ตอบโจทย์ต่อประชาธิปไตยและความต้องการของประชาชนในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: บทบาท; พรรคการเมืองไทย; อนาคต



Abstract

This academic article aimed to analyze and propose strategic directions for enhancing the role of Thai political parties in the future. It focused on the challenges posed by structural limitations, shifts in public expectations, and the evolving technological landscape. Drawing on systems thinking and strategic management frameworks, the study examined issues such as organizational instability, overreliance on personality-based or ad-hoc parties, and weak grassroots connections. The findings revealed that many Thai political parties still struggle with institutional continuity and lack robust mechanisms to engage citizens meaningfully, especially in the context of digital transformation. The article proposed five reform strategies: 1. modernizing internal party structures, 2. strengthening local-level party organizations, 3. promoting youth for political participation, 4. Leveraging digital technologies for communication and management, and 5. Enhancing transparency through internal democratic mechanisms such as the primary vote. These recommendations aimed to position political parties as responsive, sustainable institutions capable of upholding democratic principles in a rapidly changing society.

Keywords: Role; Thai Political Parties; Future

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 45 ได้บัญญัติรับรองเสรีภาพในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งพรรคการเมือง โดยกำหนดให้พรรคการเมืองเป็นกลไกสำคัญในการรวบรวมและแปลงเปลี่ยนนโยบายสาธารณะตามเจตจำนงของประชาชนเป็นช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองอย่างเป็นระบบและเป็นกลไกในการสรรหาผู้นำทางการเมืองเข้าสู่ตำแหน่งบริหารและนิติบัญญัติ อย่างไรก็ตาม แม้จะมีบทบัญญัติที่ให้ความสำคัญกับพรรคการเมืองในฐานะสถาบันหลักของระบอบประชาธิปไตย แต่ในทางปฏิบัติพรรคการเมืองไทยจำนวนมากยังคงมีลักษณะเป็นพรรคเฉพาะกิจ (Ad Hoc Parties) ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ระยะสั้น เช่น การเลือกตั้งหรือการจัดตั้งรัฐบาล มากกว่าจะทำหน้าที่พัฒนานโยบายหรือเชื่อมโยงกับประชาชนในระยะยาว (บัณฑิต จันทรโรจนกิจ, 2560)



ลักษณะเช่นนี้นำไปสู่ปัญหาหลักหลายประการ ได้แก่ การขาดเสถียรภาพของระบบพรรค การพึ่งพาบุคคลมากกว่าสถาบัน การขาดการสืบทอดทางนโยบายและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่จำกัดในระดับรากหญ้า โดยเฉพาะในบริบทของความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่รวดเร็ว พรรคการเมืองที่ไม่มีความยืดหยุ่นและไม่สามารถปรับตัวได้อย่างเป็นระบบ ย่อมเสี่ยงต่อการถูกกลดบทบาทลงจากประชาชนในยุคใหม่ที่ต้องการความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และกลไกตรวจสอบถ่วงดุลที่ชัดเจน (ธเนศ วงศ์ยานนาวา, 2559; Phongpaichit & Baker, 2009)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาบทบาทของพรรคการเมืองไทยในอนาคตจึงมีความสำคัญเพื่อประเมินแนวโน้มของการเปลี่ยนผ่านในด้านโครงสร้าง บทบาท และศักยภาพในการเป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับประชาชน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปภายในพรรค การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของกลุ่มประชากรรุ่นใหม่ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับกลไกประชาธิปไตยภายในพรรค รวมถึงการสร้างความยั่งยืนของสถาบันทางการเมืองในระยะยาว ท่ามกลางการแข่งขันที่ทวีความเข้มข้นและความซับซ้อนของข้อมูลข่าวสารในยุคปัจจุบัน

บทบาทพรรคการเมืองไทยในอดีตและปัจจุบัน

พรรคการเมืองเป็นสถาบันสำคัญในระบบประชาธิปไตย ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างประชาชนกับรัฐ (Sartori, 1976) โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย พรรคการเมืองมีพัฒนาการที่สะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ตั้งแต่ช่วงแรกของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจนถึงปัจจุบัน พรรคการเมืองไทยมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่น ๆ เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากบริบททางการเมืองที่มีทั้งการเลือกตั้ง การรัฐประหาร และการควบคุมโดยกลไกของรัฐโดยพัฒนาการของพรรคการเมืองไทยย้อนกลับไปได้ถึงสมัยเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. 2475 โดยมีจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งพรรคการเมืองที่ชัดเจนในระบอบรัฐธรรมนูญ อย่างไรก็ตาม ในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2500 พรรคการเมืองยังไม่ได้ทำหน้าที่อย่างเป็นทางการและต่อเนื่องส่วนใหญ่อยู่ภายใต้การควบคุมของคณะบุคคลหรือผู้นำทางทหาร โดยเฉพาะช่วงหลังรัฐประหาร พ.ศ. 2500 เป็นต้นมา สถาบันพรรคการเมืองมักถูกทำให้เป็นเพียงกลไกในการรองรับอำนาจของรัฐบาลทหาร ส่งผลให้ขาดการพัฒนาเชิงสถาบัน (สมบัติ อารังธัญวงศ์, 2547) และการรัฐประหารหลายครั้งได้ส่งผลกระทบต่อคุณค่าพื้นฐานของระบอบประชาธิปไตยอย่างรุนแรง ทั้งในแง่ของการทำลายกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน การลดทอนความชอบธรรมของการเลือกตั้ง และการสะดุดของการพัฒนาทางเศรษฐกิจ



และสังคม ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือรัฐประหารปี พ.ศ. 2549 และ 2557 ซึ่งนำไปสู่การจัดตั้งรัฐบาลที่ขาดความเชื่อมโยงกับฐานเสียงประชาชน และกระบวนการร่างรัฐธรรมนูญที่ลดทอนบทบาทของพรรคการเมืองในระบบการเมืองไทย นอกจากนี้ พรรคการเมืองไทยยังดำรงอยู่ภายใต้โครงสร้างการควบคุมของรัฐบาลที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะในยุคหลังการรัฐประหารที่กลไกรัฐยังคงทำหน้าที่ควบคุมพื้นที่การเมืองผ่านระบบราชการ องค์กรอิสระ และกลไกตุลาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด รัฐพันลึก (Deep State) ที่อธิบายการดำรงอยู่ของรัฐซ้อนซึ่งไม่ยึดโยงกับประชาชนและมีอิทธิพลเหนือระบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะบทบาทของศาลรัฐธรรมนูญในช่วงปี พ.ศ. 2540–2558 ที่กลายเป็นกลไกสำคัญในการรักษาสถานะของชนชั้นนำดั้งเดิมมากกว่าการสร้างสมดุลแห่งอำนาจ (Eugénie Mérieau, 2016)

ในช่วงแรกของการปกครองระบอบประชาธิปไตยหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 พรรคการเมืองในไทยยังไม่มีบทบาทชัดเจน โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผลประโยชน์ที่รวมตัวกันเพื่อแสวงหาอำนาจทางการเมือง (Wilson, 1962) พรรคการเมืองที่เกิดขึ้นในช่วงแรก เช่น พรรคประชาธิปัตย์ (ก่อตั้งปี พ.ศ. 2489) และพรรคสหประชาไทย (ก่อตั้งปี พ.ศ. 2501) ล้วนได้รับอิทธิพลจากกลุ่มอำนาจในสังคม ต่อมาในช่วง พ.ศ. 2516-2519 หรือยุคประชาธิปไตยเบ่งบาน พรรคการเมืองไทยมีบทบาทมากขึ้น เนื่องจากประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างกว้างขวาง อย่างไรก็ตาม การรัฐประหารในปี พ.ศ. 2519 ส่งผลให้บทบาทของพรรคการเมืองถูกจำกัดอีกครั้ง พรรคการเมืองกลายเป็นเครื่องมือของกลุ่มอำนาจมากกว่าการเป็นตัวแทนของประชาชน และในยุค พ.ศ. 2540-2549 ซึ่งถือเป็นช่วงที่รัฐธรรมนูญปี 2540 มีผลบังคับใช้ พรรคการเมืองมีเสถียรภาพมากขึ้น การเมืองไทยพัฒนาไปสู่ระบบสองพรรคที่เข้มแข็ง ได้แก่ พรรคไทยรักไทยและพรรคประชาธิปัตย์ ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนานโยบายสาธารณะที่ตอบสนองประชาชน เช่น โครงการ 30 บาทรักษาทุกโรค และกองทุนหมู่บ้าน อย่างไรก็ตาม การรัฐประหารปี พ.ศ. 2549 ทำให้ระบบพรรคการเมืองกลับเข้าสู่ภาวะไร้เสถียรภาพอีกครั้ง ปัจจุบัน พรรคการเมืองไทยยังคงเผชิญความท้าทายในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็น ความขัดแย้งทางการเมือง ความไม่ไว้วางใจจากประชาชน ระบบเลือกตั้งที่ไม่เอื้อต่อความเข้มแข็งของพรรคการเมือง และการควบคุมโดยกลไกรัฐ (Connors, 2021) โครงสร้างและลักษณะของพรรคการเมืองไทยในปัจจุบัน มีดังนี้

1. พรรคเฉพาะกิจ (Ad hoc Party) - พรรคที่จัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองสถานการณ์การเมืองเฉพาะช่วง เช่น พรรคพลังประชารัฐ และพรรคไทยรักษาชาติ ซึ่งมักมีอายุสั้นและขาดความต่อเนื่อง

2. พรรคมวลชน (Mass Party) - พรรคที่มีฐานเสียงชัดเจนและอิงกับกลุ่มประชาชน เช่น พรรคเพื่อไทยที่ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนในภาคเหนือและภาคอีสาน



3. พรรคแบบตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ (Interest-based Party) - พรรคที่ตั้งขึ้นเพื่อสะท้อนความต้องการของกลุ่มธุรกิจหรืออำนาจรัฐ เช่น พรรคภูมิใจไทย

แม้ว่าพรรคการเมืองไทยจะเป็นกลไกหลักในการปกครองระบอบประชาธิปไตย แต่ยังคงมีปัญหาด้าน ความโปร่งใส ระบบอุปถัมภ์ และการแทรกแซงจากอำนาจนอกระบบ ซึ่งส่งผลให้การเลือกตั้งไม่สามารถสะท้อนเจตจำนงของประชาชนได้อย่างแท้จริง (McCargo, 2019) นอกจากนี้ พรรคการเมืองบางพรรคยังขาดกลไกภายในที่เข้มแข็ง เช่น ระบบไพรมารีโหวตที่ช่วยคัดสรรผู้นำพรรคจากสมาชิกพรรคอย่างแท้จริง และพรรคการเมืองในปัจจุบันยังคงมีบทบาทสำคัญใน 3 ด้านหลัก ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายสาธารณะ - พรรคการเมืองมีหน้าที่เสนอแนวทางพัฒนาประเทศ เช่น นโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล นโยบายสิ่งแวดล้อม และนโยบายด้านการศึกษา

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน - พรรคการเมืองต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น ไม่ใช่เพียงการเลือกตั้ง แต่รวมถึงการกำหนดนโยบายและการบริหารภาครัฐ

3. การสร้างเสถียรภาพทางการเมือง - พรรคการเมืองที่เข้มแข็งสามารถช่วยลดความขัดแย้งทางการเมือง และสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

สรุปได้ว่า พรรคการเมืองไทยมีพัฒนาการที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทของการเมืองไทย จากพรรคที่ถูกควบคุมโดยกลุ่มอำนาจ มาเป็นพรรคที่สะท้อนความต้องการของประชาชน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน พรรคการเมืองไทยยังคงเผชิญกับปัญหาด้านความเข้มแข็งขององค์กร และความเชื่อมั่นจากประชาชน ซึ่งจะส่งผลต่อบทบาทของพรรคการเมืองไทยในอนาคต

ปัจจัยที่มีผลต่ออนาคตของพรรคการเมืองไทย

พรรคการเมืองไทยในอนาคตต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในและนอกประเทศ ไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย การเมือง เทคโนโลยี และสังคม ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำรงอยู่และพัฒนาของพรรคการเมือง หากพรรคการเมืองไทยไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ ๆ ได้ ก็อาจเผชิญกับวิกฤตความอยู่รอด และความเชื่อมั่นจากประชาชน (Diamond & Gunther, 2001) ซึ่งปัจจุบันได้มีปัจจัยที่มีผลต่ออนาคตของพรรคการเมืองไทยที่สามารถแบ่งออกเป็น 1. ปัจจัยภายใน และ 2. ปัจจัยภายนอก ซึ่งแต่ละปัจจัยส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง แนวทางการดำเนินงาน และความสามารถของพรรคในการเป็นตัวแทนประชาชน เช่น

1. ปัจจัยภายใน (Internal Factors)



1.1 โครงสร้างและธรรมาภิบาลภายในพรรค พรรคการเมืองไทยส่วนใหญ่ มักเผชิญปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร เช่น การบริหารแบบรวมศูนย์ การขาดกลไกการมีส่วนร่วมของสมาชิก และระบบไพรมารีโหวตที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ พรรคที่ไม่มีระบบ คัดสรรผู้นำอย่างโปร่งใส อาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายใน และขาดความเป็นเอกภาพ ในการดำเนินงาน (Levitsky & Ziblatt, 2018) การบริหารจัดการภายในพรรคยังคงเป็น จุดอ่อนที่สำคัญของพรรคการเมืองไทยจำนวนมาก โดยเฉพาะในด้านการมีระบบสมาชิก พรรคที่มั่นคง การกระจายอำนาจตัดสินใจภายในพรรค และการมีส่วนร่วมของสมาชิกใน กระบวนการกำหนดนโยบาย ปัญหาสำคัญที่ควรกล่าวถึงอย่างชัดเจน คือ ระบบนายทุน พรรคการเมือง ซึ่งทำให้พรรคต้องพึ่งพาแหล่งทุนจากกลุ่มทุนธุรกิจหรือบุคคลที่มีอิทธิพล ทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้แนวทางนโยบายของพรรคถูกครอบงำ และลดบทบาทของสมาชิก พรรคในระดับรากหญ้าอย่างมีนัยสำคัญ พรรคการเมืองบางแห่งกลายเป็นเพียงเครื่องมือ ของกลุ่มผลประโยชน์เฉพาะ ซึ่งขัดกับหลักการประชาธิปไตยภายในพรรคและทำลายความ เชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบพรรคการเมืองโดยรวม (บัณฑิต จันทรโรจนกิจ, 2560; ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2545)

1.2 ความสามารถในการแข่งขันและการดึงดูดฐานเสียงใหม่ พรรคการเมือง ที่สามารถขยายฐานเสียงไปสู่กลุ่มประชาชนรุ่นใหม่และกลุ่มผู้มีสิทธิเลือกตั้งหน้าใหม่ จะมีความได้เปรียบในอนาคต พรรคที่ยังคงใช้แนวทางหาเสียงแบบดั้งเดิม หรือขาด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ อาจไม่สามารถรักษาฐานเสียงของตนเองได้

1.3 การเงินและทุนทางการเมือง พรรคการเมืองไทยจำนวนมากพึ่งพาทุน จากกลุ่มอิทธิพลหรือกลุ่มทุนใหญ่ ซึ่งส่งผลต่ออิสรภาพของพรรคในการกำหนดนโยบาย (Bjarnegård, 2013) ระบบการเงินของพรรคที่ไม่โปร่งใสอาจทำให้พรรคถูกแทรกแซงและ ขาดความน่าเชื่อถือ

2. ปัจจัยภายนอก (External Factors)

2.1 การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและรัฐธรรมนูญ ระบบเลือกตั้งและ กฎหมายพรรคการเมือง มีบทบาทสำคัญต่ออนาคตของพรรคการเมือง เช่น ระบบเลือกตั้ง แบบ จัดสรรปันส่วนผสม ในปัจจุบัน อาจทำให้พรรคขนาดกลางและเล็กได้เปรียบในการ เลือกตั้ง ขณะที่ระบบเลือกตั้งในอนาคตอาจถูกปรับเปลี่ยนเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บางกลุ่ม

2.2 บทบาทของกองทัพและองค์กรอิสระ ในอดีต พรรคการเมืองไทยเคย ถูกแทรกแซงโดยกองทัพและองค์กรอิสระ เช่น คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) และศาล รัฐธรรมนูญ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกฎเกณฑ์และวินิจฉัยความชอบธรรมของ พรรคการเมือง หากการแทรกแซงยังคงดำเนินต่อไป พรรคการเมืองอาจเผชิญข้อจำกัดใน การดำเนินงาน (Hewison & Kitirianglarp, 2021)



2.3 กระแสประชาธิปไตยและการเมืองโลก แนวโน้มประชาธิปไตยโลก ส่งผลต่อการเมืองไทย เช่น กระแสประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม (Liberal Democracy) และ ประชาธิปไตยแบบเผด็จการแฝง (Hybrid Regime) ทำให้พรรคการเมืองต้องปรับตัวให้ทัน กับบริบทสากล พรรคที่สามารถพัฒนาแนวทางการบริหารและนโยบายให้เป็นสากลมากขึ้น จะได้รับความนิยมจากประชาชน

2.4 เทคโนโลยีและสื่อสารมวลชน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุค ดิจิทัลเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลอย่างลึกซึ้งต่อพรรคการเมือง โดยเฉพาะการใช้สื่อสังคม ออนไลน์ เช่น เฟสบุ๊ก (Facebook), ทวิตเตอร์ (Twitter), ยูทูบ (YouTube) ซึ่งไม่เพียง เปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารของพรรคกับประชาชน แต่ยังส่งผลต่อรูปแบบการหาเสียง การเคลื่อนไหวทางการเมือง และการสร้างฐานสนับสนุน พรรคการเมืองจำเป็นต้องเรียนรู้ การใช้สื่อเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเผชิญกับความท้าทายด้านการควบคุมข่าว ปลอม (fake news) การคุกคามทางไซเบอร์ และการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีสิทธิ เลือกตั้ง หากพรรคการเมืองไม่สามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีได้ทัน ย่อมสูญเสียพื้นที่ทาง การเมืองให้กับนักการเมืองหน้าใหม่หรือขบวนการเคลื่อนไหวที่มีความยืดหยุ่นกว่าในโลก ออนไลน์ (Chambers, 2012; Dahl, 1998)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่ออนาคตของพรรคการเมืองไทยมีทั้งปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก ซึ่งล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพและศักยภาพของพรรคการเมือง หากพรรค ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ก็อาจเผชิญกับวิกฤตความอยู่รอด ในทางกลับกัน พรรคที่สามารถปรับตัวและใช้ปัจจัยเหล่านี้ให้เป็นโอกาส ก็จะสามารถดำรง อยู่ได้อย่างแข็งแกร่งในระยะยาว

ความท้าทายและโอกาสของพรรคการเมืองไทยในอนาคต

พรรคการเมืองไทยในอนาคตต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้พรรคต้องปรับตัวอย่างมาก ความท้าทายและ โอกาสที่พรรคการเมืองต้องเผชิญในอนาคตจะเป็นตัวกำหนดว่าพรรคการเมืองจะสามารถ ดำรงอยู่และพัฒนาไปในทิศทางใด

ความท้าทายของพรรคการเมืองไทยในอนาคต

1. ระบบเลือกตั้งและข้อจำกัดทางกฎหมาย ซึ่งเป็นหนึ่งในอุปสรรคสำคัญที่พรรค การเมืองต้องเผชิญคือ ระบบเลือกตั้งที่ไม่เอื้อต่อความเข้มแข็งของพรรคการเมือง เช่น ระบบ จัดสรรปันส่วนผสม (Mixed-Member Apportionment: MMA) ซึ่งถูกออกแบบมา ให้ลดอำนาจของพรรคขนาดใหญ่และส่งเสริมพรรคขนาดกลางและเล็ก ทำให้เกิดการเมือง



แบบพรรคแตกกระจาย นอกจากนี้ กฎหมายพรรคการเมืองที่เข้มงวด เช่น การกำหนดเงื่อนไขการจัดตั้งพรรค หรือข้อบังคับในการบริหารพรรค อาจทำให้พรรคใหม่ ๆ มีความยากลำบากในการแข่งขัน (Reilly, 2006)

2. ปรากฏการณ์พรรคเฉพาะกิจและปัญหาการพัฒนาอย่างยั่งยืน พรรคการเมืองไทยจำนวนมากถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนองวาระทางการเมืองเฉพาะช่วงเวลาและอาจสลายตัวหรือเปลี่ยนชื่อเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในเสถียรภาพของพรรคการเมือง นอกจากนี้ การขาดพรรคที่มีอุดมการณ์ที่มั่นคง และการที่พรรคบางพรรคใช้กลยุทธ์ทางการเมืองแบบฉวยโอกาส และยังเป็นปัจจัยที่ทำให้พรรคการเมืองไทยขาดความยั่งยืน (McCargo, 2019)

3. วิกฤตความไว้วางใจของประชาชน (Political Trust Crisis) ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อพรรคการเมืองไทยอยู่ในระดับต่ำ อันเป็นผลมาจาก ปัญหาคอร์รัปชัน นโยบายประชานิยมที่ไม่ยั่งยืน และการขาดความเป็นประชาธิปไตยภายในพรรค (Dalton, 2004) หากพรรคการเมืองไทยไม่สามารถฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชนได้ ประชาชนอาจหันไปสนับสนุนขบวนการทางการเมืองแบบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่พรรคการเมือง เช่น กลุ่มเคลื่อนไหวภาคประชาชน หรือแม้แต่แนวคิดประชาธิปไตยทางตรง (Direct Democracy)

4. อิทธิพลของกลุ่มทุนและอำนาจนอกระบบ พรรคการเมืองไทยหลายพรรคยังคงพึ่งพา กลุ่มทุนธุรกิจ กลุ่มอิทธิพล และเครือข่ายอำนาจทางทหาร ซึ่งทำให้พรรคมีข้อจำกัดในการดำเนินนโยบายที่เป็นอิสระ การที่พรรคการเมืองต้องพึ่งพาทุนสนับสนุนจากกลุ่มผลประโยชน์ อาจทำให้เกิดการแทรกแซงในกระบวนการกำหนดนโยบายของพรรค ส่งผลให้พรรคขาดความสามารถในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Bjarnegård, 2013)

โอกาสของพรรคการเมืองไทยในอนาคต

1. ใช้เทคโนโลยีและ AI ในการบริหารพรรค พรรคการเมืองสามารถใช้ AI และ Big Data ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง รวมถึงใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น Facebook, TikTok และ YouTube ในการสื่อสารกับประชาชน นอกจากนี้ การใช้แชทบอท และระบบวิเคราะห์ข้อมูลทางการเมือง อาจช่วยให้พรรคสามารถปรับกลยุทธ์การหาเสียงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Chadwick, 2013)

2. เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่และภาคประชาสังคมเข้ามามีบทบาท แนวโน้มประชากรไทยกำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่มี คนรุ่นใหม่และผู้มีสิทธิเลือกตั้งหน้าใหม่เป็นสัดส่วนที่สูงขึ้น หากพรรคการเมืองสามารถเปิดพื้นที่ให้คนรุ่นใหม่เข้ามามีบทบาท เช่น การสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่ลงสมัครรับเลือกตั้ง หรือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนผ่านกระบวนการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม พรรคจะสามารถเพิ่มความนิยม



และความน่าเชื่อถือในระยะยาว (Dalton, 2004)

3. การพัฒนานโยบายที่ตอบโจทย์เศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่ พรรคการเมืองที่สามารถเสนอ นโยบายที่ทันสมัยและตอบสนองต่อปัญหาเร่งด่วนของประเทศ จะได้รับการสนับสนุนจากประชาชน เช่น นโยบายเศรษฐกิจดิจิทัล นโยบายพลังงานสะอาดและนโยบายด้านแรงงานในยุค AI พรรคที่สามารถกำหนดแนวนโยบายที่แตกต่างจากพรรคคู่แข่งและสามารถสื่อสารกับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีความได้เปรียบในการเลือกตั้ง

สรุปได้ว่า พรรคการเมืองไทยในอนาคตต้องเผชิญกับทั้งความท้าทายและโอกาส พรรคที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และระบบเศรษฐกิจ จะมีโอกาสดำรงอยู่และเติบโตได้ในระยะยาว ในขณะที่พรรคที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับบริบทใหม่ ๆ อาจเผชิญกับวิกฤตความอยู่รอด ด้วยเหตุนี้ พรรคการเมืองไทยจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการบริหารและนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาบทบาทของพรรคการเมืองไทยในอดีตและแนวโน้มในอนาคต สามารถสังเคราะห์ แนวทางการพัฒนาพรรคการเมืองไทยให้มีเสถียรภาพ ยั่งยืน และเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ได้ 5 ประเด็นหลัก โดยแต่ละประเด็นมีองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้พรรคการเมืองสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

1. ปฏิรูปโครงสร้างพรรคให้เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ผ่านการนำระบบไพรมารีโหวตมาใช้และกระจายอำนาจการบริหารไปยังสาขาพรรคระดับท้องถิ่น
2. ลดการพึ่งพาพรรคเฉพาะกิจ และสร้างพรรคที่มีอุดมการณ์ชัดเจน เพื่อให้พรรคมีเสถียรภาพในระยะยาว และสร้างฐานเสียงที่แข็งแกร่ง
3. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและคนรุ่นใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทในพรรคและกำหนดนโยบายร่วมกัน
4. ใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลในการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงประชาชนและวิเคราะห์แนวโน้มการเลือกตั้ง
5. สร้างความโปร่งใสทางการเงินของพรรคและลดอิทธิพลของกลุ่มทุน ผ่านการกำกับดูแลที่เข้มงวดและเปิดเผยแหล่งที่มาของเงินทุน

หากพรรคการเมืองสามารถดำเนินการตามแนวทางเหล่านี้ได้ ย่อมช่วยให้พรรคมีเสถียรภาพมากขึ้น และสามารถแข่งขันในระบบประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาพรรคการเมืองไทยในอนาคต โดยมุ่งเน้นไปที่



แนวทางการปรับตัวและปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่รอดของพรรคการเมืองในระยะยาว และจากการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักการตามรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับพรรคการเมือง แนวคิดประชาธิปไตยภายในพรรค และบทบาทของพรรคการเมืองในฐานะสถาบันเชื่อมโยงระหว่างรัฐกับประชาชน เมื่อเปรียบเทียบกับข้อเท็จจริงทางการเมืองไทยในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่ามี ช่องว่างเชิงโครงสร้างที่สำคัญอยู่หลายประการ ได้แก่ การคงอยู่ของพรรคเฉพาะกิจที่ขาดความต่อเนื่อง การรวมศูนย์อำนาจไว้ที่หัวหน้าพรรคหรือกลุ่มทุนภายในพรรค การขาดกระบวนการประชาธิปไตยภายใน เช่น การเลือกตั้งผู้นำพรรคจากสมาชิกโดยตรง และการมีส่วนร่วมของสมาชิกระดับรากหญ้าที่ยังจำกัด แม้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 จะกำหนดให้พรรคการเมืองมีบทบาทในการรวบรวมความเห็นของประชาชน และเชื่อมโยงกับนโยบายสาธารณะ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า พรรคจำนวนมากยังคงดำรงอยู่ภายใต้รูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์ และตอบสนองต่อเป้าหมายการเลือกตั้งในระยะสั้น มากกว่าการสร้างฐานพรรคที่เข้มแข็งและยั่งยืน ผลที่ตามมาคือ ประชาชนจำนวนมากไม่รู้สึกผูกพันหรือมีส่วนร่วมกับการเมืองได้อย่างแท้จริง ขณะที่พรรคเองก็ขาดแรงสนับสนุนระยะยาวในเชิงนโยบาย โดย แนวโน้มในอนาคตจึงควรมุ่งไปสู่การปฏิรูปโครงสร้างภายในพรรคการเมืองให้เปิดกว้าง โปร่งใส และตอบสนองต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกในระดับต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบสมาชิกแบบเปิด การเลือกตั้งภายในพรรคผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และการสื่อสารแบบสองทางผ่านสื่อสังคม จะเป็นกลไกสำคัญในการลดช่องว่างระหว่างพรรคกับประชาชน และเสริมสร้างพรรคการเมืองให้ทำหน้าที่ในระบอบประชาธิปไตยได้อย่างสมบูรณ์

สรุป

เมื่อพิจารณาจากพัฒนาการของพรรคการเมืองไทยทั้งในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต จะเห็นได้ว่าบทบาทของพรรคการเมืองยังคงเป็นแกนกลางของระบอบประชาธิปไตยที่ไม่อาจถูกแทนที่ได้ แต่ขณะเดียวกันก็ยังเผชิญกับข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง วิกฤตความเชื่อมั่น และแรงกดดันจากบริบทใหม่ทางสังคม เทคโนโลยี และการเมืองระหว่างประเทศ การพัฒนาพรรคการเมืองให้ยั่งยืนและมีความชอบธรรมทางประชาธิปไตย จึงจำเป็นต้องอาศัยการปฏิรูปเชิงสถาบัน การลดการพึ่งพากลุ่มทุนและอำนาจนอกระบบ การส่งเสริมประชาธิปไตยภายในพรรค และการเปิดพื้นที่ให้คนรุ่นใหม่และภาคประชาชนมีส่วนร่วมอย่าง



เอกสารอ้างอิง

- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2545). *การปฏิรูประบบราชการ*. กรุงเทพฯ: บ้านพระอาทิตย์.
- ธนศ วงศ์ยานนาวา. (2559). *ความสมเหตุสมผลของความชอบธรรม (การครอบงำ) : On Legitimacy ว่าด้วยความชอบธรรม*. กรุงเทพฯ: สมมติ.
- บัณฑิต จันทรโรจนกิจ. (2560). *การเมืองไทยร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สตีธร ธนาธิโชติ. (2555). *การสร้างความเข้มแข็งให้แก่พรรคการเมืองไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- สมบัติ อารังญวงศ์. (2547). *การบริหารโครงการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2555). *ระบอบประชาธิปไตยไทยกับพรรคการเมือง*. สืบค้น 17 มีนาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/onrq9>
- Bjarnegård, E. (2013). *Gender, Informal Institutions and Political Recruitment: Explaining Male Dominance in Parliamentary Representation*. London: Palgrave Macmillan.
- Chadwick, A. (2013). *The Hybrid Media System: Politics and Power*. UK: Oxford University Press.
- Chambers, D. (2012). *A Sociology of Family Life: Change and Diversity in Intimate Relations*. Cambridge: Polity Press.
- Connors, M. K. (2021). *Democracy and National Identity in Thailand*. London: Routledge.
- Dahl, R. A. (1998). *On Democracy*. New Haven: Yale University Press.
- Dalton, R. J. (2004). *Democratic Challenges, Democratic Choices: The Erosion of Political Support in Advanced Industrial Democracies*. UK: Oxford University Press.
- Diamond, L. & Gunther, R. (2001). *Political Parties and Democracy*. USA: Johns Hopkins University Press.
- Hewison, K. & Kitirianglarp, K. (2021). *Thai Politics in Crisis: Political Uncertainty and Democratic Fragility*. London: Routledge.
- Levitsky, S. & Ziblatt, D. (2018). *How Democracies Die*. New York: Crown Publishing Group.
- McCargo, D. (2019). *The Politics of Modern Thailand*. UK: Cambridge University Press.



- Mérieau, E. (2016). Constitutional Bricolage: Thailand's Sacred Monarchy vs. The Rule of Law. *Moussons*, 28(1), 221-243.
- Phongpaichit, P. & Baker, C. (2009). *A History of Thailand* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Reilly, B. (2006). Political Engineering and Party Politics in Southeast Asia. *Journal of Democracy*, 17(1), 118-132.
- Sartori, G. (1976). *Parties and Party Systems: A Framework for Analysis*. UK: Cambridge University Press.
- Wilson, D. (1962). *Politics in Thailand*. USA: Cornell University Press.



การบริหารจัดการความเสี่ยงในการดำรงชีวิตของประชาชน
ด้วยหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์*

RISK MANAGEMENT IN PEOPLE'S DAILY LIVES BASED ON THE PRINCIPLES
OF DITTHADHAMMIKATTHA BENEFITS

พระมหาวิรัตน์ พลทตฺโต, พระครูธรรมธรรอภิชัย อภิไชโย,

ประเสริฐ ธิลาอ

Phramaha Virat Phonthatto, Phrakhrudhammadhorn Apichai Apichayo

Prasert Thilao

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: pda.55@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษา การบริหารจัดการความเสี่ยงในการดำรงชีวิตของประชาชนด้วยหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าพระไตรปิฎก และเอกสารตำราที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า ความเสี่ยงของชีวิตประชาชนแบ่งออกเป็น 6 ประเภทด้วย 1. ความเสี่ยงด้านการเงินและทรัพย์สิน 2. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน 3. ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง 4. ความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย 5. ความเสี่ยงด้านบุคลากร 6. ความเสี่ยงด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สามารถประยุกต์หลัก ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 1. อุฏฐานสัมปทา (ความขยันหมั่นเพียร) คนหมั่นในการทำงานไม่ประมาทจัดการงานเหมาะสม เลี่ยงชีพพอเหมาะรักษาทรัพย์ที่ หามาได้ มีศรัทธาถึงพร้อมด้วยศีล รู้ถ้อยคำปราศจากความตระหนี่ชำระทางสัมปรายิกัตถประโยชน์ เป็นนิตย 2. อารักขสัมปทา (การรู้จักรักษาทรัพย์และประหยัด) การหลีกเลี่ยงการกระทำความชั่ว หรือการมัวเมา กับอบายมุข เช่น ไม่ดื่มสุรา ไม่เสพยาเสพติด ไม่เล่นการพนันทุกประเภท เป็นต้น 3. กัลยาณมิตรตตา (คบคนดีเป็นมิตร) เพราะหากเราไม่รู้จักเลือกคบบัณฑิต คือ กัลยาณมิตรแล้วย่อมเป็นเหตุที่ทำให้เราต้องเสียทรัพย์ที่หามาได้ 4. สมชีวิตา (เลี่ยงชีพตามสมควรแก่กำลังทรัพย์ที่หามาได้) ไม่ให้ผิดเคืองนัก ไม่ให้พุ่มเฟือย การเลี่ยงชีวิตสม่ำเสมอ หรือพอเหมาะพอดี

คำสำคัญ: จัดการความเสี่ยง; การดำรงชีวิตของประชาชน; ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์



Abstract

This academic article aimed to study the risk management in people's lives using the principle of Ditthadhammikaprayot. The method used was to study Tripitaka and related documents. The results of the study were found that risks in people's lives could be divided into 6 types: 1. Financial and property risks 2. Operational risks 3. Reputation risks 4. Health and safety risks 5. Personnel risks 6. Information and communication technology risks. The principles of Ditthadhammikaprayot can be applied. 1. Utthanasampanna (Diligence) People who work diligently, do not be careless, manage their work appropriately, earn a moderate living, maintain their earned wealth, have faith and morality, know words without stinginess, and always purify the path of Sampariyakkaprayot. 2. Arakkhasampanna (Knowing how to protect wealth and save), avoiding doing evil or being intoxicated with vices, such as not drinking alcohol or taking drugs. 3. Kalyanamittata (keep good company as friends) because if we do not know how to choose to be friends with wise people, that is, Kalyanamitta, it will be the cause of us losing the wealth we have earned. 4. Sammajivata (make a living according to the wealth we have earned) do not be too poor, do not be extravagant, make a living consistently or appropriately.

Keywords: Risk Management; People's Livelihood; View of The Benefits

บทนำ

จากการศึกษาของสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต สำนวจความคิดเห็นประชาชนทั่วประเทศ เรื่อง คนไทยกับการรับมือปัญหาเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,229 คน (สำรวจทางออนไลน์และภาคสนาม) ระหว่างวันที่ 6-9 พฤษภาคม 2568 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมองว่าสถานการณ์เศรษฐกิจไทย ณ วันนี้ ทำให้ค่อนข้างกังวล ร้อยละ 51.59 โดยเรื่องที่กังวลมากที่สุดคือเรื่อง ราคาสินค้าแพงขึ้น ร้อยละ 73.23 ทั้งนี้หากไม่มีรายได้เลย ประชาชนจะมีเงินสำรองฉุกเฉินต่อไปได้น้อยกว่า 1 เดือน ร้อยละ 48.32 โดยมีแนวทางการรับมือ คือ ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น ร้อยละ 77.37 ด้านการวางแผนการเงินส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่มีการวางแผนแต่ไม่ได้ทำต่อเนื่อง ร้อยละ 58.99 สุดท้ายเมื่อถามถึงความเชื่อมั่น



ต่อรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาผลกระทบจากการขึ้นภาษีสินค้านำเข้าของสหรัฐ ร้อยละ 76.06 ไม่เชื่อมั่น และร้อยละ 23.94 เชื่อมั่น

จากผลโพลประชาชนกังวลกับปัญหาเศรษฐกิจที่นับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้น และยังสะท้อนให้เห็นความเปราะบางทางการเงินของคนไทยที่เกือบครึ่งหนึ่งมีเงินสำรองฉุกเฉินใช้ได้ไม่ถึงเดือน แม้จะมีความพยายามในการลดรายจ่ายหรือพยายามวางแผนการเงิน แต่เมื่อรายได้ไม่พอกับรายจ่ายจึงยังไม่สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ จากผลการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลที่ยังไม่เห็นผลชัดเจนนักก็ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนด้วยเช่นกันจากปัจจัยการส่งออกที่ได้รับผลกระทบจากการจัดเก็บภาษีนำเข้าสินค้าของสหรัฐ ปัจจัยการท่องเที่ยวได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์แผ่นดินไหวทำให้นักท่องเที่ยวลดลง ซึ่ง 2 ปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบหลักของ GDP ประเทศไทย ทำให้ประชาชนค่อนข้างกังวลต่อสถานการณ์เศรษฐกิจไทยในปัจจุบันกังวลว่า ราคาสินค้าจะแพง ค่าครองชีพจะสูง หนี้สินครัวเรือนจะเพิ่มขึ้น และประชาชนส่วนใหญ่มีเงินสำรองไว้ใช้จ่ายในยามฉุกเฉินน้อยกว่า 1 เดือน จึงต้องลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นลง ลดการก่อหนี้ใหม่ เก็บออมเงินมากขึ้น เพื่อรับมือกับภาวะเศรษฐกิจการที่ประชาชนระมัดระวังการใช้จ่ายมากขึ้น จะทำให้การบริโภคชะลอตัวเท่ากับเป็นการซ้ำเติมเศรษฐกิจภายในประเทศ อาจเกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย (Economic Recession) ทางออกคือเจรจากับสหรัฐ ทำอย่างไรให้เขารู้สึกว่าไม่ขาดดุล แต่ไทยก็ต้องไม่เสียเปรียบซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ไม่เชื่อมั่นรัฐบาลไทยในการแก้ไขปัญหาผลกระทบจากการขึ้นภาษีสินค้านำเข้าของสหรัฐอเมริกา (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2568)

สังคมไทยในปัจจุบันนอกจากจะเจอปัญหาความเสี่ยงของชีวิตในด้านต่าง ๆ แล้ว ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ สังคม ประเทศชาติต่าง ๆ ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าวหรือแม้กระทั่งภัยพิบัติเหตุการณ์แผ่นดินไหวต่าง ๆ เกิดความเสี่ยงของชีวิตขึ้นได้ การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยง คือ การป้องกันและการแก้ไขความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในชีวิตจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งจะทำให้สังคมเกิดการตระหนักรู้และไม่ประมาทในการดำรงชีวิตเพราะการดำรงชีวิตในทางสังคมในปัจจุบันนั้นอาศัยความเร่งรีบการศึกษาเทคโนโลยี การใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนามีส่วนสำคัญที่จะขัดเกลาจิตใจและเป็นองค์ความรู้ที่จะเสริมสร้างพัฒนาการและทำให้ประชาชนมีความรู้ในด้านดังกล่าวจึงทำให้เป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์อย่างยิ่งที่อาจทำให้การทำประโยชน์จึงจะเป็นสิ่งหลักธรรมที่จะช่วยเป็นเข็มทิศในการพัฒนาตนพัฒนาคนและพัฒนางานได้



ความสำคัญของความเสี่ยง

ความเสี่ยงคืออัตราความไม่แน่นอน การบริหารจัดการที่ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ นั้น จะต้องมีความเสี่ยงที่แน่นอน (Certainty Risk) เกิดขึ้น สำหรับผู้บริหารอยู่เสมอและจะต้องป้องกันหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นออกไปให้ได้ การบริหารความเสี่ยงใช้หลักแนวคิดทฤษฎีของการบริหารความเสี่ยงต่าง ๆ มากมาย แต่เราต้องรู้จักความหมายของความเสี่ยงก่อน (ธร สุนทรายุทธ, 2550) ความเสี่ยง (Risk) เราสามารถแบ่งคำว่า Risk ออกเป็น 4 ตัวอักษร คือ R I S และ K ได้กล่าวไว้ว่า R ใช้แทนคำว่า Return I ใช้แทน ค ว่า Immunization S ใช้แทนคำว่า Systems และ K ใช้แทนคำว่า Knowledge (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2554) ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่ บางสิ่ง บางอย่างอาจจะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของสิ่งที่เป็นอันตราย (ปราชญา กล้าผจญ, 2551)

ประเภทของความเสี่ยง การระบุปัจจัยเสี่ยงควรมีความเชื่อมโยงกับผลความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ตามแผนงานของหน่วยงาน และโอกาสของเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน ทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์นั้นได้ เกณฑ์การจัด ประเภทความเสี่ยงซึ่งมหาวิทยาลัยในต่างประเทศถือใช้เป็นเกณฑ์ ได้จัดประเภทของความเสี่ยง ในการระบุความเสี่ยงแบ่งออกเป็น 6 ประเภทด้วย

1. ความเสี่ยงด้านการเงินและทรัพย์สิน (Financial and Asset Risks) ความเสี่ยงที่เกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สิน การจัดการความเสี่ยงจึงมีลักษณะของการปกป้องทรัพย์สินการเงิน และมาตรการประหยัดค่าใช้จ่าย

2. ความเสี่ยงด้านปฏิบัติงาน (Operational Risks) กระบวนการทำงานที่มีอยู่ภายใน องค์กร หรือ การทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง (Image and Reputation Risks) ภาพพจน์อาจเกิดความเสี่ยงหาย เนื่องจากมีการเผยแพร่ข่าวเชิงลบได้

4. ความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety Risks) ความเสี่ยงเกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุการบาดเจ็บ ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นกับประชาชน

5. ความเสี่ยงด้านบุคลากร (Staff Risks) ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ความเสี่ยงนี้ คลอบคลุมถึงการบริหารงานบุคคล เช่น อัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร

6. ความเสี่ยงด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology Risks) เป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของแต่ละหน่วยงาน การจัดการความเสี่ยงตามพื้นฐานความจำเป็นของงานแต่ละงานตัวอย่างของความเสียหาย เช่น การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลการเรียกข้อมูลกลับคืน เป็นต้น



สรุปได้ว่า ความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในชีวิตของประชาชนหนีไม่พ้นการเงินและทรัพย์สินรวมถึงความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงานมีประชาชนที่ตกงานเยอะและทำงานไม่ได้ เข้ากับสิ่งที่สังคมต้องการทำให้ไม่ตอบโจทย์ความเสี่ยงด้านชื่อเสียงสุขภาพความปลอดภัย รวมถึงความเสี่ยงด้านบุคลากรมีบุคลากรที่ลดน้อยลงในการทำงาน รวมถึงความเสี่ยงด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารปัจจุบันนี้มีข่าวคราวในเรื่องของ Call Center หรือ การหลอกลวงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะทำให้สังคมเกิดความหวาดระแวงและต้องระมัดระวังมากยิ่งขึ้น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงสอนให้ไม่ประมาทโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการใช้เงินในเรื่องของการดำรงชีวิตที่จะบริหารความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงสามารถลดความเสี่ยงได้

หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ 4 เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามีอยู่มากมาย ซึ่งหลักธรรมที่ผู้เขียนนำมาอ้างอิงนี้สอดคล้องกับการบริหารความเสี่ยงของชีวิตได้จริงตามที่เสนอดังนี้

หลักการพื้นฐานเพื่อการดับทุกข์ทางกายอันเป็นความทุกข์ที่เกิดขึ้นง่าย และมีอยู่มากมายในสังคม ปัจจุบันหากต้องการดับทุกข์ทางสังคมทรงสอนหลักประโยชน์เบื้องต้นคือศรัทธา ศีล จาคะและ ปัญญา ส่วนการดับทุกข์ทางจิตเพื่อประโยชน์สูงสุดทรงสอนหลักอริยมรรค 8 ไว้ให้เป็นครรลองสู่ ความพ้นทุกข์บุคคลทั่วไปอย่างเรา ๆ ความสุขพื้นฐานทั่วไปตามที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ก็มีในเรื่อง ความสุขของคฤหัสถ์ 4 ได้แก่ 1. สุขเกิดจากการมีทรัพย์ 2. สุขเกิดจากการจ่ายทรัพย์เพื่อบริโภคไม่มากไม่น้อยเกินไป 3. สุขเกิดจากความไม่เป็นหนี้ 4. สุขเกิดจากการประกอบกิจการที่ปราศจากโทษ การเก็บครอบครองรักษาทรัพย์ที่หามาได้โดยสุจริตนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสแสดงไว้ว่า

โกตะอันกุลบุตรหาได้มาด้วยความเพียร เป็นเครื่องลูกขึ้นรวบรวมมาด้วยกำลัง แขน มีตัวชุ่มด้วยเหงื่อ เป็นโกตะทรัพย์ประกอบด้วยธรรม ได้มาโดยธรรม เขารักษา คุ้มครองอย่างเต็มที่ ด้วยหวังว่า อย่างไรเสียพระราชจะไม่ริบทรัพย์ของเราไป โจรจะไม่ปล้นเอาไป ไฟจะไม่ไหม้ น้ำจะไม่พัดพาไป หากญาติอันไม่รักใคร่เรา จะไม่ยื้อแย่งเอาไปนี้ เรียกว่า อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา (ที.ปา. (ไทย) 11/265/210-211) อารักขสัมปทา มีความพร้อมเรื่องการรักษา คือ รู้จักคุ้มครองรักษาโกตะทรัพย์ นอกจากนี้พึงมีหลักการ จัดสรรทรัพย์ให้เป็นสัดส่วน เป็นแบบแผนการจัดเก็บคุ้มครองรักษาที่ เหมาะสมตามหลักของพระพุทธศาสนา คือ หลักโกวิภาค 4 ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสว่า คฤหัสถ์ในตระกูลผู้สามารถ ครั้นสะสมโภคสมบัติได้อย่างนี้แล้ว พึงแบ่งโภคสมบัติ ออกเป็นสี่ส่วน เขาย่อมสมานมิตรไว้ได้ พึงใช้สอยโภคสมบัติด้วยส่วนหนึ่ง พึงประกอบกิจการด้วยสองส่วน พึงเก็บส่วนที่สี่ไว้ด้วยหมายว่าจักมีไวยามอันตราย (ที.ปา. (ไทย) 11/197/169)



ในส่วนที่ 1. เอเกน โภเคน ภูณเขยย ได้แก่ ฟิงใช้สอยนี้ ควรนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับโภคาทิยะ 5 ได้แก่ 1. เลี้ยงตัว มารดาบิดา บุตรภรรยา และคนในปกครองให้เป็นสุข 2. บำรุงมิตรสหายและผู้ร่วมกิจการงานให้เป็นสุข 3. ใช้ป้องกันภัยอันตราย 4. ทำพลี 5. อย่าง 5. อุปถัมภ์บำรุงสมณพราหมณ์ผู้ประพฤติดีประพฤติชอบ (อง.ปญจก. (ไทย) 22/41/48) ส่วนที่ 2 ทวีทิ กมม โปโยเขย ได้แก่ แบ่ง 2 ส่วนสำหรับใช้เป็นทุนในการประกอบ กิจการงาน หรือการลงทุนที่จัดไว้ 2 ส่วนนั้นเพราะให้ความสำคัญว่าการลงทุนเพื่อประกอบกิจการงาน จัดว่าเป็นการลงทุนเพื่ออาชีพพัฒนาให้ก้าวสู่ระดับที่ดีกว่าสร้างผลตอบแทนที่ดีขึ้น ส่วนที่ 3 จตุตถจก นิธาเปยย ได้แก่ แบ่งส่วนที่ 4 สำหรับเก็บไว้ใช้ในคราวจำเป็น ซึ่งเปรียบได้กับการออมทรัพย์ในปัจจุบัน แต่เป็นการออมที่มีแบบแผนที่ชัดเจน ผู้มีเงินออมหรือมีหลักประกันไว้อย่อมมีโอกาสเหนือกว่าผู้อื่น เพราะการออมเป็นปัจจัยเริ่มแรกในการประกอบอาชีพ นอกจากนี้การออมยังเป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมในการเก็บรักษาอย่างแบบแผน โดยต้องรู้จักเก็บรักษาไว้ให้ปลอดภัย หากมีความจำเป็นก็สามารถนำมาใช้ได้ทันที อีกทั้งรู้จักซ่อมแซมทรัพย์สินสิ่งของเครื่องใช้ที่เก่าชำรุดให้สามารถใช้ประโยชน์ได้คุ้มค่าอย่างสูงสุด ดังปรากฏในหลักกุลจิรัฎฐิติ ธรรม (อง.จตุกก. (ไทย) 21/32/42)

ทั้งนี้หากเราน้อมนำหลักธรรมทั้ง 4 เรื่องมาปฏิบัติจะได้ประโยชน์ทั้งแก่ตนเอง ครอบครัวบุคคลใกล้ชิดและแก่สังคม ซึ่งหากพิจารณาอย่างลึกซึ้งแล้วจะพบว่าประโยชน์ที่เกิดขึ้น เป็นประโยชน์ที่สร้างความมั่นคง และยังยืนให้แก่ชีวิตเราอย่างครบถ้วนในทุกมิติ หลักธรรมทั้ง 4 เรื่องนี้เป็นเรื่องของจัดการโภคทรัพย์ หรือทรัพย์ภายนอกที่เราต่างดิ้นรนแสวงหาทั้งที่ความจริงทุกคน สามารถมีทรัพย์อันประเสริฐได้เป็นทรัพย์ที่ไม่มีผู้ใดจะแย่งชิงไปได้ไม่สูญหายไปด้วยภัยหรืออันตรายต่าง ๆ ทรัพย์ประเภทนี้อยู่ภายในจิตใจของเราเอง ที่เรียกว่าอริยทรัพย์ หรือคุณธรรมประจำใจอันประเสริฐ 7 ประการ ได้แก่ ศรัทธา ศีล หิริโอตตปปะ พาหุสัจจะ จาคะ และปัญญา อริยทรัพย์นี้นอกจากจะทำให้จิตใจไม่อ้างว้างและไม่ยากจนแล้วยังเป็นทุนทางใจในการสร้างทรัพย์ภายนอกที่สำคัญยิ่งอีกด้วย ดังนั้นเมื่อต้องการจะสร้างและสะสมทรัพย์สินเงินทองต่าง ๆ ก็ต้องไม่ลืมที่จะสร้างทรัพย์ที่แท้จริงให้มีบริบูรณ์ขึ้นด้วยเพื่อความร่ำรวยอย่างแท้จริงของชีวิต

ส่วนองค์ประกอบของทฤษฎีนี้มีกตประโยชน์ มีอยู่ 4 ประการ คือ 1. อุฏฐานสัมปทา (ความขยันหมั่นเพียร) 2. อารักขสัมปทา (การรู้จักรักษาทรัพย์และประหยัด) 3. กัลยาณมิตตตา (คบคนดีเป็นมิตร) 4. สมชีวิตา (เลี้ยงชีพตามสมควรแก่กำลังทรัพย์ที่หามาได้)

1. อุฏฐานสัมปทา (ความขยันหมั่นเพียร) ความขยันหมั่นเพียร (อุฏฐานสัมปทา) การที่เราจะได้สิ่งของเงินทอง และชื่อเสียง เกียรติยศมานั้น เราจะต้องขวนขวายขยันหมั่นเพียรต่อสู้กับความยากลำบากถึงจะประสบความสำเร็จ เช่นข้าราชการจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง



อันนำมาซึ่งเกียรติยศแก่ตนเองและวงศ์ ตระกูลก็ต้องขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถนักเรียนจะประสบผลสำเร็จด้านการเล่าเรียนก็ต้องขยันหมั่นเพียรในการศึกษา หรือการกระทำมาหาเลี้ยงชีพเพื่อสร้างฐานะให้กับตนเองและ ครอบครัวก็เช่นกัน เราก็ต้องอาศัยความมานะอดสาหัสและความหมั่นเพียรจริง จะได้ทรัพย์มา

2. อารักขสัมปทา (การรู้จักรักษาทรัพย์และประหยัด) การรู้จักรักษาทรัพย์และประหยัด (อารักขสัมปทา) หมายความว่า เมื่อเรา ขยันหมั่นเพียรพยายามสร้างอนาคต ชื่อเสียง หรือหาทรัพย์มาได้ถ้าไม่รู้จักรักษาไว้ก็จะเสื่อม หรือหมดไปอย่างรวดเร็ว การรักษาชื่อเสียงนั้นหมายถึงการหลีกเลี่ยงการทำความชั่ว หรือการมัวเมา กับอบายมุข เช่น ไม่ดื่มสุรา ไม่เสพยาเสพติด ไม่เล่นการพนันทุกประเภท เป็นต้น ส่วนการรักษา ทรัพย์ หมายถึง การรู้จักใช้จ่ายอย่างฉลาด ไม่ฟุ่มเฟือย รู้จักเก็บหอมรอมริบ ส่วนการประหยัด หมายถึง การรู้จักใช้จ่ายเงินทองให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังพระพุทธพจน์ว่า กุลบุตรในโลกนี้มีโรคทรัพย์ที่หามาได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร เก็บรวบรวมด้วย น้ำพักน้ำแรง อาบเหงื่อต่างน้ำ ได้มาโดยธรรม (อง.อฎฐก. (ไทย) 23/54/341) นอกจากนี้การรักษาและประหยัด ทรัพย์นั้นยังหมายถึง การรู้จักเก็บรักษาทรัพย์ไว้ในที่ปลอดภัย การใช้สอยทรัพย์และสิ่งของ อย่างประหยัด ถนอมใช้ ซ่อมแซมเมื่อชำรุด เสียหาย ดูแล รักษา และเก็บไว้เมื่อใช้เสร็จแล้ว หรือรู้จักดัดแปลงของที่ชำรุดให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อีก เป็นต้น อารักขสัมปทา คือ การถึงพร้อมด้วยการรักษา รู้จักคุ้มครองเก็บรักษาโภคทรัพย์ และผลงานอันตนได้ทำไว้ด้วยความขยันหมั่นเพียรโดยชอบธรรม ด้วยกำลังงานของตนไม่ให้เป็นอันตราย หรือ เสื่อมเสีย หลักรักรัณ ขอนี้มีจุดมุ่งหมายให้เป็นคนมัธยัสถ์ รู้จักจ่ายทรัพย์ไปในทางที่ เกิดประโยชน์ ไม่ใช่นำไปใช้เพื่อกามคุณ เพื่อรูป รส กลิ่น เสียง จนทำให้ทรัพย์นั้นหมดไปโดยไม่ทำให้ตนเองเจริญขึ้นได้ มั่งมีไม่ก็ช่วยยามก็กลับไปลำบากยากจนเพราะใช้ทรัพย์ไปในกามคุณและอบายมุข บ้างครั้ง จนถึงกลับเป็นหนี้สินเสียทรัพย์ และเสียเกียรติมีนาก็หาหลายคนที่ได้ ทรัพย์มามากมายจากการ แข่งขันแต่ต้องพบกับความลำบากในบั้นปลายของชีวิตเหตุ เพราะไม่มีธรรมในข้อนี้นั่นเอง

3. กัลยาณมิตตตา (คบคนดีเป็นมิตร) การคบคนดีเป็นมิตร (กัลยาณมิตตตา) คนเรานั้นจะอยู่ในสังคมแต่เพียงลำพังไม่ได้ จะต้องพึ่งพาอาศัยบุคคลอื่นบุคคลที่เรา สามารถพึ่งพาอาศัยได้ และมีความปรารถนาดีต่อเราหาได้ยาก ดังนั้น การเลือกคบคน จึงมีความสำคัญมากเพราะถ้าเราคบคนชั่วเป็นมิตรอาจทำให้เรา ตกไปอยู่ในทางที่ชั่วหรือพบกับความหายนะได้ดังพระพุทธพจน์ว่า กุลบุตรในโลกนี้วางตัวเหมาะสม เจริญ อยู่อาศัยในบ้านหรือนิคมโดย้อม ดำรงตนเจริญาสันทนากับบุคคลในบ้าน หรือนิคมนั้นซึ่งเป็น คฤหบดี หรือบุตรคฤหบดี เป็นคนหนุ่ม หรือคนแก่ผู้มีสมาจารบริสุทธิ์ ผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา ศึกษาสัทธาสัมปทาตามผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธาศีลสัมปทาตาม



ผู้ถึงพร้อมด้วยศีลศึกษาจากสัมปทา ตามผู้ถึงพร้อมด้วย จาคะ ศึกษาปัญญาสัมปทาตามผู้ถึงพร้อมด้วยปัญญานี้เรียกว่า กัลยาณมิตตตาฯ (อง.อภก. (ไทย) 23/54/345-355)

ลักษณะของมิตรที่ดีมีดังนี้ การคบมิตรตาม หลักมงคล 38 ประการ ในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา มงคลแรกที่พระพุทธองค์ทรงสอนให้ปฏิบัติก็คือ การไม่คบคนพาล และมงคลถัดมาก็คือต้องรู้จักคบบัณฑิต คำว่าคนพาล และบัณฑิต เมื่อวิเคราะห์ให้แจ่มแล้วจะพบว่า มีทั้งคนพาล และบัณฑิตภายในคนพาลและบัณฑิต ภายนอกคนพาล และบัณฑิต บัณฑิตภายในหมายถึงคนที่ปรากฏอยู่ในตัวเรา หากนิสัยสังเกตตัวเราให้ดีจะพบว่า บางครั้งบางเวลา เราจะเกียจคร้าน ไม่อยากฝึกฝน ไม่อยากทำงาน ไม่อยากไปเรียน ไม่อยากทำความดี แต่อยากเที่ยว เล่น อยากนอนตื่นสาย อยากดื่มสุรา อยากเล่นไพ่ เล่นหวย เล่นการพนัน ฯลฯ นี่แสดง ว่าคนพาล ภายในตัวเราปรากฏขึ้นแล้ว แต่บางครั้งเราก็อขยั้น อยากไปเรียน อยากทำความดี ไม่อยาก หนีเรียน ไม่อยากเล่นการพนัน ไม่อยากร่วมวงสุรา ฯลฯ แสดงว่า บัณฑิตภายในตัวเราได้ปรากฏขึ้นแล้ว ส่วนคนพาลและบัณฑิตภายนอก หมายถึงคนอื่นคนที่มาชักชวนเราไปทำเรื่องที่ไม่ดี ไม่สมควร หรือเรื่องที่ดีที่สมควรต่าง ๆ หากบัณฑิตภายในตัวเราเองเข้มแข็ง คนพาลภายนอกก็ไม่อาจจะชักชวนเราไปได้ ดังนั้น ความเป็นกัลยาณมิตรต้องเริ่มที่เราสร้างบัณฑิตและมิตรขึ้นภายในตัวเองก่อน เมื่อบัณฑิตหรือมิตรภายในตัวปรากฏแล้วก็จะสามารถเลือกเสวนากับบัณฑิตหรือมิตรภายนอกได้ ดังคำกล่าวที่เราได้ ยินได้ฟังอยู่เสมอว่า คบคนพาลพาลพาไปหาผิด คบบัณฑิตบัณฑิตพาไปหาผล และการสังเกตว่าผู้ที่ตนคบหาด้วยนั้นเป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต คือ กัลยาณมิตร พึงสังเกตว่าชอบชักชวนไปในทางฉิบหายเสียทรัพย์ เสียเวลา เสียสุขภาพ และทำเรื่องที่ไร้ประโยชน์หรือไม่ เพราะหากเราไม่รู้จักรู้จักเลือกคบบัณฑิต คือ กัลยาณมิตรแล้วย่อมเป็นเหตุที่ทำให้เราต้องเสียทรัพย์ที่หามาได้นั้น และไม่สามารถปฏิบัติ ธรรมในข้ออุฏฐานสัมปทา และอารักขสัมปทาได้

4. สมชีวิตา หมายถึง เลี้ยงชีวิตตามสมควรแก่กำลังทรัพย์ที่หาได้ ไม่ให้ผิดเคืองนัก ไม่ให้ฟุ่มเฟือย การเลี้ยงชีวิตสม่าเสมอหรือพอเหมาะพอดี หมายความว่า เลี้ยงชีวิตตามกำลังทรัพย์ที่หามาได้ สำหรับผู้มีความรู้่น้อยรายได้น้อย ถึงจะขยันหมั่นเพียรรายได้ก็เพิ่มขึ้นไม่มากนัก ให้ใช้จ่าย เพียงพอดี ไม่ให้ผิดเคืองเกินไป และไม่ควรออย่างผู้มีรายได้สูง เพราะความพอดีของผู้มีรายได้สูงเป็น ความฟุ่มเฟือยของผู้มีรายได้น้อย สำหรับผู้มีรายได้สูงควรใช้จ่ายเพียงพอดีสำหรับตน ไม่ให้ฟุ่มเฟือย เกินไปและไม่ใช่ว่าอย่างคนมีรายได้น้อยซึ่งถือเป็นความผิดเคืองสำหรับตนการใช้จ่ายทรัพย์เพื่อเลี้ยง ชีวิตพึงพิจารณาถึงความพอเพียงและความพอดี ให้สอดคล้องกับทรัพย์ที่หามาได้ ซึ่งได้มีการจัดสรรไว้เพื่อประโยชน์ในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสมพอดี ดังนั้น การใช้จ่ายทรัพย์จึงควรคำนึงว่า จะใช้ประโยชน์ อย่างไรจึงจะไม่เบียดเบียน และบั่นทอนคุณภาพชีวิตให้ลดลง สมชีวิตา คือ



การมีความเป็นอยู่ที่พอเหมาะพอดี ได้แก่การเลี้ยงชีวิตตามสมควรแก่กำลัง ทรัพย์ที่หามาไม่ให้ผิดเคืองนักและไม่ฟุ่มเฟือยนัก สมชีวิตา เป็นหลักการบริหารจัดการทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพอย่างมากหากยึดถือและนำไปปฏิบัติได้ พระพุทธองค์ได้แสดงเรื่องสมชีวิตาไว้ดังนี้ว่า กุลบุตรในภพนี้ รู้จักความได้มาแห่งโภคทรัพย์ รู้จักความสิ้นไปแห่งโภคทรัพย์แล้ว ดำรงชีวิต อยู่อย่างสม่าเสมอไม่ฟุ่มเฟือยนัก ไม่ผิดเคืองนัก โดยมีหลักว่า รายได้ของเราจักไม่ท่วม รายจ่าย และรายจ่ายของเราจักไม่ท่วมรายรับ ด้วยอาการอย่างนี้ เปรียบเหมือนคนถือดาซัง หรือลูกมือของเขายกดาซังขึ้นแล้ว ก็รู้ว่า ยังขาดอยู่เท่านี้ หรือเกินไปแล้วเท่านั้น ดังนั้นใด กุลบุตรนี้ ก็ฉันทันนั้น เขารู้จักความได้มาแห่งโภคทรัพย์ รู้จักความสิ้นไปแห่งโภคทรัพย์แล้ว ดำรงชีวิตอยู่อย่างสม่าเสมอ ไม่ฟุ่มเฟือยนัก ไม่ผิดเคืองนัก โดยมีหลักการว่า รายได้ของเราจัก ไม่ท่วมรายจ่าย และรายจ่ายของเราจักไม่ท่วมรายรับ ด้วยอาการอย่างนี้ ถ้ากุลบุตรนี้ เป็นผู้มิมี รายได้น้อย แต่สำเร็จการเป็นอยู่อย่างฟุ่มเฟือยแล้วไซ้ร้ ก็จะมีผู้กล่าวว่า กุลบุตรนี้ใช้จ่ายโภค ทรัพย์ (อย่างสุรุ่ยสุร่าย) เหมือนคนกินผลมะเดื่อ ฉันทใดก็ฉันทนั้น แต่หากกุลบุตร เป็นผู้มิมีรายได้ มหาศาล แต่สำเร็จการเป็นอยู่อย่างแร้นแค้นแล้วไซ้ร้ ก็จะมีผู้กล่าวว่า กุลบุตรนี้จักตายอดตาย อยากอย่างคนอนาถา เมื่อใด กุลบุตรนี้ดำรงได้มาแห่งโภค ทรัพย์ รู้จักความสิ้นไปแห่งโภคทรัพย์ แล้วดำรงชีวิตอยู่อย่างสม่าเสมอ ไม่ฟุ่มเฟือยนัก ไม่ผิดเคืองนัก โดยมีหลักว่า รายได้ของเราจัก ท่วมรายจ่าย และรายจ่ายของเราจักไม่ท่วมรายรับ ด้วยอาการอย่างนี้ เรียนกว่า สมชีวิตา (ความเลี้ยงชีวิตอย่างสม่าเสมอ) (พระธานิ เชมธมโม, 2550)

ดังนั้น หลักสำคัญของการบริโภคใช้จ่ายโดยรู้จักใช้ รู้จักประมาณ คือ มีสมชีวิตา เป็น ธรรมเครื่องระลึกละเมื่อบริโภคใช้สอย ก็คือ การบริโภคด้วยสติปัญญา ไม่ใช่การบริโภคด้วยตัณหา แต่ให้คำนึงถึงคุณค่าแท้ของการบริโภคใช้สอยไม่คล้อยตามอำนาจกิเลส หรือติดในค่านิยม ดังนั้น การใช้ จ่ายโดยอาศัยหลักสมชีวิตาจึงเป็นความรู้จักประมาณ พอเหมาะพอดี ในการบริโภคใช้จ่ายที่ ประกอบด้วยสติปัญญาและเป็นไปเพื่อการส่งเสริมให้ทรัพย์พอกพูนมากขึ้น หลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้ เมื่อถือเอาความมุ่งหมายหรือ จุดประสงค์ที่ต้องการคือหลัก ของการประหยัด การรู้จักการดำรงชีพ คือไม่ยอมให้ออดอยาก ปากแห้ง เพราะอำนาจของความตระหนี่ ถึเหนียว ไม่ยอมฟุ้งเฟ้อเห่อห่าม ตะกละตะกลาม เห็นแก่กิน ดำรงอยู่ในทางสายกลาง ไม่ถี่ไม่ห่างจน เกินควร นี่คืหลักใหญ่ของการประหยัด การเลี้ยงชีวิตอย่างพอเหมาะพอดีตามฐานะของตนและ ปฏิบัติอย่างนี้ โดยสม่าเสมอ ธรรม 4 ข้อนี้เป็นหัวใจของเศรษฐกิจกล่าวโดยย่อก็คือ อุ อา กะ สะ สามารถนำไปปฏิบัติอยู่เสมอจะ ได้เป็นเศรษฐกิจ



การบูรณาการหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์

จากสัมมาทิฐิทั้ง 10 ประการนี้เองทำให้ทราบว่า คนเราเกิดมาเพื่อสร้างความดี สร้างบุญบารมีไม่ทำความชั่ว จึงจะประสบแต่ความสุขทั้งในโลกนี้และโลกหน้าและหาก หุ่่มเททำความดี สักสมบุญบารมีโดยเอาชีวิตเป็นเดิมพัน เพื่อกำจัดกิเลสอาสวะให้หมดไป ก็จะเป็นบรมมรรคผลนิพพาน ไม่ต้องเวียนว่ายตายเกิดในวัฏสงสารอีก ด้วยเหตุนี้ผู้มีสัมมาทิฐิ จึงเกิดปัญญาในการวางแผนชีวิต โดยการตั้งเป้าหมายชีวิตไว้ถึง 3 ระดับ

เป้าหมายชีวิต 3 ระดับ คือ 1. เป้าหมายชีวิตระดับต้น คือ ตั้งตนเป็นหลักฐานมั่นคง ในชาตินี้ 2. ระดับกลาง คือ สังสมความดี มุ่งสู่สุคติโลกสวรรค์ 3. ระดับสูง คือ ทำพระนิพพาน ให้แจ้ง

วิธีทางบรรลุเป้าหมายชีวิตระดับต้นและระดับกลาง เป้าหมายระดับต้น 4 ประการ (อาศัย ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์) ดังนี้ 1. ขยันทำมาหากิน (อุฏฐานสัมปทา) หาเป็น 2. รู้จัก เก็บทรัพย์ (อารักขสัมปทา) เก็บเป็น 3. รู้จักเลือกคบคนดี (กัลยาณมิตตตา) ทั้งคบคนดีและ สร้างเครือข่ายคนดีเป็น 4. รู้จักใช้ทรัพย์ที่หามาได้เหมาะสม (สมชีวิตา) ใช้เป็น = มีรายได้เหลือ

วิธีปฏิบัติ 4 ประการนี้ เป็นที่รู้จักกันดีในหมู่ชาวพุทธ ตั้งแต่สมัยโบราณกาลว่า การปฏิบัติตามหลักหัวใจเศรษฐกิจ ซึ่งมีคำย่อว่า อุ-อา-ก-ส (อุ-อา-กะ-สะ) คือ ถอดเอาคำและ อักษรตัวหน้าของธรรม 4 ประการมาเรียงกัน และถือว่าเป็นคาถาย่อของหัวใจเศรษฐกิจ เป้าหมายระดับกลาง 4 ประการ (อาศัย สัมปรายิกัตถประโยชน์) ดังนี้ถึงพร้อมด้วยศรัทธา (สัทธาสัมปทา) เชื่อมมั่นในพระธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนา ทำให้ตั้งใจทำความดี

ถึงพร้อมด้วยศีล (ศีลสัมปทา) การรักษาศีลให้บริสุทธิ์ เพราะเป็นบ่อเกิดแห่งโภค ทรัพย์และความสุข ถึงพร้อมด้วยการเสียสละ (จาคสัมปทา) ยิ่งสละมากบุญก็เพิ่มมากขึ้น ตามไปด้วย ถึงพร้อมด้วยปัญญา (ปัญญาสัมปทา) มีความรู้ความเข้าใจในพระธรรมคำสอน ในพระพุทธศาสนา จนนำไปสู่การปฏิบัติใช้ในการดำเนินชีวิต เป็นต้น

วิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งสองระดับ ต้องเป็นแบบบูรณาการ หมายความว่า ในขณะที่ทำมาหากินเพื่อให้ตั้งหลักฐานได้ คนเราก็จำเป็นต้องศึกษาและ ปฏิบัติธรรม ตลอดจนสั่งสมบุญควบคู่กันไปด้วย นั่นคือขณะที่พยายามปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายชีวิต ระดับต้น คนเราก็จำเป็นต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายชีวิตระดับกลางควบคู่กันไปด้วย

เป้าหมายชีวิตระดับต้นนั้น เราจะเห็นผลในชาตินี้ ส่วนเป้าหมายชีวิตระดับกลาง จะออกผลต่อเมื่อเราละโลกนี้ไปแล้วเหตุที่ต้องปฏิบัติทั้ง 2 ระดับควบคู่กันไป 1. ความตาย เป็นสิ่งไม่แน่นอน 2. บุญที่ตนทำเองย่อมเป็นมิตรติดตามไปเสมอ 3. ชนอุปสรรคได้ด้วย อานุภาพบุญ



รายละเอียดวิธีปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายชีวิตระดับต้น

1. ขยันทำมาหากิน มีสาระสำคัญ 6 ประเด็น คือ 1. ต้องไม่ประกอบอาชีพต้องห้าม 5 ประการ ได้แก่ ค้าอาวุธ ค้ามนุษย์ ค้าสัตว์เพื่อฆ่า ค้าของมีนเมา และค้ายาพิษ 2. ต้องประกอบอาชีพสุจริตด้วยความขยันหมั่นเพียร 3. ต้องหมั่นเพิ่มพูนหาความรู้ให้ทันสมัย 4. ต้องรู้จักคบคนดีเป็นหุ้นส่วน บุคคลตาบอด (ขาดปัญญาหาทรัพย์ + ขาดปัญญารู้ธรรมะ) ต้องช่วยเหลือสงเคราะห์เท่าที่เราทำได้ บุคคลตาเดียว (มีปัญญาหาทรัพย์ + ขาดปัญญารู้ธรรมะ) ต้องพยายามหลีกเลี่ยงให้ห่างไกล บุคคลสองตา (มีปัญญาหาทรัพย์ + มีปัญญารู้ธรรมะ) ต้องพยายามคบหาเป็นหุ้นส่วนทำงานด้วย 4. ต้องสร้างเครือข่ายคู่ค้าที่เป็นคนดี 5. ต้องหาสาเหตุเบื้องลึกแห่งความสำเร็จหรือล้มเหลวของธุรกิจให้ชัดเจนสาเหตุหายา 6. ทำบุญเต็มกำลัง จึงได้กำไรเกินเป้าหมาย

2. รู้จักเก็บรักษาทรัพย์ มีสาระสำคัญ 3 ประเด็น คือ 1. เก็บรวบรวมทรัพย์ให้พ้นจากอันตราย 2. ต้องรู้จักถนอมโภคทรัพย์ให้จรัสยั่งยืน 3. ต้องรู้จักฝังขุมทรัพย์ 4. เก็บเป็นทรัพย์หายาใช้ในชาตินี้ 5. เก็บเป็นทรัพย์ละเอียด

3. สร้างเครือข่ายคนดี มีสาระสำคัญ 3 ประเด็น คือ 1. ตนเองต้องวางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นคนดี 2. เลือกคบเฉพาะคนดี 3. หมั่นศึกษา สังเกต ชื่นชมคุณค่าความดี

สัมปรายิกัตถประโยชน์คู่กับทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์

หลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อสร้างเครือข่ายคนดี 1. ตัวเราเองต้องเป็นคนดี 2. ตัวเราเองต้องมีศีล 5 เป็นนิจ 3. ตัวเราต้องปฏิบัติเกื้อกูลตัวเอง ด้วยสัมปรายิกัตถประโยชน์ 4. ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่นให้เกิดสัมปรายิกัตถประโยชน์

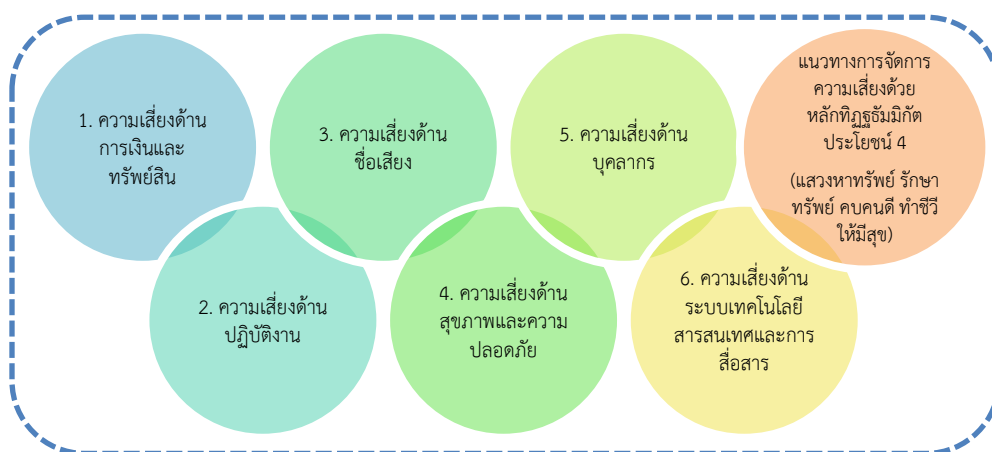
เครือข่ายคนดี มีประโยชน์อย่างไร 1. มีเครือข่ายคนดีเป็นรั้วบ้าน 2. เป็นโอกาสดีแห่งการบรรลุเป้าหมายชีวิต 3. คนดี คือ ขุมทรัพย์ที่เปี่ยมด้วยความเอื้ออาทร 4. เป็นการพัฒนาสัมมาทิฐิให้แก่อบยั้งขึ้น

4. รู้จักใช้ทรัพย์อย่างเหมาะสม มีสาระสำคัญ 2 ประเด็น คือ 1. ต้องรู้ทางเจริญและทางเสื่อมแห่งโภคทรัพย์ 2. ต้องไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย แต่ก็ไม่ผิดเคือง การบริหารรายเหลือให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยการใช้ทรัพย์เพื่อ บำรุงตนเอง สร้างเครือข่ายกัลยาณมิตรในชุมชน ป้องกันภัย และเผื่อฉุกเฉิน ทำพลี 5 (ญาติ แยก อุทิศให้ผู้ตาย ถวายหลวง เทวดา) ทำบุญกับเพื่อนบุญประเด็นสำคัญ คือ การหาเป็นจนถึงการใช้เป็นจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อมีเครือข่ายกัลยาณมิตรเท่านั้น และเครือข่ายกัลยาณมิตร คุณลักษณะสำคัญอย่างน้อย ต้องประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ตัวเราเองมีสัมมาทิฐิ เข้าไปอยู่ในใจอย่างมั่นคง คือ มีคุณสมบัติของกัลยาณมิตร หรือมีความเป็นมิตรแท้อย่างสมบูรณ์พร้อม 2. เครือข่ายแต่ละคนมีสัมมาทิฐิ เข้าไปอยู่ใน



ใจอย่างมั่นคง หรือถ้ายังไม่มั่นคง ก็ต้องรู้จักตัวเอง และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนให้มีสัมมาทิฐิ เข้าไปอยู่ในใจอย่างมั่นคง ด้วยการพยายามซึมซับคุณความดีจากกัลยาณมิตรในเครือข่าย คนดีให้ยิ่ง ๆ ขึ้นไป 3. ต้องร่วมกันทำกิจกรรมเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและสังคม เพื่อประโยชน์ให้แก่สังคม เพื่อพัฒนาเครือข่ายกัลยาณมิตรให้แข็งแกร่ง เพื่อขยายเครือข่าย กัลยาณมิตรให้กว้างขวางออกไปเรื่อย ๆ และเพื่อพัฒนาสัมมาทิฐิในใจของกัลยาณมิตรแต่ละคนให้แกร่งยิ่งขึ้นและประเด็นสำคัญ คือ การหาเป็นจนถึงการใช้เป็นจะเกิดได้ก็ต่อเมื่อ มีเครือข่ายกัลยาณมิตรเท่านั้น (กัลยาณมิตร, 2568)



ภาพที่ 1 การบริหารจัดการความเสี่ยงในการดำรงชีวิตของประชาชน
ด้วยหลักทฤษฎีธัมมิกัตประโยชน์

สรุปได้ว่า หลักธรรมทางพุทธศาสนาสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นเป็นแนวทางที่จะป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงที่เกิดขึ้นในชีวิตประกอบไปด้วย 1. อุภูฐานสัมปทา (ภาษาบาลี) แปลว่าความขยันหมั่นเพียรขยันนี้เป็นการแสวงหาทรัพย์ด้วยความวิริยะอุตสาหะสร้างตนตามวัยเช่นในวัยเรียนก็ตั้งใจเรียนอย่างเต็มที่ที่ไม่เป็นภาระให้ผู้ปกครอง ในวัยทำงานก็ทำงานโดยไม่ผิดกฎหมายขยันหมั่นเพียรที่จะสร้างฐานะสร้างครอบครัวมีปัจจัยที่สนับสนุนต่อการดำรงชีวิตเป็นต้น 2. อารักขสัมปทา แปลว่า การรู้จักรักษาทรัพย์และประหยัดในลักษณะที่หามาได้แล้วใช้ทรัพย์ไปในทางที่ถูกต้องไม่ไปหลงในอบายมุขหรือเล่นการพนันทุกชนิดเราจะเห็นตามหน้าข่าวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นข่าวเจ้าคุณแยมหรือข่าว Call Center ต่าง ๆ ก็แล้วแต่ เกิดจากการที่หลงอบายมุขหวังอยากได้ทรัพย์มาก จะเกิดเป็นหายนะตามมาหรืออบายมุขข้ออื่นเช่นไม่ดื่มสุราไม่เสพยาต่าง ๆ นั้นถือว่า เป็นการใช้อยู่ทรัพย์ที่ถูกต้องและประหยัดในการประหยัดนี้ คือ สามารถ



ที่จะใช้ทรัพยากรไปในทางที่ถูกต้องเกิดประโยชน์และสามารถทดแทนบุญคุณพ่อแม่หรือทำบุญในบางโอกาสจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง 3. กัลยาณมิตตตา คือการคบคนดีเป็นมิตรเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ จึงสำคัญอย่างยิ่งที่จะคบคนดีเป็นมิตร 4. สมชีวิตา ใช้ชีวิตที่พอเพียงให้ชีวิตดีขึ้นเกิดประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว จะทำให้ชีวิตมีความสุขและสิ่งสำคัญคือจะสามารถบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นเป็นแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงในชีวิตและเป็นแนวทางที่จะใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขเพราะการดำรงชีวิตในปัจจุบันนี้อาศัยการดำรงชีพด้วยการเงินเป็นหลัก จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งการจัดการความเสี่ยงของชีวิตด้วยหลักทฤษฎีนี้มีกัตถประโยชน์

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณมิตร. (2568). *ความยั่งยืนแห่งคุณสมบัติของคนดี*. สืบค้น 26 พฤษภาคม 2568, จาก https://kalyanamitra.org/th/article_detail.php?i=22779
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). *การจัดการความเสี่ยงและตราสารอนุพันธ์เบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ธ สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัท เนติกุลการพิมพ์.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (2568). *คนไทย 51.59% ค่อนข้างกังวลปัญหาเศรษฐกิจของแพง-ค่าครองชีพสูง*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/l1CFt>
- ปราชญา กล้าผจญ. (2551). *การบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: ปราชญา พับบลิชซิง.
- พระธานี เขมธมโม. (2550). *ศึกษาสัมมาอาชีวะในพระพุทธศาสนา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



สูงวัยไม่เกษียณ: การจัดการทุนมนุษย์ในยุคประชากรเปลี่ยนผ่าน*

OLD AGE NEVER RETIRES: HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN A DEMOGRAPHIC TRANSITION ERA

นิชนันท์ บุญโข, อรอนงค์ แจ่มพงศ์พันธ์, ชนาธิป พรหมวัน

Nichanun Boonkho, Onanong Changpongpan, Chanathip Promwan

นักวิชาการอิสระ

Independent Academic

Corresponding Author E-mail: nichanunboonkho@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ในบริบทของสังคมสูงวัยที่กำลังขยายตัวอย่างรวดเร็วในประเทศไทย โดยวิเคราะห์ผ่านสามมิติหลัก ได้แก่ นโยบายสาธารณะ การบริหารงานบุคคล และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร วิจัย และกรณีศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสนอแนวทางการจัดการแรงงานสูงวัยอย่างมีคุณค่าและยั่งยืน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การจัดการแรงงานสูงวัยควรออกแบบเชิงระบบที่ไม่ยึดติดกับตัวเลขอายุ แต่ให้ความสำคัญกับศักยภาพ ประสิทธิภาพ และคุณค่าของผู้สูงวัย โดยนโยบายภาครัฐควรสนับสนุนการทำงานต่อหลังเกษียณอย่างยืดหยุ่น องค์กรควรปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับแรงงานหลายช่วงวัย และสังคมควรเปลี่ยนทัศนคติจากการมองผู้สูงอายุเป็นภาระมาเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ทั้งนี้ การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และ สัปปุริสธรรม 7 ยังช่วยวางรากฐานด้านจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเมตตา ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง บทความจึงเสนอโมเดลการจัดการทุนมนุษย์สูงวัยแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงภาครัฐ องค์กร และสังคมเข้าด้วยกัน เพื่อขับเคลื่อนระบบแรงงานสูงวัยที่ยั่งยืน มีความหมาย และสอดคล้องกับพลวัตประชากรในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ: แรงงานผู้สูงอายุ; การจัดการทุนมนุษย์; สังคมสูงวัย



Abstract

This academic article examines human capital management in the context of Thailand's rapidly aging society by analyzing three key dimensions: public policy, personnel management, and Buddhist principles. Drawing on document analysis, research studies, and case examples from both domestic and international contexts, the study aims to propose sustainable and value-based approaches to managing an aging workforce. The findings suggest that effective human capital management should move beyond age-based frameworks and instead focus on recognizing the potential, experience, and intrinsic value of older adults. At the policy level, the state should support flexible post-retirement employment options; at the organizational level, management strategies must accommodate multi-generational workforces; and at the societal level, attitudes toward older people must shift from viewing them as burdens to seeing them as valuable assets. Furthermore, integrating Buddhist principles such as the Four Brahmaviharas, the Four Iddhipada (Bases of Accomplishment), and the Seven Sappurisa Dhammas provides an ethical foundation for managing aging human capital with compassion, fairness, and dignity. The article proposes a three-dimensional integrated model linking state, organizational, and social sectors to promote a sustainable, meaningful elderly workforce system that aligns with the demographic dynamics of the 21st century.

Keywords: Aging Workforce; Human Capital Management; Aging Society

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 หลายประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างประชากรจากสังคมที่มีแรงงานวัยหนุ่มสาวเป็นหลักไปสู่สังคมสูงวัยอย่างเต็มรูปแบบ โดยเฉพาะประเทศไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่สังคมที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยในปี 2564 มีผู้สูงอายุคิดเป็นร้อยละ 18.3 ของประชากรทั้งประเทศ และคาดว่าจะเพิ่มเป็นร้อยละ 28 ภายในปี 2576 ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอดอย่างสมบูรณ์ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2564) ขณะที่ประชากรวัยทำงาน (อายุ 15-59 ปี) มีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง โดยข้อมูลจากองค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2022) ชี้ว่า สัดส่วนแรงงานวัยทำงานของไทยจะลดลงจากร้อยละ 66



ในปี 2020 เหลือเพียงร้อยละ 56 ในปี 2040 ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อกำลังแรงงานการผลิต และการะทางการคลังในระยะยาว

การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างนี้ไม่ได้กระทบเฉพาะด้านสุขภาพและสวัสดิการของประชาชนเท่านั้น แต่ยังก่อให้เกิดแรงกดดันต่อระบบเศรษฐกิจ แรงงาน และนโยบายสาธารณะอย่างรอบด้าน ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน การที่แรงงานวัยทำงานมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่อง ขณะเดียวกันผู้สูงอายุจำนวนมากยังคงมีศักยภาพและความพร้อมในการทำงาน ทำให้แนวคิดเรื่องการขยายอายุการทำงาน และการบริหารแรงงานสูงวัยกลายเป็นประเด็นสำคัญระดับนโยบาย อย่างไรก็ตาม ความท้าทายไม่ใช่เพียงการขยายอายุเกษียณในเชิงเทคนิค หากแต่คือการสร้างระบบที่เห็นคุณค่าของผู้สูงอายุในฐานะ ทุนมนุษย์ที่มีทั้งความรู้ ประสบการณ์ และวุฒิภาวะ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ในอีกด้านหนึ่ง การเปลี่ยนผ่านของโครงสร้างประชากรยังสัมพันธ์กับมิติทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างแนบแน่น โดยเฉพาะทัศนคติของคนในองค์กรและสังคมที่ยังมองผู้สูงวัยว่าเป็นภาระ มากกว่าจะเป็นพลัง การแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างจึงต้องอาศัยการเปลี่ยนกรอบคิดและค่านิยมร่วมด้วย โดยเฉพาะการนำหลักจริยธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้เป็นกรอบในการบริหารจัดการ เช่น หลักพรหมวิหาร 4 ที่เน้นความเมตตาและการวางใจเป็นกลาง (ที.ปา. (ไทย) 11/305/275) หลักอิทธิบาท 4 ที่ส่งเสริมแรงจูงใจ ความเพียร และวางแผนทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร (จิรัตติกาล สุขสิงห์, 2565) และหลักสัปปุริสธรรม 7 ที่เป็นหลักธรรมของคนดี คือผู้ประพฤติปฏิบัติชอบจะก่อให้เกิดผลสำเร็จและไม่ประมาท ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร (องค.สตตก. (ไทย) 23/68/146)

ด้วยเหตุนี้ บทความวิชาการฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการทุนมนุษย์ในสังคมสูงวัย โดยประสานองค์ความรู้จากศาสตร์การบริหารงานบุคคล นโยบายสาธารณะ และหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาแรงงานผู้สูงวัยอย่างมีคุณค่า ยั่งยืน และมีจริยธรรม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางประชากรที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในอนาคตอันใกล้

บริบทประชากรสูงวัยกับการเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างของตลาดแรงงาน

โครงสร้างประชากรของโลกในศตวรรษที่ 21 กำลังเปลี่ยนผ่านอย่างสำคัญจากสังคมที่มีแรงงานวัยหนุ่มสาวเป็นหลัก สู่สังคมที่ประชากรส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุ องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2022) รายงานว่า ประชากรโลกที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะเพิ่มขึ้นจาก 1 พันล้านคนในปี 2020 เป็น 1.4 พันล้านคนในปี 2030 และอาจแตะถึง 2.1 พันล้านคนภายในปี 2050 การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วนี้เป็นผลจากอัตราการเกิดที่ลดลง



และอายุขัยเฉลี่ยที่ยาวนานขึ้น สถานการณ์ดังกล่าวไม่เพียงสร้างแรงกดดันต่อระบบสุขภาพและสวัสดิการของแต่ละประเทศเท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างของตลาดแรงงาน การผลิต และการวางแผนเชิงนโยบายในทุกระดับ เพราะประเทศไทยเองกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในลักษณะเดียวกัน รายงานของกรมกิจการผู้สูงอายุ (2564) ระบุว่า ประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์มาตั้งแต่ปี 2564 และคาดว่าจะเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super-Aged Society) ภายในปี 2576 โดยมีสัดส่วนผู้สูงอายุเกินร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมด แนวโน้มดังกล่าวไม่เพียงเป็นข้อเท็จจริง แต่เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อระบบแรงงานของประเทศอย่างลึกซึ้ง ในขณะที่แรงงานวัยทำงานลดลงอย่างต่อเนื่อง องค์กรจำนวนมากจึงเริ่มเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนกำลังคนเพราะผู้สูงอายุมากขึ้น จึงเริ่มมีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานคน หรือการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากขึ้น

ภาระของระบบสวัสดิการสังคมในสังคมสูงวัยย่อมเพิ่มสูงขึ้นโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่ผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นในขณะที่จำนวนผู้จ่ายเงินสมทบในระบบประกันสังคมลดลง ทำให้เกิดภาวะไม่สมดุลระหว่างรายรับและรายจ่ายของกองทุนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกองทุนบำเหน็จบำนาญ กองทุนสวัสดิการข้าราชการ หรือแม้แต่ระบบบำนาญแห่งชาติที่อยู่ระหว่างการพัฒนา (World Bank, 2021) นอกจากนี้ ยังพบว่าหน่วยงานภาครัฐมีแนวโน้มประสบภาวะช่องว่างเชิงความรู้ (Knowledge Gap) อันเนื่องมาจากการเกษียณพร้อมกันของบุคลากรรุ่นใหญ่จำนวนมาก ซึ่งเป็นบุคลากรที่ถือว่ามีประสบการณ์และบทบาทเชิงนโยบายอย่างสูง และต้องใช้เวลาในการทดแทนด้วยคนรุ่นใหม่อย่างน้อยหนึ่งช่วงอายุราชการ

ในขณะเดียวกัน ภาคเอกชนเองก็ประสบกับต้นทุนความรู้ที่สูงขึ้นจากการเกษียณของแรงงานมากประสบการณ์ โดยเฉพาะในองค์กรที่ไม่มีระบบสืบทอดองค์ความรู้ หรือไม่มีแผนการจ้างงานต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ การขยายอายุการทำงานจึงเป็นแนวโน้มนโยบายที่ถูกหยิบยกขึ้นมาในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย อย่างไรก็ตาม แม้การขยายอายุการทำงานจะเป็นทางออกทางกายภาพที่ตอบโจทย์ภาวะขาดแคลนแรงงาน แต่การนำไปปฏิบัติจริงจำเป็นต้องพิจารณาถึงมิติเชิงจิตวิทยา องค์กร และสังคม ประกอบด้วย ทัศนคติของหัวหน้างานต่อผู้สูงอายุ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะของแรงงานสูงวัย และโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่รองรับบริบทปัจจุบัน

สรุปได้ว่า การเข้าสู่สังคมสูงวัยไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงเชิงประชากร แต่คือการท้าทายระบบการบริหารงานบุคคลในทุกมิติ โจทย์ใหม่ในยุคประชากรเปลี่ยนผ่านจึงมิใช่แค่การยืดอายุเกษียณหรือจัดสวัสดิการรองรับผู้สูงวัย หากแต่คือการออกแบบระบบ



ที่ไม่อิงอายุเป็นหลัก แต่ให้ความสำคัญกับคุณค่า ประสบการณ์ และศักยภาพของทุนมนุษย์ในทุกช่วงวัยอย่างแท้จริง

ทุนมนุษย์กับผู้สูงวัย คุณค่า ประสบการณ์ และศักยภาพที่ยังไม่หมดอายุ

แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นกรอบวิเคราะห์ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในยุคที่การเรียนรู้ตลอดชีวิตกลายเป็นเงื่อนไขพื้นฐานของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ทุนมนุษย์ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเพียงทักษะที่ใช้ได้ในทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงประสบการณ์ สัมมาคารวะ การสั่งสมความรู้จากการปฏิบัติจริง และศักยภาพในการถ่ายทอดต่อผู้อื่น (Becker, 2002; OECD, 2019) ภายใต้กรอบคิดนี้ ผู้สูงวัยจึงมีใช้แรงงานที่หมดประโยชน์ แต่เป็นคลังปัญญาที่หากได้รับการออกแบบระบบการใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสมแล้ว จะสามารถต่อยอดองค์ความรู้ให้กับสังคมและองค์กรได้อย่างมหาศาล

อย่างไรก็ตาม ในหลายประเทศรวมทั้งไทยยังมีอคติที่ฝังลึกเกี่ยวกับความสามารถของผู้สูงอายุในระบบการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจว่าความสามารถทางกายภาพและเทคโนโลยีลดลงตามอายุ ซึ่งในบางกรณีอาจเป็นจริง แต่ก็ไม่ใช่ข้อเท็จจริงเชิงสากล งานศึกษาหลายชิ้นระบุว่าผู้สูงวัยจำนวนมากยังคงมีสมรรถภาพในการทำงานที่ดี โดยเฉพาะงานที่อาศัยประสบการณ์และทักษะด้านการสื่อสาร การตัดสินใจ และการบริหารจัดการ (Ng & Feldman, 2012) องค์กรที่มีระบบใช้แรงงานแบบพหุวัย (Multi-Generational Workforce) จึงมักมีวัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลาย เป็นระบบ Mentor ที่เสริมพลังข้ามรุ่น (Cross Generational Learning) ซึ่งช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยและสร้างการถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างยั่งยืน

ในระดับชุมชน ตัวอย่างของทุนมนุษย์ผู้สูงวัยที่เห็นชัด ได้แก่ โครงการหมอชาวบ้าน ในภาคอีสาน ที่ผู้สูงวัยมีบทบาทในการดูแลสุขภาพด้วยสมุนไพรพื้นบ้าน หรือมหาวิทยาลัยผู้สูงอายุที่มีในหลายจังหวัด เช่น บุรีรัมย์ เชียงใหม่ และสุโขทัย ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้สูงวัยกลับมาพัฒนาตนเองและทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงชุมชน ในบทบาทต่าง ๆ เช่น ครูภูมิปัญญาที่ปรึกษาเยาวชน หรือผู้ถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น แนวปฏิบัติเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่าศักยภาพของผู้สูงอายุไม่ได้หมดลงตามอายุขัย หากแต่ขึ้นอยู่กับระบบสังคมและการออกแบบบทบาทที่เหมาะสม

จากมุมมองของพระพุทธศาสนา แนวคิดที่เห็นคุณค่าในผู้สูงวัยสะท้อนอยู่ในหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งไม่เพียงเป็นหลักธรรมของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข แต่ยังเป็นกรอบคิดในการบริหารคนด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีมนุษย์ ผู้สูงวัยที่มีความรู้ ประสบการณ์ และเจตนาดีต่อองค์กร หากได้รับความเมตตา (การยอมรับ) และกรุณา (การให้ออกัส) จากผู้บริหาร ก็จะกลายเป็นทรัพยากร



มนุษย์ที่มีคุณภาพสูงทางจริยธรรมและจิตวิญญาณ นอกจากนี้ หลักสัปปุริสธรรม โดยเฉพาะอัมมัญญาตา (รู้จักธรรม) และอตัปปะ (ไม่ประมาท) ก็สามารถใช้นับสนุนระบบประเมินค่าของทุนมนุษย์ที่มีได้วัดเพียงผลิตภาพเท่านั้น แต่รวมถึงความเป็นผู้รู้ ผู้สอน และผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกอีกด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (2545))

สรุปได้ว่า การจัดการทุนมนุษย์ในสังคมสูงวัยต้องเริ่มจากการเปลี่ยนมุมมองต่อคุณค่าของผู้สูงวัยเสียก่อน เมื่อสังคมและองค์กรเปิดพื้นที่ให้ผู้สูงวัยได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ จะเกิดระบบแรงงานที่สมดุลระหว่างประสบการณ์และพลังสร้างสรรค์ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืนในมิติที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นกว่าการจ้างงานตามอายุเพียงอย่างเดียว

กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลสำหรับแรงงานสูงวัยในภาครัฐและเอกชน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคประชากรสูงวัยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากแนวคิดการจ้างงานตามช่วงอายุ ไปสู่การออกแบบระบบที่ตอบสนองความสามารถศักยภาพ และบริบทเฉพาะของแต่ละบุคคล หนึ่งในกลยุทธ์สำคัญคือ การออกแบบงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Design) ทั้งในแง่เวลา สถานที่ และลักษณะภารกิจ ตัวอย่างเช่น การจัดตารางการทำงานแบบ Part-time หรือการใช้ระบบสัญญาจ้างเฉพาะงานแทนการจ้างประจำ เพื่อให้ผู้สูงวัยสามารถทำงานต่อได้โดยไม่กระทบต่อสุขภาพหรือภาระครอบครัว นอกจากนี้ องค์กรสามารถใช้แนวทาง Job Sharing หรือ Co-Working With Mentorship ซึ่งเปิดโอกาสให้แรงงานรุ่นใหม่ทำงานคู่กับผู้สูงวัย เพื่อส่งต่อองค์ความรู้ข้ามรุ่น (Ilmarinen, 2006)

อีกกลยุทธ์หนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมคือการฝึกอบรมเพื่อปรับทักษะใหม่ (Reskilling/Upskilling) สำหรับผู้สูงวัย เนื่องจากเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้สูงวัยจำนวนหนึ่งอาจไม่ได้รับการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องในช่วงวัยทำงาน การจัดอบรมเฉพาะทาง เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น หรือการสื่อสารในโลกออนไลน์ จึงมีความจำเป็น ตัวอย่างเช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย ได้ดำเนินโครงการพี่เลี้ยงรุ่นทอง ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้เกษียณอายุได้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ถ่ายทอดประสบการณ์ และเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ควบคู่ไปด้วย (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2565)

ในภาคเอกชน บริษัท Toyota Motor Corporation ประเทศญี่ปุ่น ถือเป็นผู้นำในการออกแบบสายงานที่เหมาะสมกับแรงงานสูงวัย โดยมีการปรับความสูงของเครื่องจักรพื้นที่ยืน และความเร็วของสายพานการผลิต ให้สอดคล้องกับสภาพร่างกายของพนักงานอายุ 60 ปีขึ้นไป พร้อมกับพัฒนาโปรแกรมโคเซ็นสูงวัย ที่เน้นให้พนักงานร่วมออกแบบการทำงานของตนเอง เพื่อรักษาสมารรถภาพและแรงจูงใจในการทำงาน (OECD, 2019)



กลยุทธ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการปรับโครงสร้างเชิงเทคนิคและวัฒนธรรมองค์กร สามารถทำให้แรงงานสูงวัยยังคงมีส่วนร่วมอย่างมีคุณค่าในระบบการผลิต

จากมุมมองพระพุทธศาสนา กลยุทธ์การบริหารบุคลากรสูงวัยควรแฝงไว้ด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยเฉพาะธัมมัญญตา (รู้จักกาลละ) และอตัปปะ (ไม่ประมาท) องค์กรที่ยึดหลักธรรมดังกล่าวจะสามารถจัดการกับความหลากหลายทางวัยได้อย่างมีคุณภาพ ไม่ใช่เพียงแค่การใช้แรงงาน แต่คือการสร้างระบบร่วมเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงคนต่างรุ่นด้วยความเคารพ ในอีกแง่หนึ่ง หลักกัทธิบาท 4 สามารถถูกใช้ในการวางแผนทางการพัฒนากำลังคนสูงวัยให้ยังคงมีพลังใจ มีเป้าหมาย และมีแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (2545))

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลที่ตอบโจทย์สังคมสูงวัย มิใช่เพียงการรักษาตำแหน่งงานหรือขยายอายุเกษียณ แต่คือการสร้างระบบที่เปิดพื้นที่ให้ผู้สูงอายุได้พัฒนาถ่ายทอด และเติบโตในบริบทที่เคารพคุณค่าของมนุษย์ การประสานองค์ความรู้จากตะวันตกกับหลักธรรมตะวันออกจึงเป็นแนวทางที่ทรงพลัง ในการออกแบบองค์กรที่พร้อมรับมือกับโลกที่มีอายุยืนยาวขึ้นในทุกมิติ

นโยบายการขยายอายุการทำงานอย่างยั่งยืนในสังคมสูงวัย

การขยายอายุการทำงานมิใช่ประเด็นเชิงเทคนิคเฉพาะในแวดวงแรงงานเท่านั้น แต่สะท้อนถึงความท้าทายด้านนโยบายสาธารณะที่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมระหว่างรุ่น ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร และคุณภาพชีวิตของประชากรในวัยหลังเกษียณ ปัจจุบัน หลายประเทศได้ปรับนโยบายอายุเกษียณให้ยืดหยุ่นมากขึ้น โดยไม่ได้กำหนดอายุแน่นอนของการสิ้นสุดการทำงาน แต่ให้ความสำคัญกับศักยภาพจริงของบุคคลและความสมัครใจในการทำงานต่อ (International Labour Organization, 2020) แนวโน้มนี้มุ่งลดภาระทางการคลัง ขณะเดียวกันก็เพิ่มทางเลือกให้กับผู้สูงอายุที่ยังต้องการหรือจำเป็นต้องทำงานต่อหลังอายุ 60 ปี

ประเทศไทยปัจจุบันโลกกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Ageing Society) อย่างเต็มตัว เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรศาสตร์ (Demographic Changes) กล่าวคือ อัตราการเกิดของประชากรโลกลดลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายการคุมกำเนิดและการวางแผนครอบครัว ประกอบกับความเจริญทางการแพทย์ทำให้อายุเฉลี่ยของคนสูงขึ้น ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องเตรียมการรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต โดยหนึ่งมาตรการที่ภาครัฐในต่างประเทศอย่างสิงคโปร์และเกาหลีใต้เริ่มดำเนินการแล้ว คือ การขยายอายุที่จะเกษียณให้เพิ่มขึ้นโดยผ่านมาตรการทางกฎหมายได้มีการเสนอแนวนโยบายขยายอายุเกษียณ



ราชการจาก 60 ปี เป็น 63 ปี และอยู่ระหว่างการทดลองในบางหน่วยงาน เช่น กระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ก.พ.ร. และกรมบัญชีกลาง โดยเน้นการขยายเฉพาะกลุ่มที่มีความจำเป็นและยังมีศักยภาพ ซึ่งแตกต่างจากนโยบายเกษียณแบบแข็งที่เคยใช้ในอดีต (ปริยวรรณ สุวรรณสุนย์, 2565) ในภาคเอกชน บริษัทบางแห่งนำร่องระบบเลือกต่อสัญญา โดยให้พนักงานประเมินตนเองร่วมกับองค์กร เพื่อความเหมาะสมเชิงสุขภาพ สมรรถนะ และความสมัครใจ แนวทางเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าความยืดหยุ่นในเชิงระบบ เป็นกุญแจสำคัญของการขยายอายุการทำงานที่ยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังมีแนวโน้มการออกแบบนโยบายแบบทางเลือกหลายระดับ เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุทำงานบางวัน ทำงานที่บ้าน หรือลดชั่วโมงทำงานลง โดยยังได้รับสวัสดิการในระดับที่สมเหตุสมผล นโยบายเหล่านี้ต้องออกแบบร่วมกันระหว่างภาครัฐ นายจ้าง และผู้สูงอายุ โดยอิงหลักการมีส่วนร่วมและการคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ใช่เพียงการลดภาระรัฐหรือเพิ่มผลผลิตทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่เป็นการเคารพต่อความสามารถในการเลือกของปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับหลักอุเบกขาในพรหมวิหารที่หมายถึงการวางใจเป็นกลางด้วยปัญญาและไม่บีบบังคับใครให้เป็นไปตามกรอบที่รัฐหรือสังคมกำหนด

จากประสบการณ์ของหลายประเทศ เช่น เยอรมนี ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ พบว่าการขยายอายุการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต้องมาคู่กับการปรับระบบภายในองค์กร เช่น การฝึกอบรม การประเมินงานแบบใหม่ และการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับบทบาทที่เปลี่ยนไป เช่น เยอรมนีมีโครงการ Working Age 67 ที่ไม่เพียงขยายอายุการทำงาน แต่ยังลงทุนกับระบบสาธารณสุขและสุขภาพแรงงานเพื่อรองรับภาระงานที่ยืดเยื้อ (OECD, 2018) ในขณะที่สิงคโปร์มีกฎหมาย Re-employment Law ที่กำหนดให้บริษัทต้องจัดหางานต่อให้ผู้เกษียณถึงอายุ 68 ปี หากยังมีศักยภาพและประสงค์จะทำงาน

สรุปได้ว่า นโยบายการขยายอายุการทำงานที่ยั่งยืนต้องตั้งอยู่บนฐานของความสมดุลระหว่างสิทธิในการเลือกของผู้สูงอายุความต้องการของตลาดแรงงานและศักยภาพของระบบที่พร้อมรองรับความหลากหลายของประชากรในระยะยาว หากนโยบายดังกล่าวออกแบบด้วยความเข้าใจในคุณค่าของมนุษย์โดยไม่จำกัดที่ตัวเลขอายุ ย่อมสามารถเป็นสะพานเชื่อมระหว่างปัจเจก ชุมชน และรัฐในยุคแห่งการสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์ทั้งในเชิงบริบท นโยบาย และแนวคิด พบว่า การจัดการแรงงานสูงวัยอย่างมีประสิทธิภาพในยุคประชากรเปลี่ยนผ่าน ต้องอาศัยระบบบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ องค์กร และสังคม โดยไม่เน้นเพียงการขยายอายุเกษียณ แต่ครอบคลุมถึง



การสร้างระบบสนับสนุน การเปลี่ยนทัศนคติ และการยกระดับคุณค่าของผู้สูงวัยในฐานะทุนมนุษย์เชิงคุณภาพ ผลจากการศึกษานี้จึงเสนอโมเดลการจัดการทุนมนุษย์สูงวัยแบบบูรณาการ 3 มิติ ซึ่งประกอบด้วย 1. มิตินโยบายภาครัฐ ภาครัฐควรมีบทบาทในการวางกรอบกฎหมายและสนับสนุนเชิงโครงสร้าง เช่น การออกกฎหมายขยายอายุเกษียณอย่างยืดหยุ่นตามลักษณะงาน การส่งเสริมระบบจ้างงานต่อหลังเกษียณด้วยสัญญาที่มีความยืดหยุ่น รวมถึง การใช้แรงจูงใจทางภาษี เช่น การลดหย่อนภาษีสำหรับองค์กรที่จ้างผู้สูงอายุ หรือการให้เครดิตภาษีแก่ธุรกิจที่ลงทุนด้านการฝึกอบรมแรงงานสูงวัย ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทในการรักษาศักยภาพของแรงงานกลุ่มนี้อย่างเป็นระบบ 2. มิติการบริหารภายในองค์กร องค์กรควรออกแบบระบบบริหารที่ตอบสนองความหลากหลายทางอายุ เช่น การใช้ระบบ Mentor ข้ามรุ่น การจัดงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work Design) และการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะใหม่ (Upskilling/Reskilling) เพื่อให้ผู้สูงวัยสามารถทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่ได้อย่างกลมกลืน ลดช่องว่างระหว่างวัย และเสริมสร้างคุณค่าร่วมในองค์กร 3. มิติสังคมและวัฒนธรรม การจัดการแรงงานสูงวัยจะไม่สมบูรณ์หากไม่เปลี่ยนทัศนคติของสังคม โดยต้องสร้างความเข้าใจใหม่ว่าผู้สูงอายุเป็นทรัพยากร ไม่ใช่ภาระผ่านการรณรงค์ ส่งเสริมบทบาทผู้สูงอายุในชุมชน และการเรียนรู้ข้ามรุ่นในระดับครอบครัวหรือองค์กรย่อย ผู้เขียนได้สังเคราะห์เป็นภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

โมเดลนี้เชื่อมโยงสามมิติหลักเข้าด้วยกัน ได้แก่ 1. นโยบายภาครัฐ ที่เน้นความยืดหยุ่น เป็นธรรม และมีแรงจูงใจเชิงระบบ 2. การบริหารในองค์กร ที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงวัย



มีส่วนร่วมอย่างมีคุณค่า และ 3. วัฒนธรรมและสังคม ที่เปลี่ยนมุมมองต่อผู้สูงอายุจากภาระ เป็นพลัง

หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ใช้เป็นฐานคิดในการออกแบบระบบ ได้แก่ 1. พรหมวิหาร 4 เมตตา ปราบปรามให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ มุทิตา ยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ และอุเบกขา วางใจเป็นกลางด้วยปัญญา ซึ่งเป็นหลักในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีของทุกช่วงวัย 2. อิทธิบาท 4 ฉันทะ ความพอใจในงาน วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความตั้งใจ และวิมังสา การไตร่ตรอง ใช้เป็นแนวทางพัฒนากำลังคนสูงวัยให้มีแรงขับเคลื่อนภายใน และ 3. สัปปุริสธรรม 7 ได้แก่ อัมมัญญูตา รู้จักธรรม อตถัญญูตา รู้จักประโยชน์ มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ กาลัญญูตา รู้จักกาล ปริสสัญญูตา รู้จักบุคคล ปุคคลัญญูตา รู้จักฐานะบุคคล และอตปปะ ไม่ประมาท ใช้เป็นกรอบคุณธรรมสำหรับผู้ผู้นำและผู้สูงอายุในการดำรงตนและถ่ายทอดคุณค่าภายในองค์กร

สรุป

จากการศึกษาปรากฏการณ์การเข้าสู่สังคมสูงวัยของประเทศไทยและโลก พบว่า โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบแรงงาน อย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านการขาดแคลนแรงงานวัยทำงาน การสูญเสียองค์ความรู้จากแรงงาน สูงวัย และภาระทางการคลังที่เพิ่มขึ้นในระบบสวัสดิการของรัฐ การบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในบริบทใหม่นี้ จึงไม่สามารถอิงแนวคิดแบบเดิมที่วัดประสิทธิภาพจากอายุ หรือการจ้างงานตามช่วงวัยเท่านั้น หากต้องเปลี่ยนมุมมองไปสู่การยอมรับคุณค่าของ ผู้สูงอายุในฐานะทุนมนุษย์ที่ยังสามารถสร้างประโยชน์ได้ในมิติต่าง ๆ ผู้สูงวัยไม่ใช่เพียงกลุ่ม ประชากรที่ต้องได้รับการดูแล หากแต่เป็นแหล่งเรียนรู้และประสบการณ์ที่สามารถ ถ่ายทอดต่อไปยังคนรุ่นใหม่ หากได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในภาค องค์กรที่มีระบบ Mentor หรือการออกแบบงานแบบยืดหยุ่น การเปิดพื้นที่ให้ผู้สูงอายุทำงาน ต่อหลังเกษียณจึงไม่ใช่เพียงเรื่องของตัวบุคคล แต่คือการสร้างระบบการเรียนรู้ข้ามรุ่น ที่มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรในระยะยาว นโยบายขยายอายุการ ทำงานที่ยั่งยืนต้องตั้งอยู่บนฐานของสิทธิในการเลือก ความสมัครใจ และการส่งเสริม ศักยภาพที่แท้จริงของผู้สูงวัย พร้อมทั้งควบคู่กับการออกแบบระบบสนับสนุนที่เหมาะสม ทั้งในด้านสวัสดิการ สุขภาพ และการฝึกอบรมทักษะใหม่ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความ นี้เสนอให้มองการจัดการแรงงานสูงวัยผ่านสามมิติ คือ นโยบายภาครัฐ การบริหารภายใน องค์กร และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมสังคม โดยผสานเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนทั้งในมิติบุคคลและระบบ การสร้างระบบการจัดการทุนมนุษย์ใน สังคมสูงวัยจึงไม่ควรถูกจำกัดไว้เพียงแนวทางเชิงเศรษฐกิจหรือการบริหารงานบุคคลเท่านั้น



หากต้องอาศัยความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในคุณค่าของมนุษย์ การยอมรับความหลากหลายของ ศักยภาพ และการร่วมออกแบบสังคมที่เอื้อต่อการใช้ชีวิตในทุกช่วงวัยอย่างมีศักดิ์ศรี ความเปลี่ยนแปลงเชิงประชากรไม่ใช่ภัยคุกคาม หากแต่เป็นโอกาสในการออกแบบอนาคต ใหม่ที่ยั่งยืนทั้งในระดับบุคคล องค์กร และประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). *สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย*. สืบค้น 21 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.dop.go.th/th/know/1/926>
- จิรุตติกา สุธสิงห์. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 5(1), 211-219.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2565). *รายงานประจำปีโครงการพี่เลี้ยงรุ่นทอง*. สืบค้น 12 พฤษภาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/v24C8>
- ปรียวรรณ สุวรรณสุนย์. (2565). *การขยายอายุเกษียณราชการ*. สืบค้น 5 พฤษภาคม 2568, จาก <https://library.parliament.go.th/index.php/th/radioscript/rr2563-dec4>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2555). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ* (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2546). *พระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* (ฉบับภาษาไทย พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Becker, G. S. (2002). The Age of Human Capital. *Theoretical Economics Letters*, 12(6), 3-8.
- Ilmarinen, J. (2006). *Towards a Longer Worklife: Ageing and the Quality of Worklife in the European Union*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- International Labour Organization. (2020). *Policy Responses to Population Ageing and Working Life*. Geneva: International Labour Organization.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821-858.
- OECD. (2018). *Working Better with Age: Germany*. France: OECD Publishing.
- _____. (2019). *Working Better with Age: Japan*. France: OECD Publishing.



United Nations. (2022). *World Population Ageing 2022*. New York: UN Department of Economic and Social Affairs.

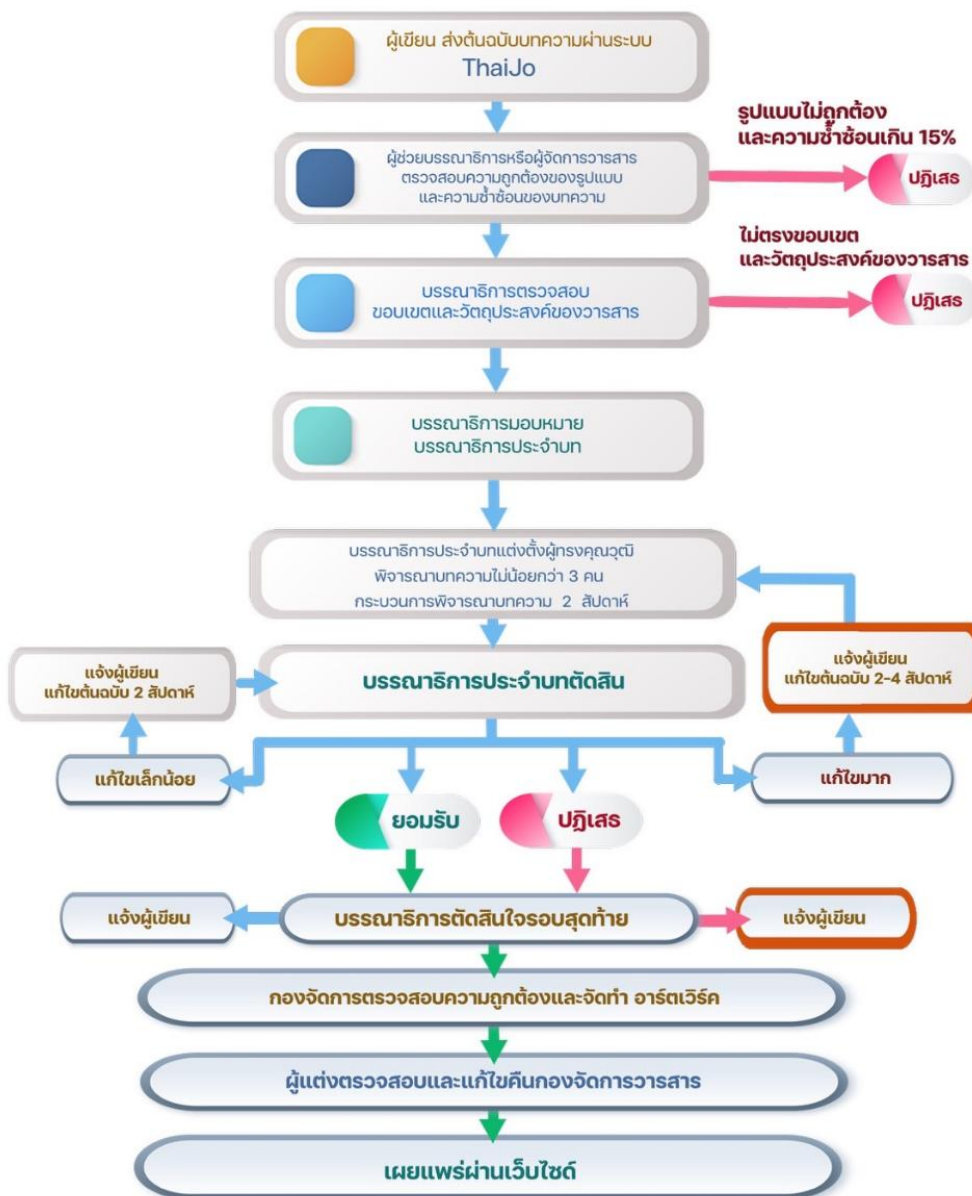
World Bank. (2021). *Live Long and Prosper: Aging in East Asia and Pacific*. Washington, D.C.: World Bank Group.



ภาคผนวก

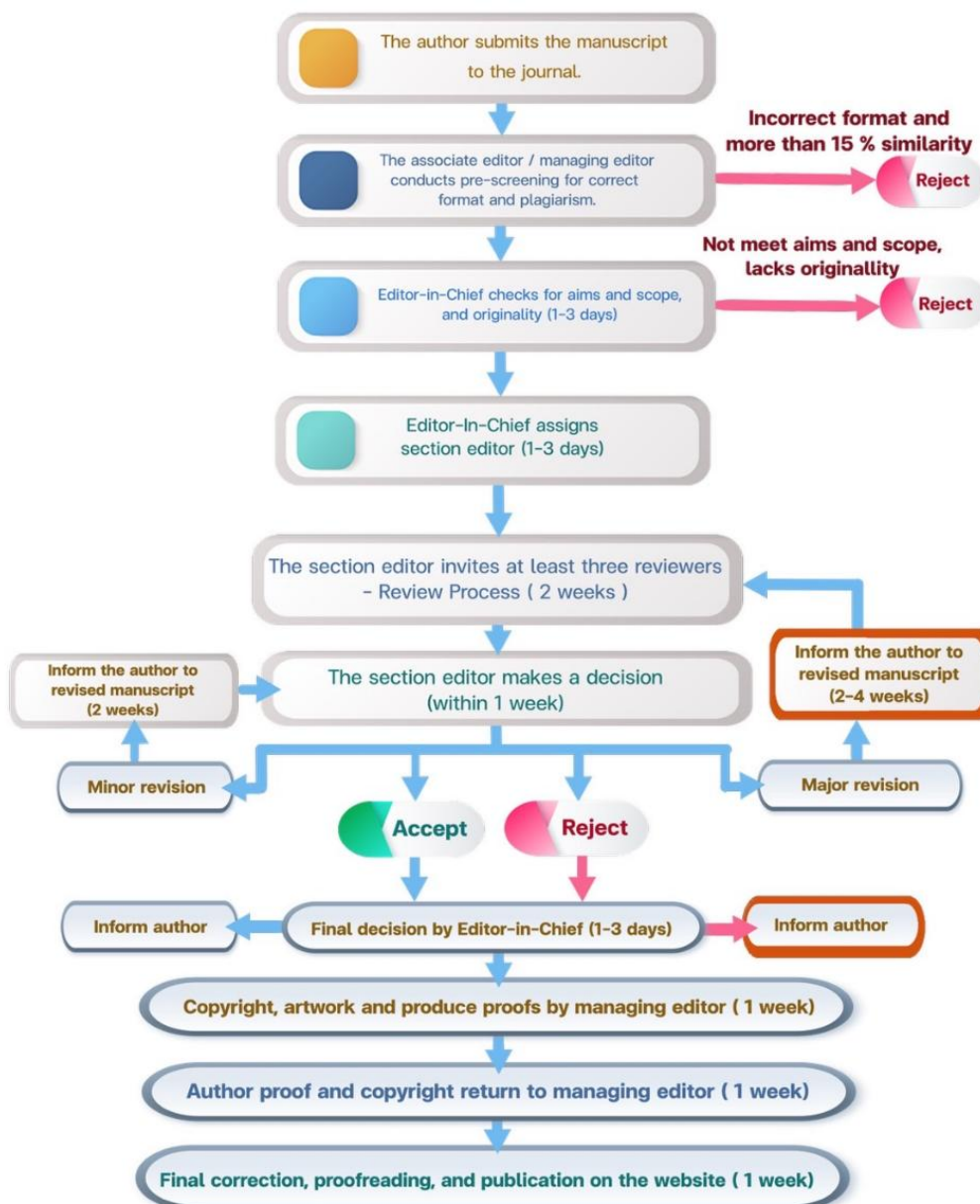


กระบวนการพิจารณาบทความ





Peer Review Process





คำแนะนำสำหรับผู้เขียน รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ

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

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

1. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

1.1 การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บเปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด เช่น

1.1.1 กฤษฎา แซ่หลี (2562) กล่าวว่า...

1.1.2 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี (2562) ผลการวิจัยพบว่า...

1.1.3 Krisada Saelee (2019) explains to...

1.1.4 ... consistent with the research of Krisada Saelee (2019) the research results found...

1.2 การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บเปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน เครื่องหมายจุลภาค และปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

1.2.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1.2.1.1 พระไตรปิฎกและอรรถกถา วงเล็บเปิด ชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า วงเล็บปิด แล้วตามด้วย วงเล็บเปิด มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จุลภาค ปีที่พิมพ์ วงเล็บปิด ตัวอย่างเช่น “ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพศาลในภคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

1.2.1.2 ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างอิงชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ, 2560)



1.2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุวณฺโณ สนฺโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (อิติวุตติ หมั่น มีและคณะ, 2560)

1.2.1.5 กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

1.2.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

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

2.2.2 ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมายแอมป์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

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

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

2. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาไทย)

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

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

2.2 หนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อหนังสือ/ (ครั้งที่พิมพ์)./ สถานที่พิมพ์:/ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่

2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.



2.3 บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)./ ชื่อเรื่อง./ (เลขหน้าที่ย่อ)./
สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระสุกิจ สุกดิโน. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวีตร ว่องวิระ,
ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

2.4 บทความในวารสาร

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่ (ฉบับที่)./ เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้าย
ที่ตีพิมพ์.

ธิดา ภูมิ. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร
สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

2.5 บทความในสารานุกรม

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

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

2.6 หนังสือพิมพ์

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

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

2.7 สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

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

พระครูพิศิษฐ์ประชาณ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน
ตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.

2.8 รายงานการวิจัย

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

พระมหากษัตริย์ กิตติโสภณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่น
ไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของ
พระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.

2.9 สัมภาษณ์

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

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].



2.10 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

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

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก
<http://www.dhammadownload.com/thailand/thailand.php>

2.11 ราชกิจจานุเบกษา

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

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

2.12 หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (ปีพิมพ์, วัน เดือน)./ ชื่อบทความ./ ชื่อหนังสือพิมพ์./ น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.
ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียวพระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

3. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาอังกฤษ)

3.1 Tripitaka Commentary

The name of the institution of the scriptures./ (Year)./ Title of Tripitaka./
Location:/ Publisher.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka*. Bangkok: MCU Press.

3.2 Books

Author./ (Year)./ Title of the book./ (Edition ed.)./ Location:/ Publisher.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). *History of Economic Thought* (3rd ed.).
New York: M. E. Sharpe.

3.3 Book Articles

Author./ (Year)./ Title of the chapter./ In Editor./ (Eds.)./ Title of the book./ (xth
ed.)./ (pp-pp)./ Publisher.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L.
(Eds.), *Environmental Soil Chemistry* (2nd Ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

3.4 Encyclopaedia articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ In Title of Encyclopaedia./ (Pages)./ Publisher.

Wasinsarakorn, W. (2004). Psychology and Developmental Psychology. In
Encyclopedia of Education. Collected edition of specific issues, 4th rank
(pp. 99-117). Thanat Printing Co., Ltd.



3.5 Journal Articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ *Title of Journal*,/ Volume(Issue), Pages-Pages.

Limprasert, P. (2022). The Research of Punishment Suspension of Buddhist Monk and Secular of The Criminal Justice in Thailand. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 7(11), 37-53.

3.6 Newspaper

Author./ (YY, MM DD)./ Colum Name./ *Title of Newspaper*./ Pages.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans proceeding for joint petroleum production with Cambodia. *Bangkok Post*. p. 22.

3.7 Thesis and Dissertations

Author./ (Year)./ *Title*/(Doctoral or Master's thesis or dissertation)./
Location:/Publisher.

Pittayawattanachai, P. (2019). *An Analysis of Buddhism Propagation by using Buddhist Arts and Landscape of Cetiya-phum Monastery, Namphong District, Khonkaen* (Doctoral dissertation). Ayutthaya:
Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

3.8 Interview

Key Informant./ (YY, DD MM)./ Position./ (Interview).

Anuchid. P. (2022, 5 November). Director of the Research Institute. (Interview).

3.9 Website

Author./ (Year)./ *Title*/ Retrieved MM DD, Year,/ from URL address.

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.





ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....
ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การ
วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ผลการวิจัยพบว่า.....

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

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

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



บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความจำเป็นของเรื่องที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ว่ามีความจำเป็นอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง.....

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

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

.....
(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

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

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย.....

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

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

1..... (16 pt)

2..... (16 pt)

3..... (16 pt)





วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

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

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ



ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

.....คำอธิบายตาราง.....

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

องค์ความรู้จากการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบ่องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย.....





ข้อเสนอแนะ (18 pt)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (16 pt) (ถ้ามี)

.....

.....

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (16 pt) (ถ้ามี)

.....

.....

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt) (ถ้ามี)

.....

.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)

(16 pt) ขอขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่างเช่น ขอขอบคุณ ทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจาก โครงการวิจัยย่อย เรื่องการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

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

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก

<http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>.

ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

พระครูพิศิษฐ์ประทานธ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.



- พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่น
ไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของ
พระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
- พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1,
อักษร ก, น. 12-16).
- สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน*, น. 13.
- Buddhism Meditation Tiratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*.
Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.
- James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.



Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 350 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) (18 pt) (Not more than 350 words)

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

Keywords: (Thai)



Introduction (18 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 (18 pt)

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



(16 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.

(16 pt) results of the research answer all objectives.



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions.....

Table 1 (Name of table (if any))

Table explanation.....



Discussion (18 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 (18 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 (18 pt)

Policy Recommendations (16 pt) (if any)

Operational Recommendations (16 pt) (if any)

Recommendations for Next Research (16 pt) (if any)

(16 pt) Write the appreciation note to the funding source. The author should indicate the grant contract number of the research, for example, “I would like to express my deepest appreciation for funding resource from National Research Council Of Thailand, the fiscal year 2016, and I am also grateful for the data from a research task on The Coordination Centre Development for Contemplative Strengthening of Elders according to Buddhism.

References (18 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.

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal dashed lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no other markings, text, or illustrations on the page.



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt).....

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

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

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

(16 pt.) เขียนบททวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆใน
การเขียนบทความวิชาการ.....

[illegible]



เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง



สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

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



Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

(16 pt).

Blank lined paper for writing.





Content (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions

.....

.....

Table 1 (Name of table) (if any)

Table explanation

.....

(16 pt)

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

