

JBIM

วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน 2569

Vol. 9 No. 2 March - April 2026



JBIM

Journal of Buddhist Innovation and Management

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

VOL. 9  
NO. 2

JBIM

Journal of Buddhist Innovation and Management

Office:  
The Office Journal of Buddhist Innovation and Management  
Buddhist Management Foundation  
79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya 13170

สำนักงานวารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ  
มูลนิธิการจัดการเชิงพุทธ เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร  
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1313170  
โทร. 093-6359515



วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ  
มูลนิธิการจัดการเชิงพุทธ

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน 2569  
Vol. 9 No. 2 March - April 2026





# วารสาร JBIM พุทธนวัตกรรม และการจัดการ

## Journal of Buddhist Innovation and Management

ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน 2569

จำนวนพิมพ์ : 20 เล่ม



### เลขมาตรฐานสากล

ISSN 2774-0919 (Print)

ISSN 2774-0897 (Online)

### วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร

เป็นวารสารด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มุ่งเน้นนำเสนอองค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรมทางพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์ทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ได้แก่ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ และสาขาวิชาการศึกษา โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

### ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร

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

### กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ

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

### การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

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



**บรรณาธิการ:**

สุรพล สุยะพรหม

journal.bim@mcu.ac.th

**กองบรรณาธิการ:**

พระเมธาวินัยรส

psbud@hotmail.com

ธีรโชติ เกิดแก้ว

tongin2000@gmail.com

บุษกร วัฒนบุตร

busaaiey2516@gmail.com

บุริมปรีชญ์ คณินพศุตย์

jpkhaninphasut@gmail.com

วันทนา เนาว์วัน

wanthana\_nt@hotmail.com

สายชล ปัญญชิต

saicholpa@g.swu.ac.th

อนันต์ อุปสอด

ananupsod9541@gmail.com

อัจฉรา หล่อตระกูล

nmpungnaka@hotmail.com

วุฒินันท์ กันทะเตียน

wutthinant.kan@mahidol.ac.th

นรพัชร เสารงทอง

norapat8357@gmail.com

สำเนียง เลื่อนใส

leurmsai\_s@su.ac.th

อมรา ดอกไม้

ammara.d@aru.ac.th

สาธิต ทิพย์มณี

satit\_tipmanee@yahoo.com

ปัญญนิสารี องค์ปรัชญากุล

pantip2ong@gmail.com

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประเทศไทย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ประเทศไทย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ, ประเทศไทย

คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร, ประเทศไทย

คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

กองคลังแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก, ประเทศไทย

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, ประเทศไทย

**กองจัดการวารสาร:****ฝ่ายเลขานุการ:**

พระมหาสมชาย ขนติสรโณ

พระมหาสมัคร อติภทโท

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

**ฝ่ายศิลปกรรม:**

พระพลวัฒน์ สพล

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

**ฝ่ายการเงิน:**

กชพรรณ บุญเทียน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

**ฝ่ายพิสูจน์อักษร:**

พระมหาสุพัฒน์ นนทปญโญ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

กรกต ชำบั่นจิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

**ฝ่ายกฎหมาย:**

รัชชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

**สำนักงานวารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ**

สำนักงานมูลนิธิการจัดการเชิงพุทธ อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 1 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร  
อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

**จัดพิมพ์โดย:**

โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

13170 โทร. 035-248-000 ต่อ 8555-56 โทรสารต่อ 8545 [www.chong0053@gmail.com](mailto:www.chong0053@gmail.com)





# JBIM

วารสาร  
พุทธนวัตกรรม  
และการจัดการ

Journal of Buddhist Innovation and Management

Vol. 9 No. 2 March – April 2026

Number of prints: 20 copies



## International Standard Serial Numbers (ISSN)

ISSN 2774-0919 (Print)

ISSN 2774-0897 (Online)

## Objectives and Scope of the Journal

The journal focuses on humanities and social sciences with the aim of promoting and supporting scholars, researchers, students, and interested individuals to disseminate academic works focusing on innovative integration of Buddhist philosophy with social sciences and humanities. This includes disciplines such as Buddhist studies, business administration and management, political science, public administration, and education. Articles are accepted in both Thai and English languages.

## 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 Board Members:

Phramedhavinaiyaros  
psbud@hotmail.com

Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand

Teerachoot Kerdkaew  
tongin2000@gmail.com

Faculty of Liberal Arts, Huachiew Chalermprakiet  
University, Thailand

Busakorn Watthanabut  
busaaiey2516@gmail.com

Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University, Thailand

Purimpratch Khaninphasut  
jpkhaninphasut@gmail.com

School of Educational Studies,  
Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Wanthana Nowwan  
wanthana\_nt@hotmail.com

Faculty of Management Science,  
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Saichol Panyachit  
saicholpa@g.swu.ac.th

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University,  
Thailand

Anan Upsod  
ananupsod9541@gmail.com

Faculty of Humanities and Social Sciences,  
Lampang Rajabhat University, Thailand

Achara Lortrakul  
nmpungnaka@hotmail.com

Faculty of Management Science,  
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Wutthinant Kantatian  
wutthinant.kan@mahidol.ac.th

Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol  
University, Thailand

Norapat Soathongtong  
norapat8357@gmail.com

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of  
Technology Suvarnabhumi, Thailand

Samniang Leumsai  
leurmsai\_s@su.ac.th

Faculty of Archaeology, Silpakorn University, Thailand

Ammara Dokmai  
ammara.d@aru.ac.th

Faculty of Management Science,  
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Satit Tipmanee  
satit\_tipmanee@yahoo.com

Medical Supply Division, Royal Thai Army Medical  
Department, Thailand

Pannisa Ongprachayakul  
pantip2ong@gmail.com

Faculty of Law, Krirk University, Thailand

**Journal Manager Team:****Secretary:**

Phramaha Somchai Khantisarano Faculty of Social Sciences,  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Phramaha Samak Atibhaddho Faculty of Social Sciences,  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

**Fine Arts Department:**

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

**Finance Department:**

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.**

Buddhist Management Foundation Phra Rajrattanamoli Building (Nakhon Khemapali), 1th 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. 8555-56 Fax.8545 www.chong0053@gmail.com



## บทบรรณาธิการ



วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการนี้เป็นปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2569 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควบคู่กับการตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

(รศ.ดร.สุพล สุยะพรหม)

บรรณาธิการวารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ

## สารบัญ

|                                                                                                                                       |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| กองบรรณาธิการ                                                                                                                         | (1)   |
| บทบรรณาธิการ                                                                                                                          | (7)   |
| สารบัญ                                                                                                                                | (8)   |
| บทความวิจัย :                                                                                                                         |       |
| การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)                               |       |
| นันทวรรณ โพธิบุลย์, รัฐพล เย็นใจมา, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์                                                                            | 1-14  |
| ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน<br>เพศชายชาวไทย                                               |       |
| กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล, ยุติดา มิจินา, อธิพร มลิินทร์ คริสเตนเซน                                                                        | 15-28 |
| การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนา<br>ปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา                           |       |
| พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภโณ),<br>พระครูปลัดอุดร ปริบุญโณ                                                                  | 29-40 |
| ระบบสารสนเทศเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศแบบยั่งยืนในพื้นที่ตำบลบ้านบัว<br>อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน |       |
| ชญาดา เข้มเพชร, พระวิสุทธิพงษ์เมธี (วีระ มหาวิโร),<br>อโศก ไทยจันทรรักษ์, สุดารัตน์ ปิ่นะภา                                           | 41-53 |
| กลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการทรัพยากรดินของวัดในจังหวัด<br>สมุทรสงคราม                                       |       |
| พระครูพิศิษฐ์พัชรบัณฑิต (เอกลักษณ์ อชีโต),<br>พระครูปลัดโพธิวรวัฒน์ (ไพรัช สิริจโนโท)                                                 | 54-71 |

การประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ของคณะสงฆ์และ  
ประชาชนชาวไทย

พระศรีวัชรสารบัณฑิต (บัณฑิต ปณฺฑิตเมธี),  
สมศักดิ์ บุญปู, มินตรา กาลนิล

72-86

การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
ตามแนวพระพุทธศาสนา

สุรียา รักษาเมือง, อนุชฌน อยู่นุชฌน

87-102

การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัด  
สุราษฎร์ธานี

พระใบฎีกาวิญญู ธรรมทินโน, พระครูธีรภัทรจารี (พิชิต ธีรภทฺโท),  
พระอนุสรณ์ อนุตฺตโร

103-117

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลบางเต็อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พระปลัดอภิลิธิ วิสารโท (โพธิ์วิจิตร), อติวุฒิ หน้มน้,  
อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า

118-130

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เด่นภูมิ ผาสุก, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุรียา รักษาเมือง

131-143

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล  
เมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี

ธีรศักดิ์ ธรรมลิขิต, ภัฏฐกรณ แก่นท้าว, อติวุฒิ หน้มน้

144-155

การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัด  
ราชบุรี

พระครูปลัดสุทธีภรณ์ สุทฺธสโร (เพ็งเลา),  
พระมหากังวาล ธีรธมโม, พระครูปลัดสุรุมิ สิริวฑฒโก

156-167

การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัด  
ราชบุรี

พระครูธรรมสาทิศ (สำเริง อาทโร),  
พระราชสมุทรวชิรโสภณ (โสภณ ธรรมโสภณ),  
พระครูวิสุทธิธานันทคุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธิธาดาโร)

168-179

การพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

พระครูอนุกสิฐวชิรโสภณ (อนุชา นาถปัญโญ),  
พระวชิรวาที (กล้า วีรรัตน์), พระครูภัทรสารสุนทร (สุรพล อาสโณ)

180-192

การพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่นอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

พระครูโสภณจันทรังสี (ญาณเดช จันทโสภณ),  
พระวชิรวาที, พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวิฑูมโก

193-204

การประยุกต์หลักสังคตธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอมะจิมจังหวัดน่าน

ขวัญจิต ปัญญา, พระครูสุตนันท์บัณฑิต

205-219

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจ  
ชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอบัว จังหวัดน่าน

อัมพร พรหมตาแก้ว, อีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล, อิตติวุฒิ หมั่นมี,  
วินิจ ผาเจริญ

220-233

บทความวิชาการ :

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ : แนวทางสู่ความยั่งยืน

บงกช บวรฤกษ์

234-249

การเสริมสร้างสมรรถนะหลักของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น  
ตามหลักพลธรรม

พระก้องเกียรติ สุวฑฒนปัญโญ, พระพิพัฒน์ ปญญาวฑฒโน

250-260

## เปรียบเทียบอำนาจทางการเมืองไทยในอดีตถึงปัจจุบัน

|                                                                                                                                                                                        |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| พระครูปัญญาสารบัณฑิต (อำนาจ พลบุญโญ)                                                                                                                                                   | 261-273 |
| <b>หลักสูตรจริยธรรมกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2569</b><br>นเรศ ฤทธิเดช, นภัสดา ลิ้มปิเจริญ, กฤษกร แก้วประเสริฐ                                                           | 274-288 |
| <b>ศึกษาการเมืองการปกครองสมัยกรุงศรีอยุธยา: แนวคิด อำนาจ และปัจจัย</b><br><b>สู่การล่มสลายของอาณาจักร</b><br>จิตติมา เมืองจีน                                                          | 289-303 |
| <b>กลไกพุทธวิธีและนวัตกรรมทางสังคมในการจัดการความขัดแย้งทางการเมืองไทย</b><br><b>ร่วมสมัย</b><br>พระวชิรวิทย์ วชิรญาโณ (ตากกล้า), ธัญสุดา วงศ์ใจบุตร, นภดล ทินวัง,<br>พัชรียา ฟองจันทา | 304-319 |
| ภาคผนวก                                                                                                                                                                                | 320     |
| กระบวนการพิจารณาบทความ                                                                                                                                                                 | 321     |
| คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง                                                                                                                                                                   | 323     |





การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)\*  
BUDDHA-DHAMMA INTEGRATION FOR PERSONNEL'S QUALITY  
OF LIFE DEVELOPMENT MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA  
UNIVERSITY (CENTRAL CAMPUS)

นนทวรรณ โพไพบูลย์, รัฐพล เย็นใจมา, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์  
Nonthawan Popaiboon, Ratchapol Yenjaima, Pongpat Chittanurak  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Corresponding Author E-mail: nonthawan02456@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับคุณภาพชีวิต และ 3. นำเสนอการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยเก็บข้อมูลจาก บุคลากรประจำ สายปฏิบัติการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จำนวน 157 รูปหรือคน ผ่านแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.64) 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง ( $R = 0.661^{**}$ ) และ 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านกายภavana มุ่งส่งเสริมสุขภาพกายและสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม 2. ด้านศีลภavana เน้นการพัฒนาวินัย จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการทำงาน 3. ด้านจิตภavana มุ่งส่งเสริมความมุ่งมั่น จดจ่อ และความรับผิดชอบในหน้าที่ และ 4. ด้านปัญญาภavana เน้นการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์และการประยุกต์ใช้ปัญญาพุทธธรรมร่วมกับความรู้สมัยใหม่ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างรอบด้าน

**คำสำคัญ:** บุคลากร; หลักภavana 4; คุณภาพชีวิต



## Abstract

Objectives of this study were: 1. examine the level of quality of life, 2. study the relationship between the Four Bhavanas (mental developments) and quality of life, and 3. propose a model for developing the quality of life of personnel at Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Central Campus). This study employs a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative research. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics using multiple regression analysis, were applied. The quantitative data were collected from 157 full-time operational staff members at Mahachulalongkornrajavidyalaya University (Headquarters) through questionnaires, while the qualitative data were obtained from in-depth interviews with nine key informants (monks and lay personnel)

The research findings revealed that 1. the overall quality of life of personnel was at a high level ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.575); 2. the relationship between the Four Bhavanas and the quality of life was moderately positive ( $R = 0.661^{**}$ ); and 3. the integration of Buddhist principles for developing personnel's quality of life comprised four components: 1. Kayabhavana (Physical Development)-promoting physical health and a conducive environment; 2. Silabhavana (Moral Development)-enhancing discipline, ethics, and honesty at work; 3. Cittabhavana (Mental Development)-cultivating determination, concentration, and responsibility in performing duties; and 4. Panyabhavana (Wisdom Development)-fostering analytical thinking and integrating Buddhist wisdom with modern knowledge to holistically enhance personnel's quality of life.

**Keywords:** Personne; Bhavana Principles; Quality of Life

## บทนำ

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เนื่องจากในยุคปัจจุบัน ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร องค์กรที่มีบุคลากรมีศักยภาพสูง สามารถนำความสามารถไปใช้ในทางสร้างสรรค์ จะสามารถ



ก้าวหน้า มีความมั่งคั่ง และมั่นคงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่ขาดบุคลากรคุณภาพหรือไม่สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้เต็มที่ มักประสบปัญหาการพัฒนาและความล่าช้า การพัฒนาในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคม ล้วนขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2556) ดังนั้น องค์กรจึงมุ่งหวังที่จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกัน บุคลากรมีความคาดหวังในการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เนื่องจากมนุษย์ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานและความต้องการทางจิตใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานะและบทบาททางสังคมของตน (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561) คุณภาพชีวิตเป็นสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ ครอบคลุมทั้งความสุขทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความคิด สะท้อนถึงความพึงพอใจในชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานและอัตภาพของแต่ละบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานยังสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนม และความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพขององค์กร (ดารา ศรีรัตน, 2560)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐระดับอุดมศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการใช้บุคลากร เนื่องจากบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ และหน้าที่แตกต่างกันตามภารกิจ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจึงมีความจำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะบุคลากรสายปฏิบัติการที่มีบทบาทสำคัญทั้งด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ทรัพยากร การให้บริการนิสิต การพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ การส่งเสริมกิจกรรมทางวิชาการ และการประสานงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ความหลากหลายของหน้าที่และความรับผิดชอบสูงอาจทำให้เกิดความเครียด ความกดดัน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งอาจกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิตและศักยภาพในการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2565)

การนำหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการพัฒนาจิตใจช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีจิตใจที่สูงขึ้นและสามารถนำความสุขไปสู่ตนเอง ผู้อื่น และสังคม การปฏิบัติตามหลักอริยสัจ 4 ยังส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (อง.ปญจก. (ไทย)22/79/145)

ด้วยเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)



โดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เนื่องจากมหาวิทยาลัยมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะการบูรณาการหลัก ภาวนา 4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. รูปแบบของการวิจัย

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

#### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ จำนวน 256 รูปหรือคน (กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 157 รูปหรือคน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา 2 รูป 2. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 2 คน 3. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการ 3 คน และ 4. บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2 รูปหรือคน

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลัก ออกแบบตามวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิต ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้วยดัชนี



ความสอดคล้อง (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกับกลุ่มจริง พบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.962

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 157 ชุด เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติ

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เพื่อประกอบการนำเสนอผลการวิจัย

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสถิติ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ตามเกณฑ์ Best และใช้สถิติอนุมาน Pearson's Correlation Coefficient (r) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐาน รวมทั้งแจกแจงความถี่และจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) จัดหมวดหมู่ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์อย่างรอบด้าน

### ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) ตามหลักภavana 4

| ข้อที่ | หลักภavana 4                  | ระดับการปฏิบัติ |      |        |
|--------|-------------------------------|-----------------|------|--------|
|        |                               | $\bar{X}$       | S.D. | แปลค่า |
| 1      | ด้านกายภavana คือพัฒนากาย     | 3.96            | 0.80 | มาก    |
| 2      | ด้านศีลภavana คือพัฒนาวินัย   | 4.35            | 0.74 | มาก    |
| 3      | ด้านจิตภavana คือพัฒนาจิต     | 4.38            | 0.67 | มาก    |
| 4      | ด้านปัญญาภavana คือพัฒนาปัญญา | 4.34            | 0.72 | มาก    |
| ภาพรวม |                               | 4.26            | 0.64 | มาก    |



จากตารางที่ 1 พบว่า หลักภาวะนา 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตภาวะนา คือพัฒนาจิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.67) รองลงมา ด้านศีลภาวะนา คือพัฒนาวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = 0.74) ด้านปัญญาภาวะนา คือพัฒนาปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.67) และด้านกายภาวะนา คือพัฒนากาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.80)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวะนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

| ตัวแปรตาม                        |                               |                                       |                                                |                                    |                             |                         |                            |                                                          |                                         |
|----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์        | การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร | 1. ด้านการตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | 2. ด้านสภาพแวดล้อมส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย | 3. ด้านการพัฒนาความรู้และภูมิปัญญา | 4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 5. ด้านบูรณาการทางสังคม | 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | 7. ด้านความเสมอภาคของชีวิตระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว | 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม |
| ตัวแปรอิสระ                      |                               |                                       |                                                |                                    |                             |                         |                            |                                                          |                                         |
| หลักภาวะนา 4                     | .661**                        | .412**                                | .553**                                         | .514**                             | .563**                      | .603**                  | .686**                     | .574**                                                   | .650**                                  |
| 1. ด้านกายภาวะนา คือพัฒนากาย     | .627**                        | .448**                                | .552**                                         | .549**                             | .494**                      | .448**                  | .547**                     | .602**                                                   | .550**                                  |
| 2. ด้านศีลภาวะนา คือพัฒนาวินัย   | .501**                        | .243**                                | .438**                                         | .382**                             | .464**                      | .243**                  | .450**                     | .559**                                                   | .412**                                  |
| 3. ด้านจิตภาวะนา คือ พัฒนาจิต    | .563**                        | .367**                                | .471**                                         | .422**                             | .464**                      | .367**                  | .494**                     | .569**                                                   | .465**                                  |
| 4. ด้านปัญญาภาวะนา คือพัฒนาปัญญา | .639**                        | .391**                                | .485**                                         | .452**                             | .566**                      | .391**                  | .635**                     | .692**                                                   | .593**                                  |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 2 พบว่าหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันดังนี้

หลักภาวนา 4 โดยภาพรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R = .661^{**}$ )

หลักภาวนา 4 ด้านกายภาวนา คือ พัฒนากาย กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R = .627^{**}$ )

หลักภาวนา 4 ด้านศีลภาวนา คือ พัฒนาวินัย กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ( $R = .501^{**}$ )

หลักภาวนา 4 ด้านจิตภาวนา คือ พัฒนาจิต กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R = .563^{**}$ )

หลักภาวนา 4 ด้านปัญญาภาวนา คือ พัฒนาปัญญา กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R = .639^{**}$ )

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง)

3.1. กายภาวนา คือ พัฒนากาย ให้แข็งแรงและสมดุลตามหลักธรรมะ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและเป็นธรรม สร้างน้ำใจมิตรภาพ การช่วยเหลือเกื้อกูล และสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสุขภาพกายและจิตใจอย่างองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลและความเป็นอยู่ที่ดี

3.2 ศีลภาวนา คือ พัฒนาวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต จรรยาบรรณวิชาชีพ และศีลธรรม จัดกิจกรรมอบรมและพัฒนา เพื่อให้บุคลากรสามารถนำหลักธรรมพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตและงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

3.3 จิตภาวนา คือ พัฒนาจิตใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อภาระงาน ส่งเสริมความเอาใจใส่ใฝ่รู้ ตรวจสอบผลงานอย่างสม่ำเสมอ และฝึกสมาธิวิปัสสนา พร้อมสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสงบและสติปัญญาในการทำงาน

3.4 ปัญญาภาวนา คือ พัฒนาปัญญา ส่งเสริมความรอบคอบ รอบรู้ และการใช้เหตุผล วิเคราะห์งานอย่างถี่ถ้วน ผสมผสานหลักธรรมกับความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่





พร้อมสร้างระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันถ่องแท้และประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและชีวิต

3.5 ด้านการตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จัดสิทธิและความคุ้มครอง เทียบเท่าหรือสูงกว่ามาตรฐานกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผลงานและความรับผิดชอบ พร้อมพัฒนาระบบตอบแทนให้ทันสมัยเพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 ด้านสภาพแวดล้อมส่งเสริมคุณภาพและความปลอดภัย จัดสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ พร้อมระบบระบายอากาศ แสงสว่าง เครื่องมือและ อุปกรณ์ทันสมัย มีความปลอดภัยทั้งโครงสร้างอาคารและสิ่งปลูกสร้าง เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและผลงานคุณภาพ

3.7 ด้านพัฒนาความสามารถและโอกาสเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากร ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพ ส่งเสริมทักษะเชิงวิชาการและ เฉพาะทาง พร้อมสร้างโอกาสเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่องตลอดชีวิตการทำงาน

3.8 ด้านความมั่นคง มีระบบประเมินผลและต่อสัญญาจ้างอย่างเหมาะสม โปร่งใส สนับสนุนการแสดงผลงาน จัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานปฏิบัติการและ บริหาร พร้อมสร้างความมั่นคงในการจ้างงานและสิทธิประโยชน์ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและ ความผูกพันกับองค์กร

3.9 ด้านบูรณาการทางสังคม ส่งเสริมการประสานงานและช่วยเหลือ ระหว่างหน่วยงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ พร้อมสนับสนุน เทคโนโลยีและระบบการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือ แบ่งปัน ความรู้ และพัฒนาผลงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

3.10 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ส่งเสริมการเคารพบทบาทหน้าที่ของ ตนเองและผู้อื่น รับรองสิทธิในการปฏิบัติงาน สนับสนุนวัฒนธรรมยอมรับความคิดเห็น แตกต่าง ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดบรรยากาศเป็นมิตร สามัคคี และบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

3.11 ด้านความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เปิดโอกาสให้ บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมองค์กร จัดสรรเวลาสำหรับครอบครัว ส่งเสริมสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว พร้อมสนับสนุนสิทธิพิเศษเพื่อสวัสดิการครอบครัว ให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.12 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จัดกิจกรรมที่สร้างคุณค่า และประโยชน์ต่อสังคม ถ่ายทอดความตระหนักแก่บุคคลภายนอก จัดบริการวิชาการ



เผยแพร่วัฒนธรรมและพระพุทธศาสนาผ่านการเป็นวิทยากรและสื่อหลากหลาย เพื่อให้  
องค์กรมีบทบาทสร้างประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จากผลการศึกษาพบว่า หลักภavana 4 โดยภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบูรณาการหลักภavana 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจิตภavana คือ พัฒนาจิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านศีลภavana คือ พัฒนาวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านปัญญาภavana คือ พัฒนาปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านกายภavana คือ พัฒนากาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพัฒน์ คำดี (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า การบูรณาการหลักภavana 4 ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนอยู่ในระดับมาก โดยเน้นส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำ ปฏิบัติตามวินัย และพัฒนาจิตใจและปัญญาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศมาวดี ฉากภาพ (2563) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการ พัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า การพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหลักภavana 4 ครอบคลุมด้านกาย ศีล จิต และปัญญา ส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสุขภาวะ ที่สมดุลและครบองค์รวม การดำเนินงานประกอบด้วยการบริหารจัดการและการสร้างเสริม สุขภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เปรมวิชัย (2566) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก พบว่า การประยุกต์หลักภavana 4 เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตใน จังหวัดพิษณุโลก มีผลต่อการพัฒนาปัจเจกบุคคล สายอาชีพ และองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จากผลการศึกษาพบว่า หลักภavana 4 โดยภาพรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ( $R = .661^{**}$ ) กลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านปัญญาภavana การพัฒนาปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน ระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านกายภavana การพัฒนากาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ใน

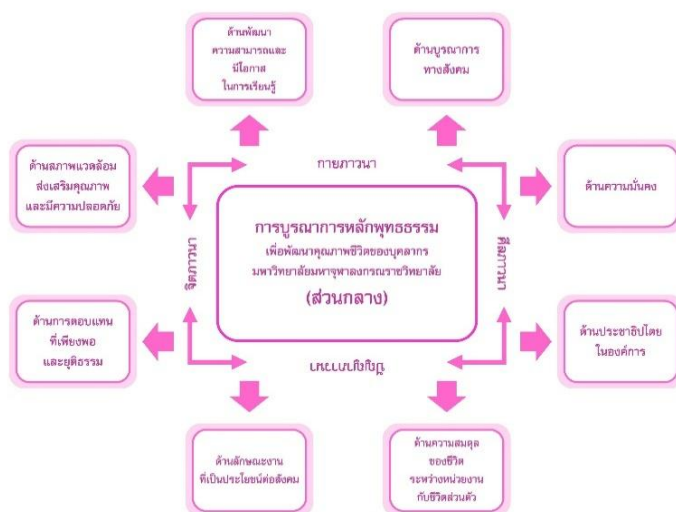


ระดับปานกลาง ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง และด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระ อุดมกิจสกุล (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชัน จำกัด พบว่า หลักภาวนา 4 โดยเฉพาะด้านจิตภาวนาและศีลภาวนา ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การพัฒนาด้านกายภาวนาเน้นการออกกำลังกายและการบริโภคที่เหมาะสม ศีลภาวนาเน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จิตภาวนาเน้นการฝึกสติและเจริญภาวนา ส่วนปัญญาภาวนาเน้นการอบรมและพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของถนอมขวัญ อยู่สุข (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตเชิงพุทธในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยหลักภาวนา 4 ทั้งกาย ศีล จิต และปัญญา มีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพล ศิริ ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยผู้สูงอายุมีสุขภาวะดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและงบประมาณส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) จากผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยส่งเสริมค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรได้รับการส่งเสริมทั้งด้านวิชาการ ทักษะอาชีพ และภาวะผู้นำควบคู่กับการสร้างความมั่นคงในงานและระบบประเมินผลที่โปร่งใส อีกทั้งยังเน้นการมีส่วนร่วมทางสังคม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญหทัย พงษ์สุวรรณ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต สิ่งแวดล้อมการทำงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และโอกาสพัฒนาตนเอง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตคือกระบวนการบริหาร PDCA และหลักทฤษฎีอัมมิกัตถประโยชน์ 4 ซึ่งร่วมกันอธิบายความ

แปรผันของคุณภาพชีวิต แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการพุทธธรรมช่วยส่งเสริมการดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและสมดุล สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปราโมทย์ปัญญาวุฒน์ (บุญเลิศ เตชปัญโญ) (2564) ได้วิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า คณะสงฆ์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุได้ทั้งทางกายและจิตใจ จุดอ่อนคือการขาดงบประมาณ ส่วนโอกาสเกิดจากความร่วมมือของหน่วยงานรัฐ และอุปสรรคคือการระบาดของโควิด-19 การพัฒนาตามหลักภavana 4 ครอบคลุมทั้งกาย ศีล จิต และปัญญา และเน้นการบูรณาการใน 7 ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพ ทิ่ออยู่อาศัย รายได้ ความมั่นคงทางสังคม บริการสังคม และนันทนาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูศรีเมธาภรณ์ จิตธมโม (สายแก้วดี) (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธบูรณาการสำหรับผู้สูงอายุของพระสงฆ์ ในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธบูรณาการ ได้แก่ สุขภาวะองค์รวม ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักภavana 4 เป็นพื้นฐาน รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเน้นการดูแลด้านร่างกายผ่านการทำสมาธิ เดินจงกรม ด้านจิตใจผ่านการพุทศุญและใส่ใจสมาธิ ด้านสังคมผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมและการฟังธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย เช่น ที่พัก ห้องน้ำ

## องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ส่วนกลาง) พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมุ่งเน้นการสร้างระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและทันสมัย ควบคู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตย การทำงานเป็นทีม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พร้อมทั้งผลักดันลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรโดยบูรณาการหลักศีลสมาธิ ปัญญาเข้ากับระบบบริหารงานบุคคล จัดอบรมปฏิบัติธรรมประจำปี และกำหนดตัวชี้วัดคุณธรรมจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทั้งด้านคุณธรรมและวิชาชีพ
2. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงพื้นที่และบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติธรรม ส่งเสริมการทำงานแบบมีสติ (Mindful Working) และพัฒนาผู้นำทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. มหาวิทยาลัยควรจัดโปรแกรมสัปดาห์ละหนึ่งครั้ง เพื่อฝึกสมาธิ ฟังธรรมและแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนำหลักธรรมมาใช้ในการชีวิตประจำวัน พร้อมจัดทำคู่มือปฏิบัติธรรมสำหรับบุคลากร
2. มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งระบบพี่เลี้ยงด้านพุทธธรรมเพื่อให้คำปรึกษาแก่บุคลากร จัดประชุมกลุ่มย่อยอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนาแอปพลิเคชัน “MCU Dharma Life” ที่มีเนื้อหาธรรมะ การนั่งสมาธิ การบันทึกประจำวัน และการติดตามผล

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยทั่วไป เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และแนวทางการปรับใช้หลักพุทธธรรมในบริบทที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาติดตามผลระยะยาวของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยใช้การวิจัยแบบผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พร้อมพัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธธรรม



## เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2567). *สารสนเทศงานบุคคล*. สืบค้น 11 กันยายน 2567, จาก <https://central.mcu.ac.th/?cat=131>
- ณิชาพัฒน์ คำดี. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ดารา ศรีรัตน์. (2560). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยบูรพา* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถนอมขวัญ อยู่สุข. (2563). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุจากกรมชลประทาน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ทัศนาวดี ฉากภาพ. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ปาริชาติ เปรมวิชัย. (2566). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูปราโมทย์ปัญญาวัฒน์ (บุญเลิศ เตชบุญโญ). (2564). *พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูศรีเมธากรณ์ วิฑิตมโฆ (สายแก้วดี). (2564). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธบูรณาการสำหรับผู้สูงอายุของพระสงฆ์ในจังหวัดพิจิตร* (ดุชนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พีระ อุดมกิจสกุล. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสนธิวิวัฒน์ จำกัด (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพ็ญหทัย พงษ์สุวรรณ. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเกษตรจังหวัดอ่างทอง (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2565). แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ 2566-2570. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.





## ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย\*

### FACTORS INFLUENCING PUBLIC CONSCIOUSNESS IN WORK PERFORMANCE OF MALE THAI CABIN CREW

กฤษณ์ วิทวัสสำราญกุล, ยุธิดา มิจินา, ธิติพร มลิินทร์ คริสเตนเซน

Krit Witthawassamrankul, Yuthida Michina, Thitiporn Milindra Christensen

สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Aviation Personnel Development Institute, Kasem Bundit University

Corresponding Author E-mail: krit.wit@kbu.ac.th

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเนื่องจากพนักงานมีตารางการบินที่ไม่แน่นอน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ( $\alpha = 0.97$ ) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทยมีระดับการตระหนักรู้ในปัจจัยภายในอยู่ในระดับมาก และมีระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบระดับจิตสาธารณะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน เส้นทางบิน และตำแหน่งงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยการตระหนักรู้ในปัจจัยภายในด้านค่านิยมส่วนบุคคล ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านภาวะอารมณ์และด้านลักษณะทางกายภาพ ส่งผลต่อระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 92.2 ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของปัจจัยภายใน



ในฐานะกลไกเชิงจิตวิทยาที่เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมเพื่อส่วนรวมและความรับผิดชอบ  
ต่อสังคมในบริบทงานบริการการบิน

**คำสำคัญ:** จิตสาธารณะ; ปัจจัยภายใน; การปฏิบัติงาน; พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศ  
ชายชาวไทย; การบริหารทรัพยากรมนุษย์

## Abstract

This study aimed to examine the factors influencing public consciousness in the work performance of male Thai cabin crew. A quantitative research design was employed. Data were collected using a structured questionnaire from a sample of 400 male Thai cabin crew members working in both full-service and low-cost airlines in Thailand. A convenience sampling method was employed because employees had irregular and unpredictable flight schedules. The questionnaire demonstrated high reliability ( $\alpha = .97$ ). Descriptive statistics, t-tests, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis were used for data analysis.

The results indicated that male Thai cabin crew demonstrated a high level of internal awareness factors and the highest level of public consciousness in work performance. Comparative analysis revealed no statistically significant differences in public consciousness when classified by age, education level, marital status, work experience, flight routes, or job position at the .05 level. Multiple regression analysis showed that internal factors, namely personal values, commitment to self-development and career advancement, emotional condition, and physical characteristics—significantly influenced public consciousness in work performance at the .05 level. These factors collectively explained 92.2% of the variance in public consciousness. The findings suggest that public consciousness among male Thai cabin crew is strongly shaped by internal psychological and value-based factors rather than demographic characteristics, providing important implications for human resource management policies in the aviation industry, particularly in fostering internal values, emotional competencies,



and ethical service orientation to promote sustainable service quality and social responsibility.

**Keywords:** Public Consciousness; Internal Factors; Work Performance; Male Thai Cabin Crew; Human Resource Management

## บทนำ

อุตสาหกรรมการบินเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจและการเดินทางของโลก โดยการเดินทางทางอากาศมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากความต้องการความสะดวก รวดเร็ว และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านการบิน ส่งผลให้การคมนาคมทางอากาศมีความปลอดภัยและได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างมาก นอกจากนี้ อุตสาหกรรมการบินยังเป็นภาคธุรกิจที่มีอัตราการเติบโตสูงและต้องการบุคลากรที่มีศักยภาพหลากหลาย โดยเฉพาะ “พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน” ซึ่งเป็นตำแหน่งสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสบการณ์ ความมั่นใจ และความปลอดภัยของผู้โดยสาร (จิโรรส ฉายาพันธุ์, 2561)

พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีบทบาทมากกว่าการให้บริการทั่วไป แต่ยังเกี่ยวข้องกับการดูแลความปลอดภัย การจัดการสถานการณ์ฉุกเฉิน และการปฏิบัติตามมาตรฐานการบินระหว่างประเทศ เช่น ICAO และ IATA (Bureau of Labor Statistics, 2021; IATA, 2020) ลักษณะงานดังกล่าวต้องอาศัยทักษะรอบด้าน ทั้งการสื่อสาร การจัดการอารมณ์ การตัดสินใจภายใต้แรงกดดัน และความรับผิดชอบต่อผู้โดยสาร (จิตาภา สืบบุญเรือง, 2561)

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสังคมไทยและหลายประเทศทั่วโลก อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินยังคงถูกมองว่าเหมาะสมกับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่งผลให้พนักงานต้อนรับเพศชายต้องเผชิญกับอคติ ความคาดหวังทางสังคม และความท้าทายด้านภาพลักษณ์และบทบาทหน้าที่ แม้ปัจจุบันองค์การการบินจะเปิดกว้างด้านความหลากหลายทางเพศมากขึ้น แต่พนักงานต้อนรับเพศชายยังคงเผชิญแรงกดดันทางสังคม จิตวิทยา และอาชีพที่แตกต่างจากเพศหญิง (เอกสิทธิ์ พัทธะวิทยานันท์, 2560)

การตระหนักรู้และการใช้คุณค่าในตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความมั่นคงทางจิตใจ และศักยภาพในการทำงานของพนักงานต้อนรับเพศชาย ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การตระหนักรู้และใช้คุณค่าในตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยทางจิตวิทยา และปัจจัยทางสังคม ซึ่งล้วนมีบทบาทต่อการปรับตัวและการปฏิบัติงานในบริบทองค์กรการบิน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎี Self-Concept ของ Rogers (1959) และแนวคิดสมรรถนะทางอารมณ์ของ



Boyatzis (1999) ที่ชี้ว่า ความเข้าใจตนเองและการจัดการอารมณ์เป็นรากฐานของประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กันนี้ “จิตสาธารณะ” ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ซึ่งหมายถึงการยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ความรับผิดชอบ และจริยธรรมวิชาชีพในการให้บริการ (สุพจน์ เตชวรสินสกุล, 2558) แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจเพื่อบริการสาธารณะของ Perry (1996) ที่อธิบายว่า จิตสาธารณะเป็นพลังภายในที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติงานเพื่อสังคมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน

นอกจากนี้ ทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคมของ Tajfel & Turner (1986) ยังช่วยอธิบายบทบาทของความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจและการปรับตัวของพนักงานต้อนรับเพศชายในบริบทที่ตนเป็นกลุ่มส่วนน้อย การมีจิตสาธารณะจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถรักษาสอดคล้องทางจิตใจและยึดมั่นในบทบาทวิชาชีพได้อย่างมั่นคง

แม้ว่างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบริการและจิตสาธารณะจะได้รับความสนใจอย่างต่อเนื่อง ทั้งในบริบทงานบริการทั่วไปและอุตสาหกรรมการบินที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาในกลุ่มบุคลากรบริการโดยรวม หรือให้ความสำคัญกับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศหญิงเป็นหลัก เนื่องจากภาพลักษณ์ทางอาชีพและบทบาททางสังคมที่ถูกกำหนดมาอย่างยาวนาน นอกจากนี้ งานวิจัยด้านจิตสาธารณะจำนวนมากยังขาดการวิเคราะห์ในบริบทของอาชีพที่เป็นกลุ่มส่วนน้อยทางสังคม ซึ่งต้องเผชิญแรงกดดันอคติ และความคาดหวังที่แตกต่างจากกลุ่มบุคลากรทั่วไป ช่องว่างดังกล่าวทำให้ยังขาดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกภายในที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายในบริบทการบริการการบิน งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าวโดยศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย เพื่อขยายองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และบริการในอุตสาหกรรมการบินอย่างเป็นระบบ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย
2. เพื่อศึกษาระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทยนี้ได้รับการออกแบบการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดังนี้

### 1. รูปแบบของการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประเภทการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย

### 2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย จำนวน 1,310 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินที่ให้บริการเต็มรูปแบบ (Full Service Airlines) จำนวน 770 คน และพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินแบบต้นทุนต่ำ (Low-Cost Airlines) จำนวน 540 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973)

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้าง มีเนื้อหาแบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน เส้นทางบินที่ปฏิบัติหน้าที่ และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด และระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ ความสามารถทั่วไป สมรรถภาพและการกระทำ ภาวะอารมณ์ ปัญหาและสุขภาพ ค่านิยมส่วนบุคคล และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ส่วนที่ 3 ข้อมูลจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นแบบสอบถามลักษณะเดียวกับส่วนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ด้าน ได้แก่ จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น และจิตสำนึกเกี่ยวกับสังคม และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการการบินระดับปริญญาเอก จำนวน 3 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97 และความเชื่อมั่นจากการทดลองใช้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยรวม ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะ และด้านจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.962, 0.933, และ 0.956 ตามลำดับ

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งและรับคืนด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามเดือนสิงหาคม 2568 ให้กับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทยที่สังกัดในสายการบินในประเทศไทย ได้แก่ สายการบินไทย สายการบินบางกอกแอร์เวย์ส สายการบินไทยแอร์เอเชีย สายการบินไทยไลอ้อนแอร์ สายการบินนกแอร์ และสายการบินเวียตเจ็ตแอร์ได้รับการตอบกลับและข้อมูลมีความสมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลครบทั้ง 400 ฉบับ

สมมติฐานการวิจัย การวิจัยครั้งนี้กำหนดสมมติฐานเพื่อทดสอบระดับความแตกต่าง และอิทธิพลของปัจจัยภายในที่มีต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

H1: ปัจจัยภายในของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทยอยู่ในระดับสูง

H2: จิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทยอยู่ในระดับสูง

H3: พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

H4: ปัจจัยภายในมีอิทธิพลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับจิตสาธารณะด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับจิตสาธารณะตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน เส้นทางบินที่ปฏิบัติหน้าที่ และตำแหน่งงานด้วยสถิติทดสอบแบบ One-Way ANOVA

5.3 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานด้วยสถิติการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ก่อนดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบเงื่อนไขเบื้องต้นของการวิเคราะห์ ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปร การไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์กัน



สูงระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance รวมถึงการกระจายตัวแบบปกติของค่าความคลาดเคลื่อน (Normality) ผลการตรวจสอบพบว่าค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.10 และการกระจายตัวของค่าความคลาดเคลื่อนเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงสามารถดำเนินการวิเคราะห์ถดถอยพหุได้

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 26–30 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 40.0) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 31–35 ปี (ร้อยละ 39.3) และน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 5.0) ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 60.5) และสถานภาพโสด (ร้อยละ 68.3) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6–10 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 36.3) รองลงมาคือ มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 29.3) ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในเส้นทางภายในประเทศ และระหว่างประเทศระยะไกล (มากกว่า 6 ชั่วโมง) (ร้อยละ 51.2) ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพนักงานต้อนรับชั้นประหยัด จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 37.0) รองลงมาคือ หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (Air Purser) (ร้อยละ 35.0)

2. ระดับปัจจัยโดยรวมที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = 0.52$ ) ด้านที่ส่งผลในระดับมากที่สุดคือ ด้านค่านิยมส่วนบุคคล (ระดับมากที่สุด,  $\bar{X} = 4.45$ ,  $SD = 0.52$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านปัญหาและสุขภาพ (ระดับมาก,  $\bar{X} = 3.45$ ,  $SD = 0.98$ ) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ระดับปัจจัยโดยรวมที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย

| ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะ<br>ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชาย | ระดับความคิดเห็น |      |           |
|-------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-----------|
|                                                                         | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล     |
| 1. ด้านลักษณะทางกายภาพ                                                  | 3.95             | 0.66 | มาก       |
| 2. ด้านความสามารถทั่วไปสมรรถภาพและการกระทำ                              | 4.26             | 0.53 | มากที่สุด |
| 3. ด้านภาวะอารมณ์                                                       | 4.10             | 0.63 | มาก       |
| 4. ด้านปัญหาและสุขภาพ                                                   | 3.45             | 0.98 | มาก       |
| 5. ด้านค่านิยมส่วนบุคคล                                                 | 4.45             | 0.51 | มากที่สุด |
| 6. ด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ                | 4.31             | 0.61 | มากที่สุด |
| ระดับปัจจัยโดยรวมที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะ                                  | 4.08             | 0.52 | มาก       |





3. ระดับจิตสาธารณะโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.42$ ,  $SD = 0.51$ ) ระดับจิตสาธารณะด้านที่มากที่สุดคือ จิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง (ระดับมากที่สุด,  $\bar{X} = 4.48$ ,  $SD = 0.53$ ) และน้อยที่สุดคือ จิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น (ระดับมากที่สุด,  $\bar{X} = 4.36$ ,  $SD = 0.52$ ) ดังในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลวิเคราะห์ระดับจิตสาธารณะโดยรวมในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย

| จิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน<br>เพศชายชาวไทย | ระดับความคิดเห็น |      |           |
|------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-----------|
|                                                                        | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล     |
| 1 ด้านจิตสำนึกเกี่ยวกับตนเอง                                           | 4.48             | 0.53 | มากที่สุด |
| 2 ด้านจิตสำนึกเกี่ยวกับผู้อื่น                                         | 4.36             | 0.52 | มากที่สุด |
| 3 ด้านจิตสำนึกเกี่ยวกับสังคม                                           | 4.43             | 0.57 | มากที่สุด |
| จิตสาธารณะโดยรวมในการปฏิบัติงาน                                        | 4.42             | 0.51 | มากที่สุด |

4. ระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทยไม่แตกต่างกันตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน เส้นทางบิน และตำแหน่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของจิตสำนึกสาธารณะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| ปัจจัย          | มิติ    | F (df1, df2)  | P   | สรุปผล     |
|-----------------|---------|---------------|-----|------------|
| อายุ            | ตนเอง   | 0.420 (6,393) | .86 | ไม่แตกต่าง |
|                 | ผู้อื่น | 0.344 (6,393) | .91 | ไม่แตกต่าง |
|                 | สังคม   | 0.707 (6,393) | .64 | ไม่แตกต่าง |
| ระดับการศึกษา   | ตนเอง   | 1.250 (3,396) | .29 | ไม่แตกต่าง |
|                 | ผู้อื่น | 1.529 (3,396) | .20 | ไม่แตกต่าง |
|                 | สังคม   | 1.632 (3,396) | .18 | ไม่แตกต่าง |
| สถานภาพสมรส     | ตนเอง   | 0.526 (3,396) | .66 | ไม่แตกต่าง |
|                 | ผู้อื่น | 1.947 (3,396) | .12 | ไม่แตกต่าง |
|                 | สังคม   | 1.336 (3,396) | .26 | ไม่แตกต่าง |
| ประสบการณ์ทำงาน | ตนเอง   | 0.185 (4,395) | .94 | ไม่แตกต่าง |
|                 | ผู้อื่น | 0.851 (4,395) | .49 | ไม่แตกต่าง |
|                 | สังคม   | 0.450 (4,395) | .77 | ไม่แตกต่าง |
| เส้นทางบิน      | ตนเอง   | 1.139 (3,396) | .33 | ไม่แตกต่าง |
|                 | ผู้อื่น | 0.282 (3,396) | .83 | ไม่แตกต่าง |
|                 | สังคม   | 0.444 (3,396) | .72 | ไม่แตกต่าง |



**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของจิตสำนึกสาธารณะในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

| ปัจจัย     | มิติ    | F (df1, df2)  | P   | สรุปผล     |
|------------|---------|---------------|-----|------------|
| ตำแหน่งงาน | ตนเอง   | 2.104 (3,396) | .09 | ไม่แตกต่าง |
|            | ผู้อื่น | 1.821 (3,396) | .14 | ไม่แตกต่าง |
|            | สังคม   | 1.048 (3,396) | .37 | ไม่แตกต่าง |

5. ปัจจัยการตระหนักรู้ในปัจจัยภายใน ได้แก่ ค่านิยมส่วนตัว ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภาวะอารมณ์ และลักษณะทางกายภาพ มีอิทธิพลทางบวกต่อจิตสำนึกสาธารณะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 92.2 ( $R^2 = .922$ )

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของปัจจัยการตระหนักรู้ในปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อจิตสำนึกสาธารณะในการปฏิบัติงานบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย

| ตัวแปร                 | B      | $\beta$ | t      | p     |
|------------------------|--------|---------|--------|-------|
| ค่านิยมส่วนตัว         | 0.456  | .443    | 12.636 | <.001 |
| ความมุ่งมั่นในการพัฒนา | 0.236  | .275    | 7.782  | <.001 |
| ภาวะอารมณ์             | 0.176  | .207    | 4.373  | <.001 |
| ปัญหาและสุขภาพ         | -0.054 | -.099   | -4.240 | <.001 |
| ความสามารถทั่วไป       | 0.105  | .106    | 2.308  | .020  |

$R^2 = .830$ , Adjusted  $R^2 = .827$ ,  $F = 383.575$ ,  $p < .001$

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยแบ่งได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสำนึกสาธารณะของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยโดยรวมที่ส่งผลต่อจิตสำนึกสาธารณะของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทยอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่านิยมส่วนบุคคลและด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสะท้อนให้เห็นว่าการรับรู้คุณค่าในตนเองและแรงจูงใจภายในเป็นฐานสำคัญของพฤติกรรมการทำงานเพื่อส่วนรวม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดค่านิยมพื้นฐานของ Schwartz (1992) และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ที่อธิบายว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเชิงบวกต่อสังคมเมื่อความต้องการพื้นฐานและคุณค่าในตนเองได้รับการตอบสนอง ดังนั้น การเสริมสร้างค่านิยมส่วนบุคคลและการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์องค์กรการบิน สอดคล้องกับ



งานวิจัยของสุวดี ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน (2561) ซึ่งชี้ว่า ค่านิยมส่วนบุคคล และแรงจูงใจภายในส่งเสริมพฤติกรรมจิตสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญ

2. เพื่อศึกษาระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย ผลการวิจัยพบว่าระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านจิตสำนึกเกี่ยวกับตนเองและสังคม สะท้อนถึงความตระหนักในบทบาทวิชาชีพ ความรับผิดชอบต่อความปลอดภัย และการให้บริการแก่ผู้โดยสารในฐานะผู้รับบริการสาธารณะ ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจเพื่อบริการสาธารณะของ Perry (1996) ที่ชี้ว่า จิตสาธารณะเป็นพลังภายในที่ขับเคลื่อนบุคคลให้ยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวดี ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน (2561) ที่ชี้ว่าการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองมีผลต่อคุณภาพการบริการ งานวิจัยของอัครวิทย์ ศาสนพิทักษ์ (2563) และภัทรพร แสงทอง (2561) ที่ระบุว่าจิตสาธารณะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ดังนั้น การส่งเสริมจิตสาธารณะทั้งในมิติตนเองและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการบริการและภาพลักษณ์ของสายการบิน

3. เพื่อเปรียบเทียบระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการเปรียบเทียบระดับจิตสาธารณะจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าจิตสาธารณะมิได้เกิดจากลักษณะประชากรศาสตร์หรือประสบการณ์การทำงานโดยตรง หากแต่เป็นผลจากการหล่อหลอมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรการบิน ผลการวิจัยนี้สนับสนุนแนวคิดด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณลักษณะภายในมากกว่าการคัดเลือกบุคลากรจากลักษณะส่วนบุคคล สอดคล้องกับงานของพรรณราย กิตติสุวรรณ (2562) และภัทรพร แสงทอง (2561) ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อระดับจิตสาธารณะในบริบทงานบริการสายการบิน งานวิจัยของสุวดี ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน (2561) ชี้ให้เห็นว่า การปลูกฝังค่านิยมองค์กร การฝึกอบรม และการสร้างมาตรฐานการบริการที่ชัดเจน สามารถทำให้พนักงานมีระดับจิตสาธารณะใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับ ดังนั้น การพัฒนาจิตสาธารณะควรมุ่งเน้นการจัดการภายในองค์กรมากกว่าการคัดเลือกบุคลากรตามลักษณะส่วนบุคคล

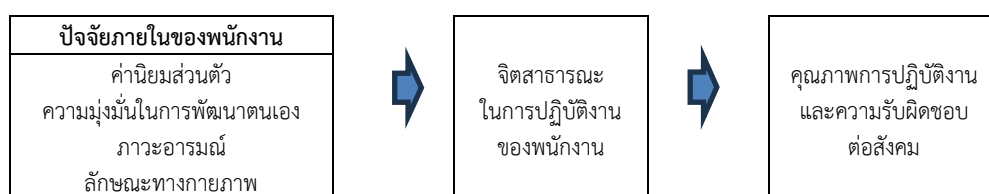
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายชาวไทย ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่าปัจจัยภายในสามารถร่วมกันอธิบายระดับจิตสาธารณะได้ในสัดส่วนสูง สะท้อนถึงความเชื่อมโยงเชิงแนวคิดของตัวแปรด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมองค์การมากกว่าการอธิบายเชิงสาเหตุ



โดยตรง โดยเฉพาะในบริบทงานบริการที่ต้องอาศัยการจัดการอารมณ์ บุคลิกภาพและค่านิยมวิชาชีพอย่างเข้มข้น ผลการวิจัยจึงชี้ให้เห็นว่าองค์กรการbinควรให้ความสำคัญกับการออกแบบระบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมการตระหนักรู้ในคุณค่าความรับผิดชอบต่อสังคม และจริยธรรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานของสุวดี ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน (2561) รวมถึงอัศวินท์ ศาสนพิทักษ์ (2563) ที่ชี้ว่าค่านิยมและแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญต่อความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุทธาทิพย์ วงศ์คำ (2562) และปิยะดา อินทรปัญญา (2560) ซึ่งระบุว่า การจัดการอารมณ์และบุคลิกภาพที่เหมาะสมช่วยเสริมคุณภาพการบริการและภาพลักษณ์วิชาชีพ

### องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยแสดงด้วยภาพที่ 1 เป็นกรอบความสัมพันธ์เชิงแนวคิดระหว่างปัจจัยภายในของพนักงาน ได้แก่ ค่านิยมส่วนบุคคล ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภาวะอารมณ์ และลักษณะทางกายภาพ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวเอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและความรับผิดชอบต่อสังคม อันนำไปสู่คุณภาพการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์การบริการที่ยั่งยืนในบริบทอุตสาหกรรมการบิน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยภายในของพนักงาน ได้แก่ ค่านิยมส่วนบุคคล ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ภาวะอารมณ์ และลักษณะทางกายภาพ มีส่งผลต่อระดับจิตสาธารณะในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ องค์กรการบินและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดแนวนโยบายเชิงระบบ โดยบูรณาการกรอบการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล ดังนี้



1. นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเป้าหมายด้านการจ้างงานที่มีคุณค่า การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน ผ่านการเสริมสร้างค่านิยมวิชาชีพ จิตสาธารณะ และความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการบริหารบุคลากรทุกระดับ ทั้งนี้เพื่อให้การให้บริการด้านการบินไม่เพียงมุ่งตอบสนองประสิทธิภาพทางธุรกิจ แต่ยังสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากรและผู้ใช้บริการในระยะยาว

2. นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้กรอบการบริหารจัดการ การกำกับดูแล และพัฒนาบุคลากรโดยมองว่าเป็นทุนหรือสินทรัพย์ที่มีมูลค่ามากกว่าแค่ทรัพยากรทั่วไป โดยกำหนดนโยบายการบริหารทุนมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียม ความหลากหลาย และความปลอดภัยทางจิตใจของบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเพศชายซึ่งอาจเผชิญแรงกดดันทางสังคม การออกแบบระบบฝึกอบรม การประเมินผล และการพัฒนาเส้นทางอาชีพที่เป็นธรรม จะช่วยส่งเสริมจิตสาธารณะ ความผูกพันต่อองค์กร และความน่าเชื่อถือด้านธรรมาภิบาลขององค์กรการบินในสายตาผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3. นโยบายการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร โดยพัฒนานโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมที่มุ่งเน้นคุณภาพการบริการที่มีจริยธรรม เป็นแกนหลัก โดยเชื่อมโยงการแสดงจิตสาธารณะของพนักงานเข้ากับพันธกิจด้านความปลอดภัย ความเชื่อมั่นของผู้โดยสาร และภาพลักษณ์องค์กร การปลูกฝังพฤติกรรมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจะช่วยยกระดับ CSR จากกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานประจำวันอย่างยั่งยืน

4. นโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความหลากหลายและความยั่งยืนทางสังคม โดยกำหนดนโยบายด้านวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการยอมรับความหลากหลายทางเพศและบทบาทวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการสื่อสารองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่เลือกปฏิบัติ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความมั่นคงทางจิตใจจะช่วยเสริมสร้างจิตสาธารณะและความยั่งยืนของแรงงานในอุตสาหกรรมการบิน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก
2. ควรขยายขนาดและความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง เพื่อเพิ่มความถูกต้องและความละเอียด



## เอกสารอ้างอิง

- จิตาภา สืบบุญเรือง. (2561). การตัดสินใจในการเลือกใช้บริการหรือจัดซื้อเครื่องบินขนส่งผู้โดยสารในอุตสาหกรรมการบินของบริษัทพาณิชย์แห่งหนึ่ง (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะดา อินทรปัญญา. (2560). จิตสาธารณะกับการปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิโยรส ฉายาพันธุ์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับภาคพื้นดินของสายการบินโอमानแอร์น ทำอากาศยานสุวรรณภูมิ (การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรรณราย กิตติสุวรรณ. (2562). จิตสาธารณะและพฤติกรรมการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรพร แสงทอง. (2561). จิตสาธารณะและพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของนักศึกษา มหาวิทยาลัย. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 12(3), 55–68.
- สุทธาทิพย์ วงศ์คำ. (2562). การบริหารจัดการอารมณ์กับคุณภาพการบริการของบุคลากรในสายงานบริการ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 23(3), 89-103.
- สุพจน์ เตชวรสินสกุล. (2558). จิตสาธารณะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวดี ไกรสกุล และจุฑาภรณ์ คงรักษ์กวิน. (2561). ค่านิยมส่วนบุคคลกับความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการบริการ. วารสารการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, 24(2), 45-60.
- อัศวินท์ ศาสนพิทักษ์. (2563). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 8(1), 101–118.
- เอกสิทธิ์ พัชรวิทยานันท์. (2560). เตรียมสอบการบินพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Boyatzis, R. E. (1999). *Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development*. Sage Publications.
- Bureau of Labor Statistics. (2021). *Employment projections: 2020–2030*. Retrieved May 1, 2024, from <https://www.bls.gov/emp/>



- IATA. (2020). *Airline industry economic performance 2020*. Retrieved May 10, 2024, from <https://shorturl.asia/y3v2i>
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5–22.
- Rogers, C. R. (1959). *A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships*. McGraw-Hill.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1–65.
- Tajfel, H. & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. (pp. 7–24). Chicago, IL: Nelson-Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.





การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัย  
ด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา\*

DEVELOPING A MENTORING SYSTEM TO ENHANCE THE EFFECTIVENESS  
OF RESEARCH MONITORING ON INTELLECTUAL AND MORAL  
DEVELOPMENT THROUGH RELIGIOUS PRINCIPLES

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภโณ), พระครูปลัดอูตร ปริบุญโน

Phrakhrusuthikittibundit (Krisada Kittisobhano), Phrakhrupalat Udon Paripunno

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: 6401104008@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพและข้อจำกัดของการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา และ 2. พัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยดังกล่าว การวิจัยเป็นเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 25 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารงานวิจัย และนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนาในปัจจุบันมีลักษณะเด่นที่การดำเนินงานบนฐานความสัมพันธ์เชิงกลียานมิตรระหว่างพี่เลี้ยงและนักวิจัย โดยให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกัน การสะท้อนคิด และการใช้หลักโยนิโสมนสิการในการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล อย่างไรก็ตามยังพบข้อจำกัดด้านระบบสารสนเทศ การจัดการองค์ความรู้ และการพึ่งพาบุคคลมากกว่ากลไกเชิงระบบ และ 2. การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงสามารถสังเคราะห์เป็นระบบพี่เลี้ยงเชิงพุทธที่มีโครงสร้างและกระบวนการชัดเจน โดยใช้หลักพระพุทธศาสนาเป็นกรอบกำกับการดำเนินงาน ได้แก่ อิทธิบาท 4 ไตรสิกขา โยนิโสมนสิการ และสังคหวัตถุ 4 ส่งผลให้การกำกับติดตามงานวิจัยมีความเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม และระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นช่วยเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยทั้งในเชิงกระบวนการและผลลัพธ์ โดยนักวิจัยเกิดการพัฒนาปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมอย่างเป็นองค์รวม งานวิจัยมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในระดับบุคคล ชุมชน



และระบบการวิจัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบูรณาการหลักศาสนาเข้ากับระบบที่เลี้ยงสามารถสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและการพัฒนามนุษย์ได้อย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** ระบบพี่เลี้ยง; การกำกับติดตามงานวิจัย; ปัญญาและคุณธรรม; หลักพุทธธรรม; งานวิจัยเชิงคุณภาพ

## Abstract

This research article aimed: 1. to examine the conditions and limitations of research monitoring on intellectual and moral development through religious principles, and 2. to develop a mentoring system that enhances the effectiveness of such research monitoring. A qualitative research approach was employed. Data were collected through in-depth interviews with 25 key informants, including individuals involved in policy formulation, research administration, and scholars in Buddhist studies, as well as focus group discussions with 10 experts in research and research monitoring. The data were analyzed using descriptive content analysis.

The findings revealed that: 1. the current research monitoring system on intellectual and moral development through religious principles is characterized by operations based on *kalyāṇamitta* (spiritual friendship) relationships between mentors and researchers, emphasizing collaborative learning, reflective thinking, and the application of *yoniso-manasikāra* to promote rational and analytical thinking. However, limitations were found in research information systems, knowledge management, and reliance on individuals rather than systematic mechanisms; 2. the development of the mentoring system can be synthesized into a Buddhist-based mentoring system with a clear structure and process, using Buddhist principles as the guiding framework, namely the Four Bases of Success (*Iddhipāda*), the Threefold Training (*Sīla, Samādhī, Paññā*), *yoniso-manasikāra*, and the Four Principles of Social Integration (*Saṅgahavatthu*), which contribute to systematic, continuous, and contextually appropriate research monitoring; and the developed mentoring system enhances the effectiveness of research monitoring in both process and outcomes, leading to holistic development of researchers' wisdom, morality, and research ethics. The



research outputs demonstrate quality and practical applicability at the individual, community, and research system levels. These findings indicate that integrating religious principles into a mentoring system can sustainably support both research development and human development.

**Keywords:** Mentoring System; Research Monitoring; Intellectual and Moral Development; Buddhist Principles; Qualitative Research

## บทนำ

การพัฒนาปัญญาและคุณธรรมของมนุษย์นับเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในสังคมไทยที่มีพระพุทธศาสนาเป็นฐานทางวัฒนธรรมและระบบคุณค่าหลัก การเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจริยธรรมควบคู่กัน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษา การบริหารองค์กร และการกำหนดนโยบายสาธารณะในทุกระดับ งานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนามีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่สังเคราะห์องค์ความรู้จากหลักพุทธธรรม เพื่อนำไปอธิบายและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาสังคมร่วมสมัยที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ทั้งในมิติของการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสร้างความสมดุลในการดำรงชีวิตของประชาชน อย่างไรก็ตาม แม้งานวิจัยด้านดังกล่าวจะมีความสำคัญเชิงคุณค่าและเชิงนโยบาย แต่สภาพการดำเนินงานวิจัยในทางปฏิบัติยังคงประสบข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในด้านระบบการกำกับติดตามที่ยังเน้นการรายงานผลเชิงเอกสารมากกว่าการเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัย งานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพย์สินวัดและการจัดการองค์กรทางศาสนาได้สะท้อนให้เห็นว่า กลไกการบริหารที่ขาดมิติด้านคุณธรรมและความสัมพันธ์เชิงมนุษยธรรมย่อมส่งผลให้การดำเนินงานขาดพลังและความยั่งยืน (อภิญาญา ฉัตรช่อฟ้า และคณะ, 2567; พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และคณะ, 2566) สถานการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า หากการกำกับติดตามงานวิจัยยังคงดำเนินไปในลักษณะเชิงกลไกและขาดการดูแลเชิงพัฒนางานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมย่อมไม่สามารถบรรลุเป้าหมายเชิงคุณค่าได้อย่างแท้จริง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการและการกำหนดนโยบายได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการนำหลักพรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุ 4 และไตรสิกขา มาใช้เป็นกรอบในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบ และความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพกับจริยธรรม งานวิชาการในสาขานโยบายสาธารณะและการบริหารภาครัฐได้ชี้ให้เห็นว่า การมีคุณธรรมเป็นฐานของการทำงานช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความไว้วางใจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้



ส่วนเสียอย่างเป็นรูปธรรม (ศิริพงษ์ สมบูรณ์, 2567; กนกนุช นิยนันท์, 2567) อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนแนวคิดดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ และการถอดบทเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งงานวิจัยเป็นกลไกสำคัญในการทำหน้าที่ดังกล่าว การกำกับติดตามงานวิจัยจึงควรถูกออกแบบให้เป็นกระบวนการสนับสนุนและเสริมพลัง มากกว่าการควบคุมหรือประเมินผลเพียงปลายทาง แนวคิดระบบพี่เลี้ยงจึงถูกนำเสนอ ในฐานะกลไกที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงกลยาณมิตรระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิจัย เปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิด และการพัฒนาจิตสำนึกเชิงคุณธรรม งานศึกษาหลายชิ้นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางพุทธศาสนาและการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรได้สะท้อนว่า ระบบการดูแลที่ตั้งอยู่บนความเข้าใจ ความเมตตา และการให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน มีพลังมากกว่าระบบการสั่งการเชิงอำนาจ (พระปลัดธันวาท วิชชากร (พ่วงกุล), 2567; พระมหาฉัตรชัย ปญญาวฑฒโน (พลศรี), 2567) อย่างไรก็ตาม ระบบพี่เลี้ยงที่ใช้อยู่ทั่วไปยังขาดกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมเข้ากับกระบวนการกำกับ ติดตามงานวิจัยอย่างเป็นระบบและชัดเจน

จากช่องว่างดังกล่าว การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตาม งานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งใน เชิงวิชาการและเชิงนโยบาย ในเชิงวิชาการ การศึกษานี้ช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับ บทบาทของระบบพี่เลี้ยงในฐานะกลไกเชิงพุทธที่สนับสนุนการเกิดปัญญาและการพัฒนา จริยธรรมของนักวิจัยอย่างเป็นองค์รวม ไม่จำกัดอยู่เพียงการผลิตผลงานวิชาการตามกรอบ เวลา ส่วนในเชิงนโยบาย ระบบพี่เลี้ยงที่มีโครงสร้างชัดเจนและมีหลักธรรมเป็นแกนกลาง สามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาระบบกำกับติดตามงานวิจัยในสถาบันการศึกษา หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรทางศาสนา อันจะช่วยลดการพึ่งพาบุคคล เพิ่มความต่อเนื่อง ขององค์ความรู้ และเชื่อมโยงงานวิจัยเข้ากับการกำหนดนโยบายและการพัฒนาชุมชนอย่าง มีทิศทาง งานวิชาการด้านรัฐบาลดิจิทัล นโยบายการคลัง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพุทธธรรม ต่างสะท้อนตรงกันว่า ระบบที่มีจริยธรรมเป็นฐานย่อมเอื้อต่อความ ยั่งยืนและความไว้วางใจของสังคม (อรุณัฐ ปุณยกก, 2567; ยศ ธนารักษ์โชค, 2567; สนธยา วงษ์เอี่ยม, 2567) การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพการกำกับติดตามงานวิจัยที่ เป็นอยู่ พร้อมทั้งพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเชิงพุทธที่สามารถเสริมสร้างทั้งคุณภาพงานวิจัยและ การเติบโตทางปัญญาและคุณธรรมของนักวิจัยไปพร้อมกัน เพื่อสนับสนุนการสร้างองค์ ความรู้ที่มีคุณค่าเชิงวิชาการ มีพลังเชิงจริยธรรม และตอบสนองต่อความท้าทายของ สังคมไทยร่วมสมัยได้อย่างยั่งยืน



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา
2. เพื่อพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งศึกษาสภาพการกำกับติดตามงานวิจัยและการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงผ่านกระบวนการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง การวิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเป็นวิธีหลักในการรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนประสบการณ์ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอย่างรอบด้าน

### 2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม ประกอบด้วย กลุ่มผู้ออกนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติการ กลุ่มผู้สนับสนุนโครงการ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และนักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ จำนวน 25 รูปหรือคน นอกจากนี้ ยังมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 10 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการบริหารจัดการงานวิจัย โดยการคัดเลือกแบบเจาะจงเช่นเดียวกัน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และแบบสนทนากลุ่มเฉพาะสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เครื่องมื่อดังกล่าวได้รับการพัฒนาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือพบว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ในระดับเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ และการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสะท้อนมุมมองต่อสภาพการกำกับติดตามงานวิจัยและการพัฒนา



ระบบที่เลี้ยง ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลดำเนินไปจนได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะนำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นการวิจัย จากนั้นสังเคราะห์และตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อสรุปผลการวิจัยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนาในปัจจุบันมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการกำกับติดตามงานวิจัยในสาขาอื่น โดยกระบวนการกำกับติดตามมิได้เน้นการควบคุมหรือการตรวจสอบเชิงเอกสารเป็นหลัก หากแต่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์เชิงกลยุธมิตรระหว่างพี่เลี้ยงและนักวิจัย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แนวราบที่ตั้งอยู่บนฐานของความเข้าใจ ความเมตตาและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ลักษณะดังกล่าวช่วยลดความตึงเครียดในการทำงานวิจัย ทำให้นักวิจัยสามารถสะท้อนปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ได้อย่างเปิดเผย ส่งผลให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างตรงจุดและเหมาะสมกับบริบท

นอกจากนี้ การกำกับติดตามงานวิจัยยังใช้หลักโยนิโสมนสิการเป็นกรอบสำคัญในการกระตุ้นการคิดวิเคราะห์ของนักวิจัย โดยพี่เลี้ยงทำหน้าที่ชี้แนะแนวทางและตั้งคำถามเชิงสะท้อนคิด มากกว่าการให้คำตอบสำเร็จรูป กระบวนการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีเหตุผล การเชื่อมโยงเหตุและปัจจัยของปัญหา และการตัดสินใจบนฐานของปัญญา ทำให้นักวิจัยเกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและสามารถนำประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้กับงานวิจัยหรือการทำงานด้านอื่นในอนาคต

ผลการวิจัยยังพบว่า การบูรณาการเครือข่ายบ้าน วัด และโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำกับติดตามงานวิจัย เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับกระบวนการวิจัย โดยการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน พระสงฆ์ และครู ทำให้งานวิจัยได้รับการตรวจสอบและสะท้อนข้อมูลจากหลายมิติ เพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล และช่วยให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังสะท้อนข้อจำกัดที่สำคัญ ได้แก่ การขาดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศกลางสำหรับการติดตามความก้าวหน้า การจัดการองค์ความรู้ที่ยังไม่เป็นระบบ และการพึ่งพาบทบาท



ของพี่เลี้ยงรายบุคคลมากกว่ากลไกเชิงโครงสร้าง ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องและความยั่งยืนของการกำกับติดตามงานวิจัยในระยะยาว

2. ผลการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นรูปแบบระบบพี่เลี้ยงเชิงพุทธที่มีโครงสร้างและกระบวนการดำเนินงานชัดเจน โดยระบบดังกล่าวขับเคลื่อนผ่านเครือข่ายการทำงานในสามมิติ ได้แก่ เครือข่ายเชิงพื้นที่ เครือข่ายเชิงประเด็น และเครือข่ายเชิงหน้าที่ ซึ่งช่วยให้การกำกับติดตามงานวิจัยมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และลักษณะของงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม ระบบพี่เลี้ยงดังกล่าวมิได้มุ่งเพียงการติดตามความก้าวหน้าของเนื้องานเท่านั้น หากแต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนานักวิจัยในมิติของปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมควบคู่กันอย่างเป็นองค์รวม

ในกระบวนการพัฒนาระบบพี่เลี้ยง พบว่า การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้เป็นกรอบกำกับการทำงานช่วยสร้างความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ของพี่เลี้ยงและนักวิจัย ส่งผลให้การกำกับติดตามงานวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการตีความเป้าหมายของการวิจัย และเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วมกันในกระบวนการวิจัย นอกจากนี้ ระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นยังช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เพิ่มความเป็นระบบในการติดตามความก้าวหน้า และเอื้อต่อการถอดบทเรียนและการสังเคราะห์องค์ความรู้จากประสบการณ์จริงของนักวิจัยอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นช่วยให้การกำกับติดตามงานวิจัยมีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากขึ้น นักวิจัยมีความตระหนักในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อกระบวนการวิจัย และให้ความสำคัญกับจริยธรรมการวิจัยในคนและชุมชนอย่างชัดเจน ทั้งนี้ การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงสามารถสังเคราะห์เป็นระบบพี่เลี้ยงเชิงพุทธที่ใช้หลักพระพุทธศาสนาเป็นกรอบกำกับการทำงานอย่างชัดเจน ได้แก่ อธิปไตย 4 เป็นพลังขับเคลื่อนการทำงานวิจัย ไตรสิกขาเป็นกรอบควบคุมคุณภาพงานและคุณภาพคน โยนิโสมนสิการเป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์ และสังคหวัตถุ 4 เป็นฐานในการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ ส่งผลให้การกำกับติดตามงานวิจัยมีความเป็นระบบต่อเนื่อง และเอื้อต่อการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมของนักวิจัยอย่างยั่งยืน

## อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา สามารถอภิปรายตาม





วัตถุประสงค์การวิจัยได้ 2 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ สภาพการกำกับติดตามงานวิจัยและการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการกำกับติดตาม

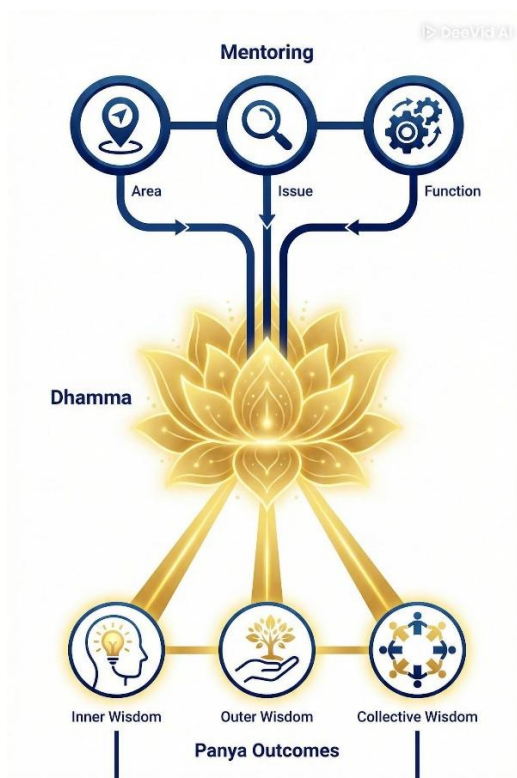
1. ผลการศึกษาสภาพการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนามีลักษณะเด่นอยู่ที่การดำเนินงานบนฐานความสัมพันธ์เชิงกลียณมิตรระหว่างพี่เลี้ยงและนักวิจัย ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แนวราบที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันและการสะท้อนปัญหาอย่างเปิดเผย ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานศึกษาด้านการบริหารจัดการทรัพย์สินวัดและการจัดการองค์กรทางศาสนาที่ชี้ให้เห็นว่า กลไกการทำงานที่ตั้งอยู่บนฐานความไว้วางใจและคุณธรรม มีพลังในการขับเคลื่อนงานมากกว่าการควบคุมเชิงโครงสร้างเพียงอย่างเดียว (อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า และคณะ, 2567; พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ และคณะ, 2566) นอกจากนี้ การใช้หลักโยนิโสมนสิการเป็นกรอบในการกำกับติดตาม ช่วยให้นักวิจัยสามารถพัฒนาการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ รู้จักพิจารณาเหตุและปัจจัยของปัญหา และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาปัญญาภายในควบคู่กับคุณธรรม (สนธยา วงษ์เอี่ยม, 2567) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบข้อจำกัดด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการจัดการองค์ความรู้ ซึ่งสะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างที่สอดคล้องกับข้อค้นพบของงานวิจัยด้านการบริหารจัดการภาครัฐและนโยบายสาธารณะที่ชี้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้างควบคู่กับมิติคุณธรรม (ศิริพงษ์ สมบูรณ์, 2567; ยศ ธนารักษ์โชค, 2567)

2. ผลการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา ผลการวิจัยด้านการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัย พบว่า ระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเป็นระบบเชิงพุทธที่บูรณาการกระบวนการพี่เลี้ยงเข้ากับเครือข่ายการทำงานทั้งในเชิงพื้นที่เชิงประเด็น และเชิงหน้าที่ ซึ่งช่วยให้การกำกับติดตามงานวิจัยมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละโครงการ ผลการวิจัยในประเด็นนี้สอดคล้องกับงานศึกษาด้านการพัฒนาศักยภาพผู้นำและการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรม ที่เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาคนจากภายใน (พระปลัดธันว วิชชากร (พ่วงกุล), 2567; พระมหาฉัตรชัย ปญญาวฑฺฒโน (พลศรี), 2567) การใช้หลักพุทธธรรมเป็นกรอบกำกับระบบพี่เลี้ยงยังช่วยสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ลดความคลาดเคลื่อนในการกำกับติดตาม และเสริมสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับจริยธรรมและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย (กนกนุช นิยนันท์, 2567; อรุณัฐ ปุณยกนก, 2567) โดยสรุป การอภิปรายผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา จะมีประสิทธิผลมากขึ้นเมื่อบูรณาการมิติของความสัมพันธ์เชิงคุณธรรมเข้ากับระบบการจัดการที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ระบบที่เลี้ยงเชิงพุทธที่พัฒนาขึ้นสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการวิจัยเข้ากับการพัฒนามนุษย์และการขับเคลื่อนนโยบายและองค์กรบนฐานคุณธรรม อันสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสังคมไทยร่วมสมัยที่มุ่งเน้นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณค่าทางจริยธรรม (ศิริพงษ์ สมบูรณ์, 2567; สนธยา วงษ์เอี่ยม, 2567)

### องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายองค์ประกอบขององค์ความรู้ใหม่ได้ 3 ส่วนหลัก ดังนี้

ส่วนที่ 1 M - Mentoring System (ระบบพี่เลี้ยงกัลยาณมิตร) คือ โครงสร้างและกลไกการทำงานที่เป็น ฮาร์ดแวร์ ของระบบ ซึ่งผู้วิจัยค้นพบว่า ระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพสำหรับบริบทสังคมไทย ต้องไม่ใช่ระบบการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น แต่เป็นระบบที่ตั้งอยู่บนฐานความสัมพันธ์แบบ กัลยาณมิตร โดยมีกลไกการทำงานขับเคลื่อนใน 3 มิติประสานกันอย่างลงตัว ได้แก่ 1. มิติเชิงพื้นที่ (Area-Based) ใช้วัดและชุมชนเป็นฐานปฏิบัติการสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก 2. มิติเชิงประเด็น (Issue-Based) สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและการจัดการความรู้ที่ลึกซึ้ง และ 3. มิติเชิงหน้าที่ (Functional-Based) มีโครงสร้างการบริหารจัดการที่ชัดเจน โปร่งใส และยืดหยุ่น โดยพี่เลี้ยงในระบบนี้ต้องทำหน้าที่เป็นทั้งโค้ช ที่คอยชี้แนะ พี่เลี้ยง ที่คอยดูแล และ เพื่อน ที่คอยรับฟัง เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจให้นักวิจัยกล้าที่จะเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 2 D - Dhamma Principles (หลักธรรมบูรณาการ) คือ หัวใจสำคัญหรือซอฟต์แวร์ ที่หล่อเลี้ยงระบบให้มีชีวิตและจิตวิญญาณ ผู้วิจัยพบว่า การกำกับติดตามงานวิจัยจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีการนำหลักธรรมทางศาสนาประยุกต์ใช้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย 1. หลักอิทธิบาท 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) ใช้เป็นพลังขับเคลื่อนให้นักวิจัยทำงานด้วยใจรักและความเพียรพยายาม 2. หลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการควบคุมคุณภาพงานและคุณภาพคน ให้งานวิจัยดำเนินไปอย่างมีจริยธรรม มีความมุ่งมั่น และใช้สติปัญญาไตร่ตรอง 3. หลักโยนิโสมนสิการ ใช้เป็นเครื่องมือในการคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาและการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ และ 4. หลักสังคหวัตถุ 4 ใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างเครือข่ายและบริหารความสัมพันธ์ระหว่างพี่เลี้ยง นักวิจัย และชุมชน

ส่วนที่ 3 P - Panya & Moral Outcomes (ผลลัพธ์เชิงปัญญาและคุณธรรม) คือ เป้าหมายปลายทางหรือ ผลสัมฤทธิ์ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานของระบบ ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่เล่มรายงานวิจัย แต่ครอบคลุมถึงความงอกงามใน 3 ระดับ คือ 1. ปัญญาภายใน (Inner Wisdom) นักวิจัยเกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ มีจิตสาธารณะ และมีกระบวนการคิดที่เป็นเหตุเป็นผล (Change Agent) 2. ปัญญาภายนอก (Outer Wisdom) เกิดนวัตกรรมทางสังคมหรือรูปแบบการแก้ปัญหาชุมชนที่ปฏิบัติได้จริงและยั่งยืน และ 3. ปัญญาสังคม (Collective Wisdom) เกิดเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและสังคมได้ในระยะยาว

สรุปองค์ความรู้ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพสูงสุด คือระบบที่สามารถผนวกความเป็นระบบระเบียบทางโลกเข้ากับความละเอียดอ่อนทางธรรมได้อย่างสมดุล โดยมีพี่เลี้ยงทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงนำหลักคิดทางศาสนาเข้าสู่



การปฏิบัติจริงผ่านกระบวนการวิจัย ส่งผลให้งานวิจัยไม่ใช่ภาระ แต่เป็นเครื่องมือในการขัดเกลาจิตใจและพัฒนาปัญญาของผู้คน ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมกระบวนการที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมในบริบทอื่น ๆ ได้อย่างกว้างขวาง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานกำกับด้านการวิจัยควรกำหนดนโยบายให้ระบบพี่เลี้ยงเป็นกลไกหลักในการกำกับติดตามงานวิจัยด้านการพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมเป็นกรอบกำกับการดำเนินงาน เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิจัยควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักวิจัย

2. ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศและการจัดการองค์ความรู้ด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามความก้าวหน้า การถอดบทเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. หน่วยงานวิจัยควรจัดให้มีการแต่งตั้งพี่เลี้ยงนักวิจัยอย่างเป็นทางการ พร้อมกำหนดบทบาท หน้าที่ และกระบวนการกำกับติดตามที่ชัดเจน โดยเน้นความสัมพันธ์เชิงกลยาณมิตรและการเรียนรู้ร่วมกัน

2. ควรพัฒนากระบวนการกำกับติดตามงานวิจัยให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และลักษณะโครงการ โดยใช้การทำงานเชิงเครือข่ายในระดับพื้นที่ ระดับประเด็น และระดับหน้าที่ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและความเหมาะสมในการดำเนินงาน

3. ควรส่งเสริมการถอดบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างพี่เลี้ยงและนักวิจัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมควบคู่กับความก้าวหน้าของงานวิจัย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเพื่อประเมินประสิทธิผลของระบบพี่เลี้ยงในการกำกับติดตามงานวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณหรือวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่สามารถเปรียบเทียบผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจน

2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังบริบทของสถาบันการศึกษาและหน่วยงานด้านศาสนาในพื้นที่หรือระดับที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษาความเหมาะสมและการปรับใช้ระบบพี่เลี้ยงในบริบทที่หลากหลาย



## เอกสารอ้างอิง

- กนกนุช นิยนันท์. (2567). การขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะแบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรม. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 2(4), 33–41.
- พระปลัดธันวา วิชชากรโร (พ่วงกุล). (2567). พุทธภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นตามหลักสังคหวัตถุ 4. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 2(4), 69–77.
- พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และคณะ. (2566). การพัฒนาระบบปฏิบัติการเชิงกฎหมายและพระธรรมวินัยเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งในสังคมไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(1), R296–R306.
- พระมหาฉัตรชัย ปญญาวฑฺฒโน (พลศรี). (2567). ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 2(4), 138–149.
- ยศ ธนารักษ์โชค. (2567). นโยบายการคลังกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวพระพุทธศาสนา. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 2(4), 92–99.
- ศิริพงษ์ สมบูรณ์. (2567). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนโยบายด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 2(4), 25–32.
- สนธยา วงษ์เอี่ยม. (2567). นโยบายด้านการพัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 2(4), 129–137.
- อภิญา ฉัตรข้อฟ้า และคณะ. (2567). รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(6), 362–373.
- อรุณัฐ ปุณยนก. (2567). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อความสำเร็จ. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 2(4), 42–49.



ระบบสารสนเทศเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศแบบยั่งยืนในพื้นที่ตำบลบ้านบัว  
อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน\*  
SUSTAINABLY ECOTOURISM ROUTES INFORMATION SYSTEM OF BAN BUA  
SUBDISTRICT MUEANG BURIRAM DISTRICT BURIRAM PROVINCE BY  
COMMUNITY PARTICIPATION

<sup>1</sup>ชญาดา เข้มเพชร, <sup>1</sup>พระวิสุทธีพงษ์เมธี (วีระ มหาวิโร),

<sup>2</sup>อโศก ไทยจันทารักษ์, <sup>3</sup>สุดารัตน์ ปิ่นะภา

<sup>1</sup>Chayada Kempetch, <sup>1</sup>Phrawisutthiphongmethee (Vira Mahaviro),

<sup>2</sup>Asoke Thaichantararak, <sup>3</sup>Sudarat Peenapa

<sup>1</sup>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

<sup>2</sup>คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

<sup>3</sup>คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

<sup>1</sup>Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

<sup>2</sup>Faculty of Education, Buriram Rajabhat University

<sup>3</sup>Faculty of Industrial Technology, Buriram Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: chayadakempetch@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษา สำรวจ พัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลและสื่อประชาสัมพันธ์ศักยภาพและทรัพยากรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 2. ออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ตำบลบ้านบัว อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ และ 3. ทดสอบและประเมินผลการใช้ระบบสารสนเทศเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศตำบลบ้านบัว อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมวิธี ได้แก่ 1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาข้อมูลจากการสำรวจ การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 16 คน คัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9 คน คัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา 2. การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 150 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญจากนักท่องเที่ยวตำบลบ้านบัวในเดือนกรกฎาคม 2568 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

---

\*Received August 22, 2025; Revised November 25, 2025; Accepted December 1, 2025



ผลการวิจัยพบว่า 1. ตำบลบ้านบัวมีทรัพยากรส่งเสริมการท่องเที่ยว รวม 169 แห่ง ประกอบด้วย ทรัพยากรการท่องเที่ยว 111 แห่ง และสิ่งอำนวยความสะดวกนักท่องเที่ยว 58 แห่ง ผลการสำรวจสามารถกำหนดเป็นเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ 2 เส้นทาง คือ สายประวัติศาสตร์ และสายวิถีชีวิตชุมชน ตรวจสอบและวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์และการประชุมประชาคม 2. พัฒนาเว็บไซต์ <http://www.banbuatour.com> ประกอบด้วย ฐานข้อมูล แผนที่การท่องเที่ยว และสื่อมัลติมีเดีย และ 3. ผลการประเมินเว็บไซต์ พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” พึงพอใจคุณภาพของระบบและแผนที่เส้นทางท่องเที่ยว ระดับ “มากที่สุด” ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยกับการนำเทคโนโลยีมาเชื่อมกับการท่องเที่ยว และเสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมสายมูหรือการไหว้สิ่งศักดิ์สิทธิ์ กิจกรรมตามเทศกาล และการอบรมอาสาสมัครมัคคุเทศก์ องค์ความรู้จากการวิจัย คือ คนในชุมชน จิตวิญญาณของชุมชน ทุนทางธรรมชาติและทุนวัฒนธรรม เป็นองค์ประกอบของบ้านบัวที่คนต่างพื้นที่ต้องการมาเห็น ผนวกกับการดำรงอัตลักษณ์ การมีเครือข่ายสนับสนุน และการปรับตัวของชุมชนเพื่อความยั่งยืน สรุปเป็นแบบจำลองบ้านบัว หรือ “BANBUA Model”

**คำสำคัญ:** ระบบสารสนเทศ; เส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ; ตำบลบ้านบัว; การมีส่วนร่วมของชุมชน

## Abstract

This research article aimed to 1. Study, survey, and develop the database and media of the potential and resources for promoting ecotourism; 2. Design and develop an information system for ecotourism routes in Ban Bua Subdistrict, Mueang Buriram District, Buriram Province; and 3. Evaluated the ecotourism route information system in Ban Bua Subdistrict, Mueang Buriram District, Buriram Province. The study was a mixed-methods approach; 1. The qualitative data were collected using surveys, in-depth interviews of 16 key informants selected purposively from stakeholders, and focus group discussion of 9 key informants selected purposively from experts, analyzed using content analysis. 2. The quantitative data were collected using questionnaire. A sample of 150 were selected by accidental sampling from Ban Bua Subdistrict tourists in July 2025, and analyzed descriptively for frequency, percentages, mean and standard deviation (SD).





The research results found 1. Ban Bua Subdistrict's tourist promoting resources were 169 items, 111 attractions and 58 accommodations, divided into the historical route, and the community lifestyle route, and were approved by Interview and community meeting. 2. <http://www.banbuatour.com> comprised of information, tourism map, and multimedia; 3. The evaluation found the satisfaction average score was at a high level. The most satisfaction were for the quality of the information system and the tourist route map, at the highest level. Focus group discussions agreed that technology should be integrated with tourism. They also suggested adding activities such as spiritual activities or paying respects to the sacred objects of Ban Bua, festival tourism, and training for volunteer guides. The body of knowledge were people in the community, the sense of community, and their natural and cultural capital, were tourist attractions that people from other areas want to see; maintaining identity, establishing networks, and adaptability were also need for sustainability. All was represented by “BANBUA Model.”

**Keywords:** Information System; Ecotourism Routes; Ban Bua Subdistrict; Community Participation

## บทนำ

จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและมีขนาดใหญ่เป็นอันดับ 6 ของประเทศไทย พื้นที่โดยรวมประมาณ 10,321,885 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 6.11 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือร้อยละ 2.01 ของประเทศ มีประชากร 1,581,184 คน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 23 อำเภอ 189 ตำบล 2,212 หมู่บ้าน (สำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์, 2566) ในอดีตจังหวัดบุรีรัมย์เป็นที่รู้จักในนามของ “เมืองแปะ” จากชื่อต้นไม้ซึ่งเรียกตามสำเนียงโคราชว่า “ต้นแปะ” และได้ชื่อว่าเป็นเมืองแห่งแสง จนมีคำกล่าวว่า “ไปบุรีรัมย์ ต้องดำนํ้ากิน” (สุจิตต์ วงษ์เทศ, 2559) ทว่าทุกวันนี้จังหวัดบุรีรัมย์ไม่ต้องดำนํ้ากินอีกต่อไป แต่กลายเป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาจนมีความก้าวหน้า มั่งคั่งจนเป็นที่สนใจของคนทั่วโลกและได้ชื่อว่าเป็นเมืองที่น่ามาเยือนตามความหมายของชื่อเมือง เนื่องด้วยบุรีรัมย์มีทรัพยากรที่เอื้อต่อการท่องเที่ยว โดยเฉพาะแหล่งโบราณสถานและศิลปะแบบขอมโบราณ อาทิ อุทยานประวัติศาสตร์พนมรุ้ง ปราสาทหินเมืองต่ำ และปราสาทหนองหงส์ อีกทั้งยังเป็นที่รู้จักในการเป็นแหล่งปลูกข้าวหอมมะลิคุณภาพดี มีแหล่งทอผ้าไหมที่สวยงาม



มีความหลากหลายของประเพณีวัฒนธรรม สนามฟุตบอลและสนามแข่งรถมาตรฐานโลก จนได้ชื่อว่าเป็นเมืองกีฬา (Sports City) ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกทั้งในด้านสังคมและเศรษฐกิจ (กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2568) ดังคำขวัญ “เมืองปราสาทหิน ถิ่นภูเขาไฟ ผ้าไหมสวย รวยวัฒนธรรม เลิศล้ำเมืองกีฬา” (สำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์, 2569) ทั้งนี้ การท่องเที่ยวที่มุ่งเน้นประวัติศาสตร์และอารยธรรม โบราณเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวเพื่อรักษาสภาพแวดล้อม ชุมชนและขนบธรรมเนียม ประเพณีให้คงอยู่ หรือ “การท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (Sustainable Tourism)” (มูลนิธิ โครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2516) ส่วนการที่จังหวัดบุรีรัมย์เน้นการส่งเสริม พัฒนาให้เป็นเมืองกีฬาหรือ Sports City นั้น นับว่าเป็นกลยุทธ์ในการสร้างสิ่งดึงดูดใจ (Attraction) ที่ชาญฉลาด และสามารถหนุนเสริมศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยวอย่างได้ผล (Collier & Harraway, 1997)

ตำบลบ้านบัวเป็นตำบลหนึ่งในเขตอำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ มีพื้นที่ 42.68 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 18 หมู่บ้าน ในพื้นที่ตำบลบ้านบัว มีหลักฐานบ่งบอกว่ามีผู้คนอาศัยอยู่มาเนิ่นนานแล้ว เช่น การพบซากศิลาแลงวางเรียงกัน เป็นรูปสี่เหลี่ยมมีลิ่มปักอยู่คล้ายปราสาทหินบริเวณทิศตะวันตกของตำบลซึ่งชาวบ้าน เรียกว่า “โคกกระตี่ หรือวัดโคกดิน” และการพบศิลาสลักตัวอักษรบริเวณคูน้ำล้อมรอบ แนวกำแพง หรือ “คูโบสถ์” นอกจากนี้ ยังพบสระน้ำโบราณกลางหมู่บ้าน หมู่ที่ 1 และ สระพุทราซึ่งเป็นสถานที่พบพระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ หรือ “หลวงพ่อดำ” ที่มีความเป็นมา ที่น่าสนใจ นอกจากนี้ ตำบลบ้านบ้วยังมีความเชื่อมโยงกับประวัติศาสตร์การตั้ง “เมืองแปะ” และปรากฏชื่อในบันทึกของ เอเจียน แอมอนิเย (Etienne Aymonier) หัวหน้าคณะสำรวจ ภูมิประเทศการทำแผนที่แนวเขตดินแดนสยาม – ลาว – เขมร (พ.ศ. 2426 – 2427) ในนามของ “บ้านบัว” ระบุว่า “วันที่ 8 มีนาคม 2427...ในที่สุดพวกเขาก็ผ่านระหว่าง หนองซึ่งอยู่ด้านขวา และอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่ยาว 160 เมตร และกว้าง 80 เมตร ที่ด้านซ้ายเพื่อที่จะไปให้ถึงบ้านบัว หรือในภาษาเขมรจะเรียกว่าสโรกจุก (Srok Chhouk) ซึ่งทั้งสองประโยคนี้หมายความว่า “บ้านดอกบัว” (Aymonier, 1998)

ด้วยร่องรอยของอารยธรรมโบราณและทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ รวมทั้งทำเล ที่ตั้งของตำบลบ้านบัวที่อยู่ใกล้กับสนามกีฬาธันเดอร์คาสเซิลสเตเดียม (Thunder Castle Stadium) หรือบุรีรัมย์สเตเดียม (Buriram Stadium) นับว่า เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวย ต่อการท่องเที่ยว ทว่าแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ในตำบลบ้านบัวกลับไม่เป็นที่รู้จักของผู้มาเยือน นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศที่เข้ามาในพื้นที่ มักจะมีคำถามว่าจะไปเที่ยว ที่ไหนระหว่างรอการแข่งขัน Night Marathon หรือ Moto GP ดังนั้น คณะผู้วิจัยจึงเกิด แนวความคิดที่จะทำให้แหล่งท่องเที่ยวในตำบลบ้านบัวเป็นที่รู้จักมากขึ้น ด้วยการ



นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาจัดทำฐานข้อมูล สื่อประชาสัมพันธ์ และพัฒนาระบบสารสนเทศ  
เส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อสร้างการรับรู้ให้แหล่งท่องเที่ยวในตำบลบ้านบัวเป็นที่รู้จัก  
ส่งผลในการสร้างรายได้ให้กับคนในพื้นที่ และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็น  
นโยบายการพัฒนาสร้างความยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา สํารวจ พัฒนาการจัดทำฐานข้อมูลและสื่อประชาสัมพันธ์ศักยภาพ  
และทรัพยากรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่ตำบลบ้านบัว อำเภอเมืองบุรีรัมย์  
จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อออกแบบและพัฒนาระบบสารสนเทศเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศในพื้นที่  
ตำบลบ้านบัว อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อทดสอบและประเมินผลการใช้ระบบสารสนเทศเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ  
ในพื้นที่ตำบลบ้านบัว อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ได้แก่  
การวิจัยเชิงคุณภาพ ตรวจสอบแบบสามเ้า ประกอบด้วย การสำรวจ การสัมภาษณ์ และ  
การสนทนากลุ่มเฉพาะ และการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประเมินผลการใช้งานระบบ  
สารสนเทศ

### 2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการสัมภาษณ์ คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive  
Selection) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศในตำบลบ้านบัว จำนวน  
16 รูปหรือคน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสนทนากลุ่มเฉพาะ คัดเลือกแบบเจาะจง  
(Purposive Selection) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประชากรสำหรับการวิจัย  
เชิงปริมาณ คือ นักท่องเที่ยวตำบลบ้านบัวในเดือนกรกฎาคม 2568 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน  
150 คน คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสำรวจทรัพยากรส่งเสริมการท่องเที่ยว  
และสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยว แบบสัมภาษณ์ และเอกสารประกอบการ  
สนทนากลุ่มเฉพาะ



3.2 เจริญปริมาณ คือ แบบสอบถามเพื่อประเมินผลระบบสารสนเทศการท่องเที่ยวเชิงนิเวศตำบลบ้านบัว อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อมูลทุติยภูมิ และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 5 ระยะคือ ระยะที่ 1 การศึกษาบริบทเพื่อพัฒนาแผนการวิจัย ระยะที่ 2 การสำรวจทรัพยากรส่งเสริมการท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกในแหล่งท่องเที่ยวเพื่อจัดทำฐานข้อมูลและออกแบบแผนที่เส้นทางการท่องเที่ยว ตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ศักยภาพเส้นทางท่องเที่ยวด้วยการสัมภาษณ์ ระยะที่ 3 การประชุมประชาคมเพื่อสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน ระยะที่ 4 การตรวจสอบและยืนยันผลการศึกษา ด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะ และระยะที่ 5 การทดสอบและประเมินผลการใช้ระบบสารสนเทศ

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

### ผลการวิจัย

1. ฐานข้อมูลทรัพยากรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ พบว่า ตำบลบ้านบัวเป็นชุมชนดั้งเดิมแห่งหนึ่งของจังหวัดบุรีรัมย์ เดิมเรียกว่า “สรีอณูก” หรือ “สเร้าโณก” โดยมีหลักฐาน คือ กลุ่มซากศิลาแลงบริเวณทิศตะวันตกของตำบล (โคกกระตี่หรือวัดโคกดิน) ซึ่งเป็นโบราณสถานประเภทปราสาทเนื่องในวัฒนธรรมเขมรโบราณราวพุทธศตวรรษที่ 16 - 18 เลขทะเบียน 26 - 40 ในนาม “ปราสาทบ้านบัว” บารายด้านตะวันออกของตัวปราสาท (บารายปราสาทบ้านบัว) สระน้ำโบราณกลางหมู่บ้าน สระพุทรา พระพุทธรูปศักดิ์สิทธิ์ (หลวงพ่อดำ) และบันทึกการเดินทางของเอเจียน แอมอนิเย (Aymonier, 1998)

ทรัพยากรส่งเสริมการท่องเที่ยวตำบลบ้านบัว มีจำนวนรวม 169 แห่ง ประกอบด้วย

1. ทรัพยากรการท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1. วัด สถานที่ศักดิ์สิทธิ์และโบราณสถาน 31 แห่ง 2. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ 8 แห่ง 3. วัฒนธรรมประเพณี เช่น โฉมมะมั่วด หมอเป่า และดนตรีพื้นถิ่น, ปราชญ์ชาวบ้าน 18 คน 4. ผลผลิตทางการเกษตร 36 แห่ง และ 5. ผลิตภัณฑ์ของชุมชน 18 แห่ง รวม 111 แห่ง

2. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักท่องเที่ยว ประกอบด้วย 1. ตลาดชุมชน 2 แห่ง 2. ร้านอาหาร 21 แห่ง 3. ร้านอาหารเบ็ดเตล็ดรสชาติเด็ด ๆ ริมทาง 5 แห่ง 4. ร้านกาแฟ/คาเฟ่ 8 แห่ง และ 5. ที่พัก 22 แห่ง รวม 58 แห่ง

หมู่บ้านที่มีทรัพยากรส่งเสริมการท่องเที่ยวมากที่สุดคือบ้านปรุ หมู่ที่ 14 จำนวน 19 แห่ง (ร้อยละ 11.24) รองลงมาคือบ้านดอนใหญ่ หมู่ที่ 9 เท่ากันกับบ้านปลัดชุมแสง หมู่ที่ 13 จำนวน 18 แห่ง (ร้อยละ 10.65) และบ้านบัว หมู่ที่ 1 จำนวน 15 แห่ง (ร้อยละ 8.88) ตามลำดับ น้อยที่สุดคือบ้านหัววัว หมู่ที่ 11 และบ้านดอนแฝก หมู่ที่ 15 เท่ากันที่ 1 แห่ง (ร้อยละ 0.59)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อตรวจสอบข้อมูลและวิเคราะห์ศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว พบว่า แหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพมากที่สุดของเส้นทางสายประวัติศาสตร์ คือ หลวงพ่อดำและวัดบ้านบัว เท่ากันกับวัดม่วงใต้ ระดับ “ปานกลาง” (63.64%) รองลงมา คือ สระพุทรา ระดับ “น้อย” (45.55%) และน้อยที่สุดคือ ปราสาทบ้านบัว ระดับ “น้อย” (18.18%)

เส้นทางสายวิถีชุมชน แหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพมากที่สุด คือ ศูนย์เรียนรู้พื้นที่ชุ่มน้ำและนกกระเรียนพันธุ์ไทยจังหวัดบุรีรัมย์ ระดับ “มาก” (100%) รองลงมาคือ ไร่นาป่าสงวน ระดับ “ปานกลาง” (72.73%) และอ่างเก็บน้ำห้วยจรเข้มาก ระดับ “ปานกลาง” (63.64%) ตามลำดับ น้อยที่สุด คือ ศูนย์การเรียนรู้ดนตรีปี่พาทย์บ้านบัว กลุ่มทอผ้าบ้านดอนใหญ่ กลุ่มผู้ผลิตไม้กวาดทางมะพร้าว หมู่ที่ 12 กลุ่มแม่บ้านทำไม้กวาด หมู่ที่ 5 และทุเรียนภูเขาไฟเขากระโดง (27.27%) ระดับ “น้อย”

ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ ยืนยันความถูกต้องของผลการสำรวจและสัมภาษณ์ และพบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยกับการนำเทคโนโลยีมาเชื่อมกับการท่องเที่ยวเพื่อจัดทำเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศ แผนที่เส้นทางท่องเที่ยว และระบบสารสนเทศ เน้นการให้ความสำคัญกับผู้นำชุมชน คนในชุมชน การดำรงอัตลักษณ์ และชุมชนต้องมีการปรับตัวเพื่อให้งิจกรรมต่าง ๆ เกิดความยั่งยืน ข้อเสนอแนะคือควรเพิ่มกิจกรรม เช่น กิจกรรมสาธิตหรือการไหว้สิ่งศักดิ์สิทธิ์ประจำบ้านบัว การท่องเที่ยวตามเทศกาล และการอบรมอาสาสมัครมัคคุเทศก์

สรุปเป็นเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศตำบลบ้านบัว 2 เส้นทาง คือ สายประวัติศาสตร์ ประกอบด้วย แหล่งท่องเที่ยว จำนวน 4 แห่ง และสายวิถีชีวิตชุมชน ประกอบด้วย แหล่งท่องเที่ยว จำนวน 11 แห่ง สรุปเป็นแผนที่การท่องเที่ยวตำบลบ้านบัว ดังภาพที่ 1



## แผนที่การท่องเที่ยวตำบลบ้านบัว อ.เมือง จ.บุรีรัมย์



ภาพที่ 1 แผนที่การท่องเที่ยวตำบลบ้านบัว อ.เมือง จ.บุรีรัมย์  
ที่มา: ชญาดา เข้มเพชร และคณะ

2. ออกแบบและพัฒนาเว็บไซต์ <http://www.banbuatour.com> ประกอบด้วยฐานข้อมูลทรัพยากรส่งเสริมการท่องเที่ยว แผนที่การท่องเที่ยว และสื่อมัลติมีเดีย

3. การทดสอบและประเมินผลการใช้ระบบสารสนเทศเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศตำบลบ้านบัว อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (54.67%), อายุ 45 ปี – 60 ปี (43.33%), ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรี (26.67%), อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน (38.67%), มาเที่ยวครั้งที่ 4 หรือมากกว่า (40%), ได้รับข้อมูลจากเพื่อน/ญาติมิตร (46.67%) พาหนะคือรถจักรยานยนต์ (46.67%), วัตถุประสงค์หลักคือสัมผัสและชื่นชมธรรมชาติ (55.67%), ชมทิวทัศน์/ถ่ายรูปธรรมชาติ (37.33%) และเดินทางมากับครอบครัว/ญาติ (39.33%)

ผลการประเมินระบบสารสนเทศ หรือ เว็บไซต์ Banbua Tourism พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจภาพรวม 4.016, SD 0.85 ระดับ “มาก” คุณภาพของระบบสารสนเทศ ค่าเฉลี่ย 4.44, SD 0.73 ระดับ “มากที่สุด” และแผนที่เส้นทางท่องเที่ยว ค่าเฉลี่ย 4.347, SD 0.71 ระดับ “มากที่สุด”





## อภิปรายผลการวิจัย

1. ด้านศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ พบว่า แหล่งท่องเที่ยวที่มีศักยภาพส่วนใหญ่อยู่ในเส้นทางสายวิถีชุมชน ได้แก่ ศูนย์เรียนรู้พื้นที่ชุ่มน้ำและนกกระเรียนพันธุ์ไทย จังหวัดบุรีรัมย์ ไร่นาป่าสงวน และอ่างเก็บน้ำห้วยจรเข้มาก ทั้งนี้เพราะศูนย์เรียนรู้พื้นที่ชุ่มน้ำและนกกระเรียนพันธุ์ไทยจังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการส่งเสริมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนไร่นาป่าสงวนและอ่างเก็บน้ำห้วยจรเข้มาก มีความโดดเด่นในด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สำหรับแหล่งท่องเที่ยวเส้นทางสายประวัติศาสตร์ที่นับว่ามีศักยภาพ คือ หลวงพ่อดำ วัดบ้านบัว และวัดม่วงใต้ เนื่องจากอยู่บนเส้นทางคมนาคมหลัก สะดวกต่อการเดินทาง อีกทั้งยังมีร้านอาหารเครื่องดื่ม คาเฟ่ และร้านกาแฟเพียงพอสำหรับให้บริการ รวมทั้งมีวิถีชุมชนที่เป็นเอกลักษณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมษธาวิณ พลโยธี และคณะ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพด้านสิ่งดึงดูดใจของการท่องเที่ยวของชุมชนไทดำ คือ ความโดดเด่นของวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ ทั้งนี้มีข้อสังเกตว่าแม้แหล่งท่องเที่ยวของเส้นทางสายประวัติศาสตร์จะมีเรื่องราวที่น่าสนใจและมีหลักฐานทางโบราณคดีเป็นที่ประจักษ์แต่กลับมีศักยภาพน้อยที่สุด ทั้งนี้เพราะที่ตั้งของปราสาทบ้านบัวได้รับการออกโฉนดและมีเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดิน ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยด้านสังคม (Social) คือ องค์ความรู้ในการต่อยอดของชุมชนที่เข้มแข็ง และอาจต้องอาศัยปัจจัยด้านกฎหมาย (Legal) ของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมศิลปากร หรือกระทรวงวัฒนธรรมเข้ามาดำเนินการต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริวิชญา คำชมภู (2563) ที่อธิบายว่า จังหวัดบุรีรัมย์มีจุดเด่นด้านทรัพยากรท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมที่เป็นร่องรอยอารยธรรมขอมโบราณ แต่มีจุดอ่อนคือชุมชนขาดองค์ความรู้ในการต่อยอด

2. ด้านการพัฒนาเว็บไซต์ พบว่า Banbua Tourism เป็นเว็บไซต์ท่องเที่ยวเชิงชุมชนที่บูรณาการข้อมูลท้องถิ่น เทคโนโลยีสารสนเทศ และการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของพื้นที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของปัชมา ตรีมงคล และกิตติยา ปัญญาเยาว์ (2564) ที่ออกแบบระบบสารสนเทศของชุมชนกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 1 ซึ่งเป็นสังคมวิถีเกษตร มีวัฒนธรรมตามชาติพันธุ์ และมีความต้องการระบบสารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ส่วนนักท่องเที่ยวต้องการรับรู้แหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดใจ

3. ด้านการทดสอบและประเมินผลการใช้ระบบสารสนเทศเส้นทางท่องเที่ยวเชิงนิเวศตำบลบ้านบัว อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 45-60 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นพนักงานบริษัทเอกชน ทั้งนี้เพราะ กลุ่ม Gen Y หรือ Millennials (ประมาณช่วงปี ค.ศ. 1980 - 1996) เป็นกลุ่มที่นิยมท่องเที่ยวแบบสบาย ๆ และเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (Workation) มากที่สุด คนกลุ่มนี้



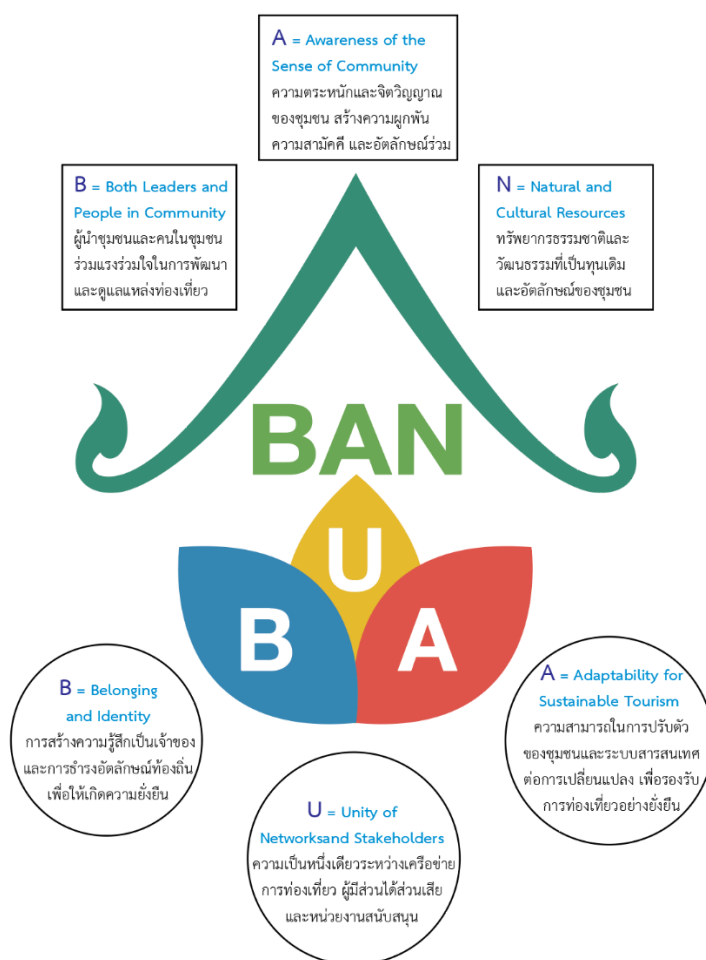


จะใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการวางแผนการเดินทาง ค้นหาข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดีย ขึ้นชอปปาเฟ่ สปา ร้านอาหารบรรยากาศดี และให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance จึงมักมองหากิจกรรมที่ผสมผสานการพักผ่อนและการทำงานได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิริยา เขยชิด (2562) ที่ศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศของกลุ่ม Gen Y ในกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน สถานภาพโสด และมีวัตถุประสงค์ในการท่องเที่ยวเพื่อพักผ่อน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับรายงานของ The Woman Traveler 2024 ที่รายงานว่ามากกว่าร้อยละ 64 ของกลุ่มนักท่องเที่ยวหลักในโลกปัจจุบัน คือ ผู้หญิง (การเงินการธนาคาร, 2568) ส่วนการที่ส่วนใหญ่มาเที่ยวครั้งที่ 4 และใช้รถจักรยานยนต์เป็นพาหนะ สันนิษฐานได้ว่าเป็นคนในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ ตรงข้ามกับผลการศึกษาของภักดิษา อภิสุภกรกุล (2560) ที่พบว่า นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเที่ยวในจังหวัดบุรีรัมย์ส่วนใหญ่เดินทางโดยรถยนต์ส่วนตัว มาเป็นครั้งแรกเพื่อชมความงามของแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมที่ชอบทำในระหว่างเดินทางคือถ่ายรูป และเดินทางมากับครอบครัว/ญาติ ส่วนการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจคุณภาพของระบบสารสนเทศ และแผนที่เส้นทางท่องเที่ยวในระดับมากที่สุด โดยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า “สวยดี” ทั้งนี้เพราะการใช้ภาพวาดแบบสเกตช์ (Sketch) เป็นภาพประกอบในแผนที่ ทำให้มีความสวยงามและน่าสนใจ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจิตาภา หวันกะเหรัมย์ (2558) ที่พบว่า นักท่องเที่ยวต้องการความชัดเจนของรายละเอียดเนื้อหาในแผนที่เพื่อการง่ายต่อความเข้าใจ อีกทั้งความสวยงามของแผนที่ก็มีผลต่อการดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวได้ทุกเพศทุกวัย

### องค์ความรู้จากการวิจัย

ผลการวิจัยจากการสำรวจตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สรุปได้ว่า “ความเป็นบ้านบัว” ประกอบด้วย ผู้นำชุมชนและคนในชุมชน (Both Leaders and People in Community) ความตระหนักในจิตวิญญาณของชุมชน (Awareness of The Sense of Community) ตลอดจนทุนทางธรรมชาติและทุนทางวัฒนธรรมของชุมชน (Natural And Cultural Resources) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของแหล่งท่องเที่ยวที่คนต่างพื้นที่ต้องการมาเห็น กล่าวได้ว่า “ความเป็นบ้านบัว” คือ “บ้าน (BAN)” ที่ชุมชนต้องการเปิดเพื่อรับการมาเยือนของนักท่องเที่ยว ในขณะที่ผลการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มเฉพาะ สะท้อนว่าชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของของทุนของชุมชน และแสดงออกถึงความสามารถในการดำรงอัตลักษณ์ของตน (Belonging and Identity) นอกจากนี้ ยังสะท้อนถึงความร่วมมือของเครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นนักวิจัย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สื่อท้องถิ่น สถาบันการศึกษาและหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ที่มีเป้าหมายเดียวกันคือ เพื่อการพัฒนาตำบลบ้านบัว (Unity

Of Networks And Stakeholders) ในขณะที่คนในชุมชนเองก็แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อความยั่งยืน (Adaptability For Sustainable Ecotourism) ส่วนผลการวิจัยข้อที่ 2 และ 3 เป็นการยืนยันว่าการนำระบบสารสนเทศมาผนวกกับการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเป็นสิ่งที่ “มาถูกทาง” เพื่อให้เกิดความยั่งยืน ทั้งนี้ เมื่อนำอักษรนำมารวมกัน สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย คือ แบบจำลองบ้านบัว หรือ “BANBUA Model” ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แบบจำลองบ้านบัว หรือ “BANBUA Model”

ที่มา: ชญาดา เข้มเพชร และคณะ



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. เทศบาลตำบลบ้านบัว ควรประสานความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวตามเทศกาล เช่น กิจกรรมกีฬา และกิจกรรมดูนกวัดดอนใหญ่ในช่วงฤดูหนาว เป็นต้น
2. เทศบาลตำบลบ้านบัว ควรประสานความร่วมมือกับท่องเที่ยวและกีฬาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่งเสริมโฮมสเตย์ รวมทั้งการจัดกิจกรรมสาธิตหรือการไหว้สิ่งศักดิ์สิทธิ์ประจำบ้านบัว เช่น หลวงพ่อดำ วัดม่วงใต้ และศาลเจ้าแม่ตะเคียน วัดหนองค่าย เป็นต้น
3. เทศบาลตำบลบ้านบัว ควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ของดีตำบลบ้านบัว ในช่องทางที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง และร่วมกับชุมชนในการทำความเข้าใจกับเจ้าของกรรมสิทธิ์ที่ดินที่ตั้งปราสาทบ้านบัวเพื่อดำเนินการให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาพัฒนารูปแบบกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบครบวงจร เช่น การจัดพาหนะรับนักท่องเที่ยวไปร่วมกิจกรรม และพักค้างคืนในหมู่บ้าน พร้อมบริการอาหารที่เป็นเอกลักษณ์ท้องถิ่น
2. ควรศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับการสืบทอดอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความยั่งยืน เช่น การพัฒนาหลักสูตรการเล่นดนตรี หรือหลักสูตรชุมชนนักร้องเพลง เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2568). *เพจ กองเศรษฐกิจการท่องเที่ยวและกีฬา Economics Tourism and Sports Division*. สืบค้น 5 มีนาคม 2568, จาก <https://www.facebook.com/ETSMOTS>
- การเงินการธนาคาร. (2568). *เจาะเทรนด์ท่องเที่ยวยุคใหม่ เมื่อ 64% ของนักท่องเที่ยวทั่วโลกเป็น “ผู้หญิง” จาก Solo สู่ Multi-generational Travel*. สืบค้น 18 สิงหาคม 2568, จาก <https://moneyandbanking.co.th/2025/162724/>
- จิตาภา หวันกะเหรัมย์. (2558). *การพัฒนาแผนที่แสดงจุดศึกษาธรรมชาติบนเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเขาเจ็ดยอด จังหวัดพัทลุงและจังหวัดตรัง* (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสิ่งแวดล้อม). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



- ปัทมา ตรึงมล และกิตติยา ปัญญาเยาว์. (2564). การพัฒนาระบบสารสนเทศการท่องเที่ยวโดยชุมชนของกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน 1. *RMUTT Global Business and Economics Review*. 16(1), 41-54.
- พริยา เชยชิต. (2562). พฤติกรรมการท่องเที่ยวในประเทศไทยกับการเปิดรับสื่อของกลุ่ม Gen Y ในกรุงเทพมหานครกับการตัดสินใจท่องเที่ยวหลังภาวะวิกฤต Covid-19 (การค้นคว้าอิสระวารสารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการสื่อสารองค์กร). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภาคินา อภิสุภกรกุล. (2560). ศึกษาพฤติกรรมการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดบุรีรัมย์. ใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “นวัตกรรมสร้างสรรค์ ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนไทยแลนด์ 4.0. (น. 256 - 261). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2516). หลักการของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. สืบค้น 17 ตุลาคม 2567, จาก <https://www.saranukromthai.or.th/>
- เมษธาวิณ พลโยธี และคณะ. (2565). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชนอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา ชุมชนไทดำ บ้านนาป่าหนาด อำเภอเขียงคาน จังหวัดเลย. *วารสารวิชาการการท่องเที่ยวไทยนานาชาติ*. 18(1), 1-25.
- สำนักงานจังหวัดบุรีรัมย์. (2566). แผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 จังหวัดบุรีรัมย์. สืบค้น 20 กันยายน 2567, จาก <https://shorturl.asia/4Fb7G>
- \_\_\_\_\_. (2569). แผนพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569. สืบค้น 10 กันยายน 2569, จาก <https://shorturl.asia/NGKwl>
- สิริวิชญา คำชมภู. (2563). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ในฐานะเมืองรอง (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและโรงแรม). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุจิตต์ วงษ์เทศ. (2559). *บุรีรัมย์ เดิมเรียกเมืองแปะ (แปะ)*. มติชนออนไลน์. สืบค้น 23 ธันวาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/h6qTg>
- Aymonier, E. (1998). *Travels in Laos, Part II (1897)*. Chiang Mai: Social Research Institute, Chiang Mai University.
- Collier, A. & Harraway, S. (1997). *Principle of Tourism*. Auckland: Longman.



## กลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการทรัพย์สิน ของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม\*

### OPERATIONAL NETWORK MECHANISMS FOR TEMPLE PROPERTY MANAGEMENT IN SAMUT SONGKHRAM PROVINCE

พระครูพิศิษฐ์พัชรบันฑิต (เอกลักษณ์ อชิโต),  
พระครูปลัดโพธิวรวัฒน์ (ไพรัช สิริจันโท)

Phrakhruphisitpatcharabandit (Ekalak Achito),

Phrakhrupalatphothiworawat (Pairat Sirichantho)

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: 6401104008@mcu.ac.th

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม 2. ศึกษากระบวนการจัดการทรัพย์สินของวัด และ 3. นำเสนอกลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการทรัพย์สินของวัดในพื้นที่ศึกษา งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูปหรือคน โดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยกลุ่มผู้ออกนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติการ กลุ่มผู้สนับสนุน โครงการ และกลุ่มนักวิชาการ รวมถึงการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ 10 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบสนทนากลุ่มเฉพาะ ซึ่งมีค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท และตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงครามดำรงอยู่บนฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง โดยมีความสัมพันธ์เชิงเครือญาติและความไว้วางใจระหว่างวัดกับชุมชนเป็นกลไกหลักในการระดมทรัพยากร เจ้าอาวาสทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการตัดสินใจและศูนย์รวมจิตใจของชุมชน อย่างไรก็ตาม ระบบบริหารจัดการยังขาดความเป็นทางการ ขาดฐานข้อมูลทรัพย์สิน ระบบบัญชีมาตรฐาน และบุคลากรที่มีความรู้ด้านกฎหมายและการเงิน 2. กระบวนการจัดการทรัพย์สินของวัดมีลักษณะเป็นวงจรปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมบนฐานวัฒนธรรมชุมชน ประกอบด้วย การวางแผนตามความจำเป็น การปฏิบัติร่วมกันของพระสงฆ์และฆราวาส การตรวจสอบผ่านกลไกทางสังคม และการ



ปรับปรุงจากการเรียนรู้ร่วมกัน 3. กลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการปรากฏในรูปแบบ “โมเดลเครือข่าย 4 ม. วิถีแม่กลอง” ซึ่งบูรณาการการจัดการด้านคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ โดยขับเคลื่อนผ่านเครือข่ายบรรพชนฐานความไว้วางใจ นำไปสู่ความมั่นคง โปร่งใส และความยั่งยืนของศาสนสมบัติ

**คำสำคัญ:** การจัดการทรัพย์สินวัด; เครือข่ายเชิงปฏิบัติการ; ทูตทางสังคม; ธรรมาภิบาล; จังหวัดสมุทรสงคราม

## Abstract

This study aimed to: 1. examine the current state of temple property management in Samut Songkhram Province; 2. analyze the property management process; and 3. propose operational network mechanisms to strengthen temple property management in the study area. A qualitative research approach was employed. Data were collected from 25 key informants selected through purposive sampling, comprising four groups: policymakers, practitioners, project supporters, and academics. In addition, a focus group discussion was conducted with 10 experts in research, ecclesiastical administration, and public facility management. Research instruments included semi-structured interview and focus group discussion guides, with a Scale-Content Validity Index (S-CVI) of 1.00. Data were analyzed using contextual content analysis with triangulation.

The findings reveal that 1. temple property management in Samut Songkhram Province is grounded in strong social and cultural capital. Kinship relations and trust between temples and local communities function as key mechanisms for resource mobilization, with abbots serving as central decision-makers and spiritual leaders. However, management practices remain largely informal, lacking standardized asset databases, accounting systems, and personnel with legal and financial expertise. 2. The management process follows a participatory operational cycle rooted in community culture, encompassing need-based planning, collaborative implementation between monks and laypeople, social monitoring, and continuous improvement through shared learning. The proposed “4M MaeKlong Network Model” integrates human resources, financial management, materials and



technology, and participatory management through the Bor-Won (Home–Temple–Government) network, contributing to stability, transparency, and sustainability in ecclesiastical property management.

**Keywords:** Temple Property Management; Operational Networks; Social Capital; Good Governance; Samut Songkhram Province

## บทนำ

สถาบันพระพุทธศาสนาในสังคมไทยดำรงสถานะเป็นเสาหลักที่มีบทบาทสำคัญในการยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างความปึกแผ่นให้แก่คนในชาติมาอย่างยาวนาน วัดมิได้เป็นเพียงศาสนสถานสำหรับการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังมีสถานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการบริหารจัดการศาสนสมบัติและทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อนำดอกผลมาทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและสาธารณสงเคราะห์ อย่างไรก็ตาม ในบริบทของสังคมเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รูปแบบการจัดการทรัพย์สินของวัดแบบจารีตที่พึ่งพาความศรัทธาและความไว้วางใจต่อบุคคลเพียงลำพัง กำลังเผชิญกับความท้าทายอย่างมาก ทั้งในมิติด้านการตรวจสอบความโปร่งใส การจัดทำระบบบัญชีที่ได้มาตรฐานสากล และการบริหารจัดการที่ดินธรณีสงฆ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แม้จะมีกฎหมายเถรสมาคมและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเงินและทรัพย์สินของวัดกำหนดไว้ แต่ในทางปฏิบัติมักพบอุปสรรคสำคัญจากการขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องของไวยาวัจกรและคณะกรรมการวัด รวมถึงการขาดกลไกเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันระหว่างวัดกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพย์สินในหลายพื้นที่ยังคงขาดประสิทธิภาพ ขาดการตรวจสอบถ่วงดุล และไม่สามารถตอบสนองต่อพันธกิจของคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันได้อย่างเต็มศักยภาพ (อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า และคณะ, 2567; พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชิโต และพระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกร), 2568; พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ และคณะ, 2566; พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภโณ) และคณะ, 2568)

จังหวัดสมุทรสงครามเป็นพื้นที่ที่มีประวัติศาสตร์และความผูกพันทางพระพุทธศาสนาอย่างเข้มข้น มีอัตราส่วนจำนวนวัดหนาแน่นเมื่อเทียบกับขนาดพื้นที่ และวัดส่วนใหญ่ถือครองทรัพย์สินในรูปแบบของที่ดิน อาคารสถานที่ และวัตถุโบราณที่มีมูลค่าทางประวัติศาสตร์และเศรษฐกิจสูง จากการศึกษาบริบทพื้นที่พบว่า วัดในจังหวัดสมุทรสงครามกำลังเผชิญกับพลวัตของการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินและการขยายตัวของความเป็นเมือง ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารจัดการศาสนสมบัติ ปัญหาที่พบในปัจจุบัน





ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่ระบบการทำบุญที่ง่ายที่ใครก็ได้ทำได้ แต่ยังรวมถึงการขาดกลไกในการประสานความร่วมมือในลักษณะเครือข่ายเชิงปฏิบัติการที่จะช่วยหนุนเสริมซึ่งกันและกันระหว่างคณะสงฆ์ หน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาสังคม การดำเนินงานในลักษณะต่างคนต่างทำของแต่ละวัดทำให้ขาดอำนาจการต่อรอง ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขาดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรสมัยใหม่ ดังนั้น การพัฒนากลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการจึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อสร้างระบบนิเวศการบริหารจัดการทรัพยากรของวัดในจังหวัดสมุทรสงครามให้มีความเข้มแข็ง สามารถนึกกำลังจากทุกภาคส่วนในการดูแลรักษาศาสนสมบัติให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับบริบททางสังคมวัฒนธรรมของท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

ปัญหาการจัดการทรัพยากรของวัดในปัจจุบันถือเป็นประเด็นที่มีความเปราะบางและส่งผลกระทบในวงกว้างต่อศรัทธาของพุทธศาสนิกชน หากพิจารณาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงครามและพื้นที่ใกล้เคียง จะพบว่าข้อพิพาทเกี่ยวกับที่ดินวัด ความไม่ชัดเจนในการใช้จ่ายเงินบริจาค และการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบมักมีสาเหตุหลักมาจากการขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพในการกำกับดูแลและหนุนเสริมการทำงาน คณะกรรมการวัดหรือไวยาวัจกรส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตอาสาแต่อาจขาดทักษะเฉพาะด้านการบริหารสินทรัพย์และการบัญชี ในขณะที่เจ้าอาวาสต้องแบกรับภาระหน้าที่ทางการปกครองและการสาธารณูปการจนเกินกำลัง การขาดระบบตรวจสอบถ่วงดุลและการขาดการรวมกลุ่มเป็นเครือข่าย ทำให้เมื่อเกิดวิกฤตการณ์หรือข้อกฎหมายวัดมักจะต้องเผชิญปัญหาโดยลำพัง ขาดที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการแก้ไขข้อขัดแย้ง ซึ่งความล้มเหลวในการจัดการทรัพยากรนี้ ไม่เพียงแต่ทำให้วัดสูญเสียโอกาสในการนำทรัพยากรมาพัฒนาศาสนกิจ แต่ยังนำไปสู่ความเสื่อมถอยของศรัทธาชุมชน เกิดความเคลือบแคลงสงสัย และกลายเป็นวิกฤตศรัทธาที่บั่นทอนความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระยะยาว หากปล่อยให้ปัญหานี้ดำเนินต่อไปโดยไม่หาแนวทางแก้ไขเชิงระบบ จะส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์และเสถียรภาพของคณะสงฆ์ในจังหวัดสมุทรสงครามอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องกลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการทรัพยากรของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะนวัตกรรมทางสังคมที่จะเข้ามาปิดช่องว่างของปัญหาดังกล่าว การวิจัยนี้มุ่งเน้นที่จะถอดบทเรียนและสร้างต้นแบบการทำงานร่วมกันที่ไม่ได้มองวัดเป็นหน่วยงานที่โดดเดี่ยว แต่เชื่อมโยงวัดเข้ากับเครือข่ายผู้เกี่ยวข้อง หน่วยงานภาครัฐ และชุมชน เพื่อสร้างระบบพี่เลี้ยงและระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ ความสำคัญของการศึกษานี้อยู่ที่การค้นหาระบบการที่เหมาะสมในการเปลี่ยนผ่านจากการบริหารจัดการแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการสมัยใหม่ที่ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยไม่ละทิ้งรากฐานทางวัฒนธรรม ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย



จะไม่เพียงแต่ช่วยให้วัดในจังหวัดสมุทรสงครามมีแนวทางในการจัดการทรัพย์สินที่ถูกต้องตามกฎหมาย โปร่งใส และตรวจสอบได้เท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างโมเดลความร่วมมือที่สามารถนำไปขยายผลในพื้นที่อื่น ๆ ได้ การมีกลไกเครือข่ายที่เข้มแข็งจะช่วยปกป้องศาสนสมบัติจากการถูกรุกล้ำ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่พุทธศาสนิกชน และที่สำคัญที่สุด คือ การวางรากฐานความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับวัด เพื่อให้พระพุทธศาสนาสามารถดำรงอยู่และทำหน้าที่เป็นที่พึ่งทางปัญญาและจิตใจของสังคมสืบไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อเสนอกลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมุ่งศึกษากลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ครอบคลุมมุมมองของผู้มีบทบาทหลากหลายระดับ ทั้งด้านนโยบาย การปฏิบัติ และการสนับสนุนในพื้นที่

#### 2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคัดเลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจงตามความเหมาะสมของบทบาทหน้าที่ จำนวน 25 รูปหรือคน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ออกนโยบาย กลุ่มผู้ปฏิบัติการ กลุ่มผู้สนับสนุนโครงการ และกลุ่มนักวิชาการ นอกจากนี้ ยังมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 10 รูปหรือคน เพื่อร่วมให้ข้อเสนอแนะและตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล เกณฑ์การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เป็นผู้มีบทบาทโดยตรงต่อการกำก้นนโยบาย การปฏิบัติการ การสนับสนุน หรือการให้ความรู้ทางวิชาการด้านการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม และมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับประเด็นดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ส่วนเกณฑ์การคัดออก คือ ผู้ที่ไม่ประสงค์ให้ข้อมูลหรือไม่สามารถให้ข้อมูลได้ครบตามวัตถุประสงค์การวิจัย



### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 ประเภท คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้าง สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และ แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ เพื่อเปิดพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ เครื่องมือทุกชุดผ่านกระบวนการสร้างจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยผู้วิจัยด้วยตนเอง แบ่งเป็นข้อมูลขั้นต้น และข้อมูลขั้นรอง ข้อมูลขั้นต้นได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่ ข้อมูลขั้นรองได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ หนังสืองานวิจัย และแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสร้างความรู้รอบด้านของข้อมูล

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเฉพาะอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยพยายามคงสำนวนและความหมายเดิมของผู้ให้ข้อมูล พร้อมสังเคราะห์ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่ออธิบายกลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการในการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงครามอย่างเป็นองค์รวม

5.2 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Data Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และเอกสาร รวมทั้งการตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) และการอภิปรายกับผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Debriefing) เพื่อเพิ่มความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

## ผลการวิจัย

1. สภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงครามที่ปรากฏจากการศึกษาวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตที่ซับซ้อนระหว่างการดำรงอยู่ของจารีตประเพณีดั้งเดิมกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ โดยในภาพรวมนั้น วัดในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงครามมีรากฐานการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนโครงสร้างของความสัมพันธ์แบบเครือญาติและระบบอุปถัมภ์ค้ำจุนระหว่างบ้านกับวัดอย่างเหนียวแน่น ซึ่งถือเป็นทุนทางสังคมและวัฒนธรรมที่เข้มแข็งที่สุด โดยมีเจ้าอาวาสเป็นศูนย์กลางแห่งศรัทธาและเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจสูงสุดในการบริหารจัดการทรัพย์สินทุกประเภท ทั้งสังฆารัมมทรัพย์ เช่น ที่ดิน อาคารเสนาสนะ และสังฆารัมมทรัพย์ เช่น ศาสนวัตถุ เงินบริจาค และโบราณวัตถุที่มี



คุณค่าทางประวัติศาสตร์ ลักษณะการจัดการจึงมีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะถิ่นที่เน้นความยืดหยุ่น ประณีประนอม และอาศัยความไว้วางใจระหว่างกันมากกว่าการใช้ระเบียบข้อบังคับทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งจุดแข็งนี้ทำให้วัดสามารถระดมทรัพยากรจากชุมชน ทั้งในรูปแบบของกำลังคน ทุนทรัพย์ และภูมิปัญญา เพื่อใช้ในการดูแลรักษาและพัฒนาศาสนสมบัติได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในยามปกติหรือยามเกิดภัยพิบัติสะท้อนถึงบทบาทของวัดที่เป็นมากกว่าสถานที่ประกอบพิธีกรรม แต่เป็นศูนย์กลางทางสังคมที่ยึดโยงจิตใจของคนในชุมชนเข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตาม ภายใต้อุดมการณ์ดังกล่าวกลับซ่อนเร้นไว้ด้วยจุดอ่อนและความเปราะบางเชิงโครงสร้างที่สำคัญ กล่าวคือ ระบบการจัดการที่พึ่งพาบารมีของตัวบุคคลหรือเจ้าอาวาสเพียงรูปเดียวนั้น นำไปสู่ความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องและความโปร่งใสในระยะยาว โดยเฉพาะเมื่อสิ้นบุญเจ้าอาวาสหรือเมื่อมีการเปลี่ยนผ่านผู้นำ มักเกิดภาวะชะงักงันหรือสุญญากาศในการบริหารจัดการเนื่องจากข้อมูลเกี่ยวกับทะเบียนทรัพย์สิน บัญชีการเงิน และเอกสารสิทธิ์ต่าง ๆ ไม่ได้ถูกจัดเก็บอย่างเป็นระบบมาตรฐาน แต่มักขึ้นอยู่กับความทรงจำหรือการจดบันทึกส่วนตัวส่งผลให้เกิดปัญหาทรัพย์สินสูญหาย การบุกรุกที่ดิน หรือข้อพิพาทเกี่ยวกับแนวเขตที่ดิน ธรณีสงฆ์ที่ขาดหลักฐานอ้างอิงที่ชัดเจน ประกอบกับบุคลากรหลักที่ช่วยงานวัดทั้งไวยาวัจกรและคณะกรรมการวัด ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่มีจิตศรัทธาแต่ขาดทักษะความรู้เฉพาะด้านในการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น การทำบัญชีตามมาตรฐานสากล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูล หรือความเข้าใจในข้อกฎหมายที่ซับซ้อนเกี่ยวกับการจัดประโยชน์ศาสนสมบัติ ทำให้การบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดยังคงวนเวียนอยู่ในรูปแบบเดิมที่ไม่ทันต่อสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนไป อีกทั้งยังพบปัญหาในเรื่องการจัดประโยชน์จากที่ดินวัด ซึ่งมักเก็บค่าเช่าในอัตราที่ต่ำกว่าความเป็นจริงทางเศรษฐกิจเนื่องจากยึดถือหลักเมตตาธรรมและการช่วยเหลือเกื้อกูลคนในชุมชนเป็นหลัก จนบางครั้งกลายเป็นภาระที่วัดต้องแบกรับค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาทรัพย์สินมากกว่ารายรับที่ได้มา ซึ่งในระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อเสถียรภาพทางการเงินของวัด นอกจากนี้ สภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดยังต้องเผชิญกับปัจจัยท้าทายภายนอก ทั้งจากกฎหมายและระเบียบของรัฐที่มีความซับซ้อนและขั้นตอนปฏิบัติที่ยุ่งยาก ทำให้วัดจำนวนมากเลือกที่จะหลีกเลี่ยงการดำเนินการให้ถูกต้องตามระเบียบ หรือเลือกที่จะปล่อยทรัพย์สินให้กรำว่างเปล่าเพื่อตัดปัญหา ซึ่งเป็นการเสียโอกาสในการนำทรัพย์สินมาสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อบำรุงพระพุทธศาสนาและช่วยเหลือสังคม ในขณะเดียวกัน บริบททางสังคมของจังหวัดสมุทรสงครามที่มีศักยภาพสูงด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและวิถีชีวิตริมน้ำ ก็ถือเป็นดาบสองคมที่เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยง หากวัดสามารถปรับตัวและนำทรัพย์สินที่มีอยู่มาบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ ก็จะสามารถสร้างรายได้



หมื่นเวียนและดึงดูดคนรุ่นใหม่เข้าวัดได้ แต่หากขาดการจัดการที่ดี ก็อาจนำไปสู่ปัญหาพุทธพาณิชย์ ความเสื่อมโทรมของโบราณสถาน และความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนั้น สภาพโดยรวมของการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงครามจึงอยู่ในภาวะกึ่งกลางระหว่างการรักษารูปแบบเดิมกับการก้าวไปสู่มาตรฐานใหม่ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกลไกการขับเคลื่อนที่เหมาะสมเพื่อเชื่อมประสานรอยต่อนี้ ให้วัดสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง มีธรรมาภิบาล และเป็นที่พึ่งของสังคมได้อย่างแท้จริง โดยสรุปแล้ว สภาพปัญหาที่พบไม่ได้เกิดจากการขาดแคลนทรัพยากร แต่เกิดจากการขาดระบบจัดการ ที่มีประสิทธิภาพและการขาดการเชื่อมโยงข้อมูลและทรัพยากรระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเป็นบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า การขับเคลื่อนงานของวัดในปัจจุบันไม่อาจทำได้โดยลำพัง แต่ต้องอาศัยพลังของเครือข่ายเข้ามาร่วมหนุนเสริม เพื่อยกระดับการจัดการทรัพย์สินจากเรื่องของวัด ให้กลายเป็นเรื่องของทุกคนในชุมชนและสังคมต้องร่วมรับผิดชอบและดูแลรักษาต่อไป

2. กระบวนการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม กระบวนการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงครามมีลักษณะเป็นพลวัตของวงจรการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมบนฐานวัฒนธรรมชุมชน ซึ่งมีได้ดำเนินไปตามขั้นตอนทางทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างเคร่งครัดหรือแยกส่วนเป็นลำดับขั้นที่ตายตัว แต่เป็นการขับเคลื่อนที่ผสมผสานขั้นตอนการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข เข้าด้วยกันอย่างกลมกลืนในวิถีชีวิตประจำวัน โดยเริ่มจากมติการวางแผนที่พบว่าเป็นลักษณะการวางแผนแบบตอบสนองตามสถานการณ์ หรือการวางแผนระยะสั้นที่ยึดโยงกับปฏิทินศาสนกิจและเหตุจำเป็นเร่งด่วนเป็นหลัก เช่น การบูรณปฏิสังขรณ์เมื่อเกิดความชำรุดเสียหาย หรือการเตรียมสถานที่เพื่อรองรับงานประเพณี โดยกระบวนการตัดสินใจในขั้นตอนการวางแผนนี้มีศูนย์กลางอยู่ที่เจ้าอาวาส แต่จะผ่านกระบวนการปรึกษาหารืออย่างไม่เป็นทางการกับผู้นำชุมชน คณะกรรมการวัด และไวยาวัจกร เพื่อสร้างฉันทามติร่วมกัน ซึ่งถือเป็นกลไกทางสังคมที่ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการใด ๆ การวางแผนจึงไม่ได้มุ่งเน้นที่เอกสารหรือแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว แต่เน้นที่ความเข้าใจและความพร้อมของทรัพยากรในขณะนั้น เมื่อเข้าสู่มิติการลงมือปฏิบัติ กระบวนการจะเป็นไปในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัยที่อาศัยความสัมพันธ์ระบบเครือญาติและความศรัทธาเป็นตัวขับเคลื่อน การจัดการดูแลทรัพย์สินแบ่งหน้าที่กันโดยธรรมชาติระหว่างฝ่ายสงฆ์ที่ดูแลเขตพุทธาวาสและศาสนวัตถุ กับฝ่ายฆราวาสที่ช่วยดูแลงานโยธา งานธุรการ และการจัดประโยชน์ในพิธีกรรมสงฆ์ โดยจุดเด่นสำคัญในขั้นตอนปฏิบัติคือการยึดถือบรรทัดฐานทางจริยธรรมและจารีตประเพณีท้องถิ่นเป็นกรอบกำกับดูแล เช่น การกำหนดอัตราค่าเช่าที่ดินหรืออาคารพาณิชย์ของวัดที่มักต่ำกว่าราคาตลาด



เพื่อเป็นการส่งเสริมชุมชนมากกว่าการมุ่งหากำไรสูงสุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการจัดการทรัพย์สินของวัดในสมุทรสงครามไม่ได้แยกขาดจากบริบททางสังคม แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบสวัสดิการชุมชน อย่างไรก็ตาม ความไม่เป็นทางการในชั้นปฏิบัตินี้ก็นำมาซึ่งความเสี่ยงในเรื่องความไม่ชัดเจนของเอกสารสัญญาและการขาดระบบบันทึกข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน ทำให้การส่งต่องานเมื่อเปลี่ยนผู้รับผิดชอบทำได้ยาก ในส่วนของนิติการตรวจสอบพบว่ากระบวนการตรวจสอบส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดขึ้นผ่านระบบบัญชีหรือการสอบทานเอกสารตามหลักธรรมาภิบาลสากล แต่ใช้กลไกการตรวจสอบทางสังคมเป็นเครื่องมือ โดยชุมชนจะทำหน้าที่เป็นหูเป็นตาและสังเกตการณ์การใช้จ่ายและการบริหารงานของวัด หากมีความผิดปกติหรือความไม่โปร่งใส ข่าวสารจะแพร่สะพัดในชุมชนอย่างรวดเร็วและนำไปสู่การตั้งคำถามหรือกดดันให้เกิดการชี้แจง ซึ่งแม้จะเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพในสังคมขนาดเล็ก แต่ก็มีข้อจำกัดเมื่อต้องจัดการกับธุรกรรมที่มีความซับซ้อนหรือเมื่อวัดขยายตัวเป็นองค์กรขนาดใหญ่ และท้ายที่สุดนิติการปรับปรุงแก้ไข กระบวนการนี้ดำเนินไปในลักษณะการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง วัดมักจะปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเมื่อเผชิญกับปัญหาอุปสรรคหรือข้อร้องเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวัดข้างเคียงหรือขอคำแนะนำจากเครือข่ายกัลยาณมิตร ทั้งหน่วยงานราชการและผู้รู้ในท้องถิ่น การปรับปรุงจึงเป็นไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปเพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนต่อโครงสร้างความสัมพันธ์เดิมในชุมชน สรุปโดยรวมแล้ว กระบวนการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงครามจึงเป็นกระบวนการที่เน้นคนและความสัมพันธ์มากกว่าระบบและเอกสาร ซึ่งแม้จะมีจุดแข็งในเรื่องความยืดหยุ่นและการระดมความร่วมมือ แต่ก็กำลังเผชิญความท้าทายอย่างยิ่งในการปรับตัวเข้าสู่มาตรฐานการจัดการสมัยใหม่ที่ต้องการความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีประสิทธิภาพเชิงระบบ เพื่อให้สามารถรักษาและพัฒนาศาสนสมบัติให้ยั่งยืนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

3. กลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ มีลักษณะเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่บูรณาการทรัพยากรการบริหารจัดการ 4 ด้านเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับการทำงานจากรูปแบบปัจเจกไปสู่รูปแบบหุ้นส่วนความร่วมมือ โดยมีรากฐานมาจากทุนทางสังคมและวัฒนธรรมอันเข้มแข็งของพื้นที่ กลไกแรก คือ กลไกด้านคน ซึ่งถือเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญที่สุด โดยมุ่งเน้นการเปลี่ยนผ่านบทบาทของเจ้าอาวาสจากการเป็นผู้สั่งการเพียงผู้เดียวมาสู่การเป็นนักบริหารจัดการและผู้อำนวยความสะดวกในการประสานความร่วมมือ ควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการวัดและไวยาวัจกรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายและการบริหารจัดการสมัยใหม่ รวมถึงการสร้างทายาททางวัฒนธรรมจากกลุ่มคนรุ่นใหม่และปราชญ์ชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม





เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัยและสร้างความต่อเนื่องในการดูแลรักษาศาสนสมบัติ กลไกที่สองคือ กลไกด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ โดยเน้นการสร้างระบบธรรมาภิบาลทางการเงินที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การแยกบัญชีทรัพย์สินส่วนตัวออกจากทรัพย์สินของวัดอย่างเด็ดขาด และการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายที่เป็นมาตรฐาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่สาธุชน อันจะนำไปสู่การระดมทุนที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนวิธีการระดมทุนจากรูปแบบดั้งเดิมมาสู่การใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและการบริหารจัดการผลประโยชน์จากศาสนสมบัติให้เกิดรายได้หมุนเวียน เพื่อให้วัดสามารถพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจ กลไกที่สามคือ กลไกด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือสมัยใหม่เข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินและที่ดินในรูปแบบดิจิทัล เพื่อป้องกันการสูญหายและการบุกรุก การติดตั้งระบบความปลอดภัยเพื่อดูแลรักษาโบราณวัตถุและศาสนวัตถุ รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพที่เอื้อต่อการใช้งานร่วมกันระหว่างวัดและชุมชนและกลไกที่สี่ คือ กลไกด้านการจัดการ ซึ่งเป็นการวางระบบและระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน โดยการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้เป็นรูปคณะกรรมการที่มีการถ่วงดุลอำนาจการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาวัดระยะยาวเพื่อกำหนดทิศทางที่ชัดเจน และการสร้างกฎกติกาการอยู่ร่วมกันที่เป็นธรรม การขับเคลื่อนกลไกทั้ง 4 ด้านนี้ ไม่ได้แยกส่วนจากกัน แต่ทำงานสอดประสานกันภายใต้กระบวนการทำงานแบบเครือข่าย บวร หรือ บ้าน วัด และราชการ ที่มีความสัมพันธ์แนบแน่นแบบเครือญาติ โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงศรัทธา ชุมชนทำหน้าที่สนับสนุนและตรวจสอบ และส่วนราชการทำหน้าที่หนุนเสริมด้านองค์ความรู้และกฎหมาย ความสำเร็จของกลไกการขับเคลื่อนนี้จึงอยู่ที่การสร้าง ความไว้วางใจระหว่างภาคีเครือข่าย และการเปิดพื้นที่ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ปลายทาง คือ การจัดการทรัพย์สินที่มีความมั่นคง ปลอดภัย โปร่งใส และสามารถดำรงสถานะเป็นมรดกทางวัฒนธรรมและศูนย์กลางทางจิตวิญญาณของสังคมได้อย่างยั่งยืนสืบไป

## อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม จากการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการหรือการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม มีลักษณะเด่น คือ การบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทุนทางสังคมและวัฒนธรรม โดยอาศัยความสัมพันธ์ในระบบเครือญาติและความไว้วางใจระหว่างวัดกับชุมชนเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน รูปแบบการจัดการมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ที่เจ้าอาวาส ซึ่งทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางแห่ง





ศรัทธาและบารมีในการระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อมาทำนุบำรุงศาสนสถาน อย่างไรก็ตามสภาพการจัดการดังกล่าวยังคงมีความเป็นระบบที่ไม่เป็นทางการสูง ขาดการจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินและระบบบัญชีการเงินที่เป็นมาตรฐานสากล การดำเนินงานส่วนใหญ่พึ่งพาความทรงจำและการจดบันทึกส่วนตัวของบุคคลมากกว่าระบบเอกสารหลักฐานที่ตรวจสอบได้ ทำให้เกิดความเสี่ยงในเรื่องความต่อเนื่องและความโปร่งใส โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำองค์กรสงฆ์ อีกทั้งยังพบปัญหาเรื่องข้อกฎหมายที่ซับซ้อนเกี่ยวกับการจัดประโยชน์ในที่ดินศาสนสมบัติ ซึ่งวัดมักดำเนินการในลักษณะถ้อยทีถ้อยอาศัยมากกว่าการบังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สาเหตุที่สภาพการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงครามเป็นเช่นนี้ เนื่องจากโครงสร้างทางสังคมของพื้นที่ยังคงความเป็นชุมชนชนบทที่มีความเข้มแข็ง ความสัมพันธ์ระหว่างพระสงฆ์กับชาวบ้านมีความแนบแน่นเสมือนญาติมิตร ทำให้กระบวนการตรวจสอบถ่วงดุลตามระบบธรรมาภิบาลสมัยใหม่เกิดขึ้นได้ยาก เพราะเกรงใจและเคารพในวิญญูหรือสมณศักดิ์ นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญ คือภาระหน้าที่ของเจ้าอาวาสที่มีมากเกินไป ทั้งงานปกครองงานเผยแผ่ และงานสาธารณูปการ โดยที่เจ้าอาวาสส่วนใหญ่ขาดองค์ความรู้เฉพาะด้านในการบริหารจัดการทรัพย์สินสมัยใหม่ เช่น กฎหมายที่ดิน ภาษี และบัญชี ประกอบกับวิสัยทัศน์และกรรมการวัดส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุที่ขาดทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้การพัฒนาระบบการจัดการให้เป็นมาตรฐานสากลทำได้ล่าช้า และยังคงยึดติดกับรูปแบบการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นความสะดวกและความคุ้นเคยเป็นหลัก ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของณดา จันทรสม (2555) ที่พบว่า วัดโดยส่วนมากยังไม่มีโครงสร้างในการบริหารการเงินอย่างเป็นระบบ และการจัดทำรายงานทางการเงินยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานบัญชีที่รับรองทั่วไป อีกทั้งยังขาดการตรวจสอบจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างธรรมาภิบาล นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิระชัย ขยวีโร (มิตะสิทธิ์) (2556) ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาในการจัดการศาสนสมบัติเป็นเรื่องยากจะหลีกเลี่ยงเพราะเป็นกิจการทางโลกที่ต้องอาศัยความรู้ทางกฎหมาย ซึ่งพระสงฆ์อาจไม่มีความชำนาญ จึงจำเป็นต้องหามืออาชีพมารับงานไปทำแทน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของพระมหาสุนันท์ สุนนโท (2557) ที่พบว่า รูปแบบการจัดการศาสนสมบัติของวัดมีทั้งแบบตามหลักกฎหมายและแบบตามจารีตประเพณี ซึ่งแบบหลังมักไม่มีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ส่งผลให้เกิดความแตกต่างในประสิทธิภาพการรักษาผลประโยชน์ของวัด ซึ่งยืนยันได้ว่าความไม่เป็นทางการและการขาดระบบที่ได้มาตรฐานเป็นปัญหาร่วมของการจัดการทรัพย์สินวัดในสังคมไทย

2. กระบวนการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม มีลักษณะเป็นวงจรการบริหาร



แบบมีส่วนร่วมบนฐานวัฒนธรรม ซึ่งไม่ได้แยกขาดเป็นขั้นตอนที่ตายตัวตามหลักวิชาการ แต่เป็นการผสมผสานระหว่างการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุง แก้ไขเข้าด้วยกันในวิถีปฏิบัติ การวางแผนมักเกิดขึ้นตามสถานการณ์ความจำเป็นเร่งด่วน และตามความพร้อมของปัจจัยไทยธรรม มากกว่าการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว การลงมือปฏิบัติเน้นการขอความร่วมมือจากชุมชนและช่างท้องถิ่น โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว และความศรัทธาเป็นตัวขับเคลื่อน ส่วนการตรวจสอบติดตามผลนั้น ใช้กลไกทางสังคมและการบอกเล่าเล่าขานในชุมชนเป็นเครื่องมือหลัก แทนการตรวจสอบด้วยเอกสารหรือระบบบัญชีที่ซับซ้อน กระบวนการทั้งหมดขับเคลื่อนด้วยเป้าหมายเพื่อการสืบทอดพระพุทธศาสนาและประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง โดยมีความยืดหยุ่นสูงและปรับเปลี่ยนได้ตามบริบทของพื้นที่ สาเหตุที่กระบวนการเป็นลักษณะดังกล่าว เนื่องมาจากบริบททางสังคมของจังหวัดสมุทรสงครามมีความเป็นชุมชนเครือญาติสูง กระบวนการทำงานจึงเน้นการประนีประนอมและการรักษาน้ำใจ มากกว่าการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวัตถุหรือระเบียบวิธีการที่เคร่งครัด ประกอบกับเจ้าอาวาสและผู้รับผิดชอบงานสาธารณูปการส่วนใหญ่ยึดถือหลักอหิสา 4 (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) เป็นแนวทางในการทำงาน คือทำด้วยใจรัก และความเพียรพยายาม มากกว่าการใช้หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ นอกจากนี้ ความจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้กระบวนการจัดการต้องพึ่งพาต้นทุนทางสังคมจากภายนอก ทั้งแรงงานและทุนทรัพย์ การบริหารจัดการจึงต้องดำเนินไปในลักษณะที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น เพื่อดึงดูดศรัทธาและความร่วมมือจากทุกภาคส่วนให้เข้ามาหนุนเสริมการทำงานของวัด ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสหัสฐิตสาโร (2551) ที่พบว่า การบริหารงานสาธารณูปการของคณะสงฆ์ยังขาดระบบแบบแผน ที่ชัดเจน และขาดระบบการจัดการที่ดี โดยเป็นการสั่งการจากบนลงล่างและการบริหารจัดการในแต่ละวัดยังไม่เด่นชัด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุนันท์ สุนนโท (2557) ที่ระบุว่า รูปแบบการจัดการศาสนสมบัติมีทั้งแบบตามหลักกฎหมายและแบบตามจารีตประเพณี ซึ่งแบบหลังไม่มีการจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรและขาดแผนงาน ระเบียบที่เป็นระบบ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของกนก แสนประเสริฐ และคณะ (2545) ที่ชี้ให้เห็นว่า การดำเนินงานของคณะสงฆ์จำเป็นต้องมีการวางแผนประสานงานและมีโครงสร้าง การแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาการจัดการดูแลทรัพย์สินในยุคปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการทรัพย์สินของวัด ในจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า กลไกที่มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการจัดการทรัพย์สินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม คือ การสร้างเครือข่ายเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่บูรณาการทรัพยากรการบริหาร 4 ด้าน หรือ “4 ม.” เข้าด้วยกัน ได้แก่



1. คน (Man) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำสงฆ์และคณะกรรมการวัด 2. งบประมาณ (Money) ที่เน้นระบบธรรมาภิบาลทางการเงินและการระดมทุนสมัยใหม่ 3. วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี (Materials and Technology) ที่เน้นการใช้ฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4. การจัดการ (Management) ที่เน้นโครงสร้างการบริหารแบบกระจายอำนาจและมีแผนแม่บท โดยกลไกทั้งหมดยึดโยงกันด้วยกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่าง บ้าน วัด และราชการ (บวร) บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (Trust) ซึ่งถือเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญของพื้นที่ กลไกนี้ไม่ได้ทำงานแยกส่วนแต่เป็นระบบหมุนเวียนที่เกื้อกูลกัน เพื่อเปลี่ยนภาระของเจ้าอาวาสให้เป็นพลังของเครือข่าย สาเหตุที่กลไกดังกล่าวมีความจำเป็นและเหมาะสมกับบริบทพื้นที่ เนื่องจากการจัดการทรัพย์สินของวัดในปัจจุบันมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมายจำนวนมาก เกินกว่าขีดความสามารถของบุคลากรภายในวัดเพียงลำพังจะดำเนินการได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส การใช้กลไกเครือข่ายเข้ามาหนุนเสริมจึงเป็นการปิดช่องว่างด้านองค์ความรู้และกำลังคน โดยอาศัยจุดแข็งของภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามาช่วย เช่น ความรู้ทางกฎหมายจากภาครัฐ ความคล่องตัวจากภาคเอกชน และแรงศรัทธาจากชุมชน นอกจากนี้ การบูรณาการทรัพยากร 4 ด้าน ยังเป็นการสร้างมาตรฐานใหม่ในการบริหารจัดการ เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาตัวบุคคล และสร้างความมั่นใจให้กับสังคมว่าศาสนสมบัติจะถูกดูแลรักษาอย่างยั่งยืน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิระชัย ขยวีโร (มิตะสิทธิ์) (2556) ที่เสนอว่า การจัดการศาสนสมบัติเป็นกิจการทางโลกที่มีปัญหาข้อกฎหมายซับซ้อน จึงควรใช้ระบบเกื้อกูลโดยให้เจ้าอาวาสจัดหาหมออาชีพหรือผู้มีความถนัดเข้ามารับงานไปทำแทน ซึ่งตรงกับแนวคิดการสร้างเครือข่ายการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุรินทร์ สุนนโท (2557) ที่พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการจัดการศาสนสมบัติประกอบด้วย การแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสม การทำบัญชีที่ถูกต้อง และการควบคุมตรวจสอบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของกลไกด้านคน งบประมาณ และการจัดการ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของกนก แส่นประเสริฐ และคณะ (2545) ที่ระบุว่า คณะสงฆ์ต้องมีการวางแผนประสานงานและมีโครงสร้างการแบ่งงานที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถเผชิญกับปัญหาการจัดการดูแลทรัพย์สินในยุคทุนนิยมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงองค์ความรู้จากการวิจัยในรูปแบบ “โมเดลกลไกการขับเคลื่อนเครือข่ายเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดการทรัพยากรสินของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม” หรือ “4M Maeklong Network Model” ซึ่งเป็นแบบจำลองเชิงระบบ (System Model) ที่อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรสินของวัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยโครงสร้างของโมเดลแบ่งออกเป็น 4 ส่วนสำคัญที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ ฐานคิด (Foundation) ซึ่งอยู่ด้านล่างสุดของแผนภาพ เปรียบเสมือนรากฐานที่รองรับระบบทั้งหมด ได้แก่ทุนทางสังคมและวัฒนธรรมวิถีแม่กลอง อันประกอบด้วย ความไว้วางใจ (Trust) และ ความสัมพันธ์ระบบเครือญาติ (Kinship System) ซึ่งเป็นอัตลักษณ์เฉพาะของจังหวัดสมุทรสงคราม ทุนทางสังคมเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมประสานที่ยึดโยงวัดและชุมชนเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดความร่วมมือโดยธรรมชาติและลดความขัดแย้งในการจัดการทรัพยากรสิน

ส่วนที่ 2 คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นทรัพยากรตั้งต้นในการขับเคลื่อน ประกอบด้วย กลไก 4 ด้าน หรือ 4 ม. ได้แก่ 1. คน (Man) มุ่งเน้นผู้นำสงฆ์ที่มีวิสัยทัศน์ คณะกรรมการวัดที่เข้มแข็ง และจิตอาสา 2. งบประมาณ (Money) เน้นระบบบัญชี



ที่โปร่งใส การมีกองทุนสำรอง และการระดมทุนสมัยใหม่ 3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) เน้นการใช้ฐานข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4. การจัดการ (Management) เน้นโครงสร้างการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแผนแม่บทระยะยาว ปัจจัยทั้ง 4 นี้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงาน

ส่วนที่ 3 คือ กระบวนการขับเคลื่อน (Process) ตรงกลางแผนภาพ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการแปลงปัจจัยนำเข้าสู่ผลลัพธ์ ดำเนินการผ่านเครือข่ายเชิงปฏิบัติการแบบ “บวร” โดยมีวัด (คณะสงฆ์) เป็นศูนย์กลางในการอำนวยความสะดวก เชื่อมประสานกับบ้าน (ชุมชน/เอกชน) และราชการ (หน่วยงานรัฐ/ท้องถิ่น) ภายใต้วงจรคุณภาพที่หมุนเวียนต่อเนื่อง คือ การวางแผนร่วมกัน (Plan) การลงมือทำร่วมกัน (Do) การตรวจสอบร่วมกัน (Check) และการปรับปรุงพัฒนาาร่วมกัน (Act) การเน้นคำว่าร่วมกันในทุกขั้นตอนสะท้อนถึงกลไกการทำงานแบบหุ้นส่วนที่ไม่ทิ้งภาระไว้ที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

ส่วนที่ 4 คือ ผลลัพธ์ (Output) ทางด้านขวาของแผนภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายปลายทางของการจัดการทรัพย์สินที่พึงประสงค์ แบ่งเป็น 3 มิติ คือ 1. ความมั่นคง (Stability) ทรัพย์สินปลอดภัย สถานะทางกฎหมายชัดเจน และมีรายได้เพียงพอ 2. ความโปร่งใส (Transparency) ตรวจสอบได้ ลดข้อขัดแย้ง และสร้างศรัทธา และ 3. ความยั่งยืน (Sustainability) ทรัพย์สินถูกใช้ประโยชน์สูงสุดทั้งทางศาสนาและสังคม เป็นแหล่งเรียนรู้ และสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม

โดยสรุป แผนภาพโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพย์สินของวัดจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการบูรณาการปัจจัยนำเข้า (4 ม.) ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของเครือข่าย บวร อย่างเป็นระบบ บนพื้นฐานความไว้วางใจของวิถีวัฒนธรรมแม่กลอง จึงจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มั่นคง โปร่งใส และยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและมหาเถรสมาคม ควรกำหนดนโยบายเร่งด่วนในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินศาสนสมบัติกลางที่เชื่อมโยงข้อมูลทั่วประเทศด้วยระบบดิจิทัล เพื่อป้องกันการสูญหาย แก้ปัญหาข้อพิพาทที่ดิน และทำให้ผู้บริหารคณะสงฆ์มีข้อมูลภาพรวมสำหรับการวางแผนช่วยเหลือวัดในพื้นที่ห่างไกล

2. หน่วยงานนิติบัญญัติและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาปรับปรุงระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดประโยชน์ศาสนสมบัติ ให้มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการนำทรัพย์สินของวัดไปใช้เพื่อกิจการสาธารณสงเคราะห์หรือวิสาหกิจเพื่อสังคมได้สะดวกยิ่งขึ้น



โดยยังคงอยู่ภายใต้กรอบพระธรรมวินัย เพื่อให้วัดสามารถสร้างรายได้หมุนเวียนและพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบรรจุแผนงานการสนับสนุนการดูแลรักษา ศาสนสมบัติ การปรับปรุงภูมิทัศน์ และการส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรมในวัด เข้าไว้ใน แผนพัฒนาท้องถิ่นระยะยาว เพื่อให้วัดได้รับการจัดสรรงบประมาณและบุคลากรสนับสนุน อย่างต่อเนื่อง ถูกต้องตามระเบียบราชการ และลดภาระของวัดในการดูแลพื้นที่สาธารณะ

4. รัฐบาลควรมีนโยบายส่งเสริมมาตรการทางภาษีเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพย์สินของวัด ในรูปแบบของกิจกรรม ความรับผิดชอบต่อสังคมหรือการร่วมลงทุนเพื่อสังคม ซึ่งจะช่วยให้ดึงดูดทรัพยากรและ ความรู้จากภาคธุรกิจเข้ามาสู่ระบบการจัดการของวัด

5. คณะสงฆ์ควรประกาศนโยบายให้ทุกวัดจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายตามมาตรฐาน บัญชีอย่างง่าย และกำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินต่อสาธารณะอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อสร้างมาตรฐานความโปร่งใส เรียกคืนศรัทธาจากสังคม และสร้างเกราะป้องกัน ภัยให้แก่ผู้บริหารวัด

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เจ้าอาวาสและคณะกรรมการวัดควรเร่งดำเนินการสำรวจและจัดทำทะเบียน ทรัพย์สินของวัดให้เป็นปัจจุบันและครอบคลุมทุกรายการ ทั้งที่ดิน สิ่งปลูกสร้าง และศาสนวัตถุ โดยจัดเก็บในรูปแบบไฟล์ดิจิทัลและเอกสารคู่ขนานกัน เพื่อป้องกันการสูญหายและใช้เป็น หลักฐานอ้างอิงทางกฎหมาย

2. วัดควรปรับโครงสร้างการทำงานโดยจัดตั้งคณะทำงานจัดการทรัพย์สิน ที่ประกอบด้วย บุคคลหลากหลายความเชี่ยวชาญ ทั้งพระสงฆ์ ไวยาวัจกร ผู้รู้กฎหมาย ประชาชนชาวบ้าน และคนรุ่นใหม่ เพื่อกระจายอำนาจ ระดมความคิดเห็น และสร้างการ มีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในชุมชน

3. ควรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการอย่าง จริงจัง เช่น การรับบริจาคผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วย บริหารงานวัด หรือการติดตั้งกล้องวงจรปิดเพื่อความปลอดภัย ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน

4. วัดควรจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาวัดในระยะ 3 ถึง 5 ปี ที่มีการจัดแบ่งโซน พื้นที่อย่างชัดเจน ระหว่างเขตพุทธาวาสที่ต้องการความสงบ เขตสังฆาวาสที่เป็นที่พักสงฆ์ และเขตจัดหาประโยชน์เพื่อรองรับกิจกรรมชุมชน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและ ลดความขัดแย้งในการใช้พื้นที่





5. ควรสร้างเวทีประชาคมหรือการประชุมร่วมกันระหว่างวัดกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรายงานสถานะทางการเงิน ปรัชญาหรือแนวทางการพัฒนา และรับฟังข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นการสร้างกลไกการตรวจสอบโดยภาคประชาชนและกระชับความสัมพันธ์ให้วัดยังคงเป็นศูนย์กลางของชุมชน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อทดลองนำโมเดลเครือข่าย 4 ม. วิถีแม่กลองที่ได้จากการวิจัยนี้ ไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่นาร่อง และทำการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อปรับปรุงรูปแบบให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนขยายผลไปยังวัดอื่น ๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการทรัพย์สินของวัดในบริบทเมืองใหญ่กับวัดในชนบท หรือเปรียบเทียบระหว่างภูมิภาค เพื่อหาข้อแตกต่าง ปัจจัยความสำเร็จ และรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมและจำเพาะกับบริบทของแต่ละพื้นที่
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเฉพาะด้านเกี่ยวกับกฎหมายและภาษีที่เกี่ยวข้องกับศาสนสมบัติในปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและนำเสนอแนวทางการปรับปรุงกฎหมายให้ทันต่อสถานการณ์เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
4. ควรวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชน หรือเทคโนโลยีทางการเงินสมัยใหม่ ในการบริหารจัดการเงินบริจาคและทรัพย์สินของวัด เพื่อยกระดับความโปร่งใส สร้างความเชื่อมั่นสูงสุด และป้องกันการทุจริตในวงการสงฆ์

#### เอกสารอ้างอิง

- กนก แสนประเสริฐ, และคณะ. (2545). *การจัดการดูแลทรัพย์สินและศาสนสมบัติของวัด* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณดา จันทรสม. (2555). *การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชิโต และพระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงกร). (2568). การพัฒนาระบบปฏิบัติการฐานข้อมูลด้านการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 8(4), 45–56.
- พระครูสุธีภิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภโณ) และคณะ. (2568). แนวทางการจัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินพระพุทธศาสนาในประเทศไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 14(1), 136–154.





- พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ และคณะ. (2566). การพัฒนาระบบปฏิบัติการเชิงกฎหมาย และพระธรรมวินัยเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ที่เข้มแข็งในสังคมไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(1), R296–R306.
- พระมหาวิระชัย ชยวีโร. (2556). *การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศาสนสมบัติวัดของ คณะสงฆ์ไทย* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสหัส ฐิตสาโร. (2551). *การบริหารองค์การคณะสงฆ์* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุนันท์ สุนนโท. (2557). *การพัฒนารูปแบบการจัดการศาสนสมบัติของวัดใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อภิญา ฉัตรช่อฟ้า และคณะ. (2567). รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดใน ประเทศไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(6), 362–373.



**การประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง”  
ของคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย\***  
**EVALUATION OF ACHIEVEMENTS FROM PRACTICING DHAMMA-NAVA  
“WANG” AMONG THE THAI SANGHA AND THAI PEOPLE**

พระศรีวัชรสารบัณฑิต (บัณฑิต ปณฺธิตเมธี),

สมศักดิ์ บุญปู, มินตรา กาลนิล

Phrasrivajarasarabundit (Bundit Punthitamethee),

Somsak Boonpu, Mintra Kalnil

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: 6401104008@mcu.ac.th

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” ของคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย และ 2. นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณประกอบด้วยพระสงฆ์ จำนวน 5,711 รูป และประชาชนชาวไทย จำนวน 7,834 คน จาก 37 จังหวัดทั่วประเทศ โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 148 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. คณะสงฆ์มีผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่ประชาชนชาวไทยมีผลสัมฤทธิ์ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยผลสัมฤทธิ์ที่เด่นชัด ได้แก่ ความศรัทธาในพระรัตนตรัย ความตั้งใจน้อมนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน การมีสติ ปัญญา และความสงบทางจิตใจ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพสะท้อนว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” ช่วยลดความเครียด เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวก ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ชุมชน และสังคม และ 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายควรมุ่งเน้นการขยาย



ผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย และการบูรณาการกับสถานศึกษาและสื่อดิจิทัล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืนในระดับประเทศ

**คำสำคัญ:** ธรรมนาวา “วัง”; การประเมินผลสัมฤทธิ์; การปฏิบัติธรรม; คณะสงฆ์; ประชาชนชาวไทย

## Abstract

This research aimed to 1. evaluate the achievements resulting from the practice of the Dhamma-Nava “Wang” principles among the Thai Sangha and people, and 2. propose policy recommendations for enhancing the achievements derived from such practices. A mixed methods research design was employed, integrating documentary research, quantitative research, and qualitative research. The quantitative sample consisted of 5,711 monks and 7,834 Thai people from 37 provinces nationwide, selected through cluster sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. The qualitative data were obtained from in-depth interviews with 148 key informants and analyzed through content analysis.

The findings revealed that 1. the overall achievement level of practicing the Dhamma-Nava “Wang” principles among the Thai Sangha was at a high level, while the Thai people also demonstrated a high level of achievement. Notable outcomes included strong faith in the Triple Gem, intention to apply Buddhist principles in daily life, mindfulness, wisdom, and mental calmness. Qualitative findings further indicated that the practice of the Dhamma-Nava “Wang” principles helped reduce stress, enhance moral and ethical development, foster positive attitudes and behaviors, and promote harmonious relationships within families, communities, and society, and 2. Policy recommendations emphasize the continuous expansion of training programs, the development of curricula tailored to diverse target groups, and the integration of the Dhamma-Nava “Wang” principles into



educational institutions and digital media to achieve sustainable outcomes at the national level.

**Keywords:** Dhamma-Nava “Wang”; Achievement Evaluation; Dhamma Practice; Thai Sangha; Thai People

## บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทยในฐานะแหล่งกำเนิดของคุณค่าจริยธรรม และกรอบการดำเนินชีวิตที่มุ่งพัฒนามนุษย์ให้รู้เท่าทันความจริงของชีวิตและสามารถจัดการกับความทุกข์ได้อย่างมีปัญญา โดยเฉพาะหลักอริยสัจ 4 ซึ่งถือเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาและเป็นแก่นของสังคมศาสตร์ อันว่าด้วยความจริงอันประเสริฐเกี่ยวกับทุกข์ เหตุแห่งทุกข์ ความดับทุกข์ และหนทางสู่ความดับทุกข์ หลักธรรมดังกล่าวมิได้เป็นเพียงคำสอนเชิงนามธรรม หากแต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถน้อมนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาชีวิตและพัฒนาจิตใจได้อย่างเป็นระบบ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546) ในบริบทสังคมร่วมสมัยที่เผชิญความซับซ้อนของปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้อย่างมีระบบจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

หนังสือธรรมนาวา “วัง” ซึ่งเป็นหนังสือคู่มือชีวิตพระราชาชน ได้รับการออกแบบให้เป็นกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรมที่เข้าใจง่ายแต่มีความลุ่มลึก โดยยึดหลักอริยสัจ 4 และการพึ่งพาพระรัตนตรัยเป็นแก่นกลาง เพื่อให้พุทธศาสนิกชนสามารถน้อมนำหลักธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้ตามภาวะฐานะแห่งตน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว ในพระราชฐานะพุทธมามกะและองค์อัครศาสนูปถัมภก ที่ทรงมุ่งทำนุบำรุงและธำรงรักษาพระพุทธศาสนาให้ดำรงอยู่คู่สังคมไทย ผ่านกระบวนการศึกษาในเชิงปริยัติ การน้อมนำสู่การปฏิบัติ และการเข้าถึงผลแห่งการปฏิบัติหรือปฏิเวธ ซึ่งเป็นสาระแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา คือความสิ้นทุกข์ อันจะนำไปสู่ความสงบสุขของบุคคลและสังคมโดยรวม (สมชัย กลิ่นจันทร์, 2559; กรศิริ คตภูธร, 2558)

ในช่วงที่ผ่านมา คณะสงฆ์ไทยได้มีความพยายามพัฒนารูปแบบและกลไกการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัยมากขึ้น ทั้งการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม การสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสื่อสารหลักธรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสะท้อนให้เห็นว่า การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักพุทธธรรมสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมได้อย่างเป็น



รูปธรรม อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบหรือกระบวนการเป็นสำคัญ ขณะที่การประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติธรรมในเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะการประเมินในระดับกว้างและครอบคลุมทั้งคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย ยังมีอยู่อย่างจำกัด (พระมหาทศกัณฐา กิตติโสภโณ, 2562; พระครูภาวนาโชติคุณ (กัญไธ้ ชุตินฺธโร), 2559)

ด้วยเหตุนี้ การประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย งานวิจัยนี้นำแนวคิดการประเมินผลการเรียนรู้และลำดับขั้นการเรียนรู้ของ Bloom มาใช้เป็นกรอบในการออกแบบการประเมินเพื่อสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้และการปฏิบัติในมิติต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ระดับความรู้ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและเจตคติ (บุญเชิด ภิญญอนันตพงษ์, 2544; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2544; Bloom et al., 1956; Bloom et al., 1971) การศึกษาครั้งนี้มุ่งประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ของคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถใช้เป็นฐานในการยกระดับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจและคุณธรรมของสังคมไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาในบริบทต่าง ๆ ทั้งในกลุ่มพระสงฆ์ เยาวชน และประชาชนทั่วไป แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรเป็นสำคัญ ขณะที่การศึกษาที่มุ่งประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติธรรมในเชิงประจักษ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ครอบคลุมหลายพื้นที่ และผลสนาการวิเคราะห์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ซึ่งเป็นกรอบการเรียนรู้ที่ได้รับการส่งเสริมในระดับประเทศ งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว ด้วยการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สะท้อนผลลัพธ์จากการปฏิบัติจริงของทั้งคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย เพื่อนำไปใช้เป็นฐานความรู้ในการพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ของคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย
2. เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ของคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย



## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยบูรณาการการวิจัยเชิงเอกสาร การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง อันสามารถสะท้อนผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ได้อย่างรอบด้าน การวิจัยเชิงเอกสารใช้สำหรับศึกษาหลักการ แนวคิด และเนื้อหาทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมนาว่า “วัง” โดยเฉพาะหลักอริยสัจ 4 และแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณมุ่งเก็บข้อมูลจากพระสงฆ์และประชาชนชาวไทยในหลายพื้นที่ทั่วประเทศ เพื่อประเมินระดับผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าว ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพใช้เพื่ออธิบายและขยายความผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผ่านมุมมอง ประสบการณ์ และการสะท้อนผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณประกอบด้วยพระสงฆ์และประชาชนชาวไทยที่เข้าร่วมกิจกรรมหรือการฝึกปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ครอบคลุม 37 จังหวัด โดยมีพระสงฆ์จำนวน 5,711 รูป และประชาชนชาวไทยจำนวน 7,834 คน

2.3 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วยพระสงฆ์ ผู้บริหารการเผยแผ่ธรรมะ ผู้จัดการกิจกรรมฝึกอบรม และประชาชนผู้เข้าร่วมการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” จำนวนทั้งสิ้น 148 รูปหรือคน ซึ่งคัดเลือกด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดลำดับขั้นการเรียนรู้ของ Bloom ครอบคลุมมิติด้านความรู้ ความเข้าใจ การประยุกต์ใช้ การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม และเจตคติ

3.2 เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อสอบถามประสบการณ์ ผลที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือทั้งหมดผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และทดสอบความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง แบบสอบถามผ่านการทดสอบความ



เชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้น โดยเริ่มจากการศึกษาข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศ และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลดำเนินไปโดยคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย ความสมัครใจ และการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ของคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูล สังเคราะห์ประเด็นสำคัญ และเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์กับผลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่ออธิบายและยืนยันผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

### ผลการวิจัย

1. ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ของคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ของคณะสงฆ์ในภาพรวม ( $n = 5,711$ ) อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.74) โดยผลสัมฤทธิ์รายข้อทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการตระหนักถึงคุณอันประเสริฐของพระรัตนตรัย ( $\bar{X} = 4.22$ ) และความสามารถในการท่องจำพระลักถึงพระรัตนตรัยได้ ( $\bar{X} = 4.21$ ) สำหรับข้อมูลทั่วไปของคณะสงฆ์ พบว่า กลุ่มอายุที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 21-30 ปี จำนวน 1,609 รูป คิดเป็นร้อยละ 28.17 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 1,322 รูป คิดเป็นร้อยละ 23.15 ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 2,487 รูป คิดเป็นร้อยละ 43.55 ในส่วนของการเข้าร่วมโครงการนั้น คณะสงฆ์ส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมหลักสูตร 1 วัน จำนวน 2,720 รูป คิดเป็นร้อยละ 47.63 และแหล่งที่มาของการรู้จักโครงการมากที่สุดคือสื่อออนไลน์ ร้อยละ 35.45 รองลงมาคือเพื่อนหรือคนใกล้ชิดแนะนำ ร้อยละ 30.35 เกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวทางธรรมนาว่า “วัง” คณะสงฆ์ส่วนใหญ่ จำนวน 2,394 รูป คิดเป็นร้อยละ 41.92 อยู่ในช่วงเริ่มต้นปฏิบัติไม่เกิน 1 เดือน ขณะที่ 2,209 รูป คิดเป็นร้อยละ 38.68 ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน นอกจากนี้





มีรายงานความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองจากการปฏิบัติธรรมนาวา “วัง” ได้แก่ การเสริมสร้างสติและปัญญาในการใช้ชีวิต การลดความเครียดและความวิตกกังวลในการทำงาน การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินชีวิต การสร้างสมดุลในชีวิต การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม และการพัฒนาความมั่นคงทางจิตใจ

ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามชาวไทยในภาพรวม ( $n = 7,834$ ) ผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” โดยภาพรวมก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $S.D. = 0.83$ ) และผลสัมฤทธิ์รายข้อทั้งหมดอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความเชื่อมั่นว่าพระรัตนตรัยมีคุณอันประเสริฐจริง ( $\bar{X} = 4.00$ ) ด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 3,865 คน คิดเป็นร้อยละ 49.34 กลุ่มอายุที่มากที่สุด คือต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2,488 คน คิดเป็นร้อยละ 31.76 ซึ่งสอดคล้องกับอาชีพหลัก คือ นักเรียน/นักศึกษา จำนวน 3,055 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ คือ มัธยมศึกษา จำนวน 2,717 คน คิดเป็นร้อยละ 34.68 และปริญญาตรี จำนวน 2,584 คน คิดเป็นร้อยละ 32.98 ประชาชนส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมหลักสูตร 1 วัน จำนวน 6,573 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถามเกินกว่าครึ่ง คือ จำนวน 4,027 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 ไม่เคยปฏิบัติ ตามแนวทางธรรมนาวา “วัง” มาก่อนเลย ขณะที่ร้อยละ 30.50 จำนวน 2,389 คน เริ่มต้นปฏิบัติไม่เกิน 1 เดือน แหล่งข้อมูลที่ประชาชนรู้จักโครงการมากที่สุดคือเพื่อนหรือคนใกล้ชิดแนะนำ ร้อยละ 33.10 และสื่อออนไลน์ ร้อยละ 29.21 ภูมิสำเนาเดิมของผู้ตอบแบบสอบถามกระจายตัวทั่วประเทศ โดยจังหวัดที่มีผู้ตอบมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ปทุมธานี ร้อยละ 4.61 มหาสารคาม ร้อยละ 4.60 ร้อยเอ็ด ร้อยละ 4.33 เชียงใหม่ ร้อยละ 4.28 และ กรุงเทพมหานคร ร้อยละ 4.16 โดยสรุป ผลการประเมินภาพรวมทั้งคณะสงฆ์และประชาชนอยู่ในระดับมาก

การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” จำแนกตามรายจังหวัด (37 จังหวัด) แสดงให้เห็นถึงระดับผลสัมฤทธิ์ที่หลากหลาย โดยเฉพาะในกลุ่มที่บรรลุผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงมาก สำหรับคณะสงฆ์นั้น จังหวัดหนองบัวลำภูมีผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมสูงสุด ( $\bar{X} = 4.94$ ,  $S.D. = 0.28$ ) และมีการแปลผลเป็นมากที่สุดในทุกข้อ คณะสงฆ์จังหวัดสระบุรีก็มีผลสัมฤทธิ์ในระดับมากที่สุดโดยภาพรวมเช่นกัน ( $\bar{X} = 4.60$ ,  $S.D. = 0.24$ ) และมากที่สุดทุกข้อ รวมถึงคณะสงฆ์จังหวัดระยอง ( $\bar{X} = 4.63$ ,  $S.D. = 0.66$ ) ที่มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ อย่างไรก็ตาม มีคณะสงฆ์ในบางจังหวัดที่ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง เช่น จังหวัดพิษณุโลก ( $\bar{X} = 3.38$ ,  $S.D. = 0.40$ ) โดยผลสัมฤทธิ์รายข้อทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง และจังหวัดอุทัยธานี ( $\bar{X} = 3.06$ ,

S.D. = 0.93) ซึ่งผลสัมฤทธิ์รายข้อทั้งหมดก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน สำหรับปัจจัยด้านการปฏิบัติ คณะสงฆ์หนองบัวลำภูซึ่งมีผลสัมฤทธิ์สูงที่สุดนั้น เกือบทั้งหมด ร้อยละ 99.0 เริ่มต้นปฏิบัติไม่เกิน 1 เดือน ในทางกลับกัน คณะสงฆ์จังหวัดอุบลราชธานีซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.64) ส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.1 ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน

เมื่อพิจารณาประชาชนรายจังหวัด พบว่า กรุงเทพมหานครมีผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมสูงที่สุด ( $\bar{X}$  = 4.61, S.D. = 0.59) โดยอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกข้อ เช่นเดียวกับประชาชนจังหวัดสระบุรี ( $\bar{X}$  = 4.56, S.D. = 0.40) ที่มีผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.7 อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 29.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.0 และที่น่าสนใจคือส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.0 ปฏิบัติตามแนวทางธรรมนาวา “วัง” มาแล้วมากกว่า 3 เดือน ในขณะที่ประชาชนจังหวัดสุโขทัย ( $\bar{X}$  = 4.45, S.D. = 0.41) มีผลสัมฤทธิ์ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.2 และอายุต่ำกว่า 20 ปี ร้อยละ 30.6 อย่างไรก็ตาม พบว่ามีจังหวัดที่มีผลสัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เช่น ประชาชนจังหวัดนราธิวาสมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมต่ำที่สุด ( $\bar{X}$  = 2.84, S.D. = 0.62) และมีการแปลผลเป็นระดับปานกลางเกือบทุกข้อ โดย 2 ข้อแรกมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย และประชาชนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ ร้อยละ 91.4 ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน รวมถึงประชาชนจังหวัดศรีสะเกษ ( $\bar{X}$  = 3.22, S.D. = 0.97) และจังหวัดปัตตานี ( $\bar{X}$  = 3.27, S.D. = 0.87) ที่ผลสัมฤทธิ์ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยภาพรวมแล้วความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ระหว่างจังหวัดอาจสะท้อนความหลากหลายของลักษณะทางประชากร เช่น อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และที่สำคัญคือช่วงระยะเวลาที่เริ่มปฏิบัติตามแนวทางของโครงการ

โดยภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” ระหว่างคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย พบว่าทั้งสองกลุ่มมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตาม คณะสงฆ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าประชาชนในเกือบทุกมิติ สะท้อนถึงบทบาทของประสบการณ์ทางศาสนาและความคุ้นเคยกับการปฏิบัติธรรม ขณะเดียวกัน ความแตกต่างของผลสัมฤทธิ์ระหว่างจังหวัดชี้ให้เห็นว่า ระยะเวลาการเริ่มต้นปฏิบัติและความต่อเนื่องของการเข้าร่วมกิจกรรมมีอิทธิพลต่อระดับผลสัมฤทธิ์มากกว่าปัจจัยด้านพื้นที่เพียงอย่างเดียว ซึ่งประเด็นนี้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการออกแบบการขยายผลเชิงพื้นที่ในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” ของคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” ของคณะสงฆ์และประชาชนชาวไทย มุ่งเน้นไปที่การวาง



แนวทางเชิงนโยบายและแนวทางเชิงปฏิบัติเพื่อยกระดับผลลัพธ์ของโครงการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยข้อเสนอแนะ 10 ประการสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 การสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติ การพัฒนาหลักสูตรและการขยายผลสู่สถานศึกษา ข้อเสนอแนะประการแรกที่สำคัญ คือ การส่งเสริมการฝึกอบรมและการประยุกต์ใช้หลักธรรมนาว่า “วัง” อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความเข้าใจในหลักธรรมเพียงครั้งเดียวไม่เพียงพอต่อการเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน ควรมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น จัดกิจกรรมประจำเดือน/รายไตรมาส หรือจัดกิจกรรมสวดมนต์และเจริญสติ พร้อมทั้งสร้างศูนย์การเรียนรู้ในวัดเพื่อเป็นพื้นที่ปฏิบัติธรรม นอกจากนี้ ควรมีการบูรณาการหลักธรรมนาว่า “วัง” เข้ากับกิจกรรมหรือโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การสอดแทรกในการอบรมคุณธรรมจริยธรรม หรือการนำไปบูรณาการกับโครงการธรรมสัญจรพัฒนาจิตใจในทุกตำบล เพื่อให้การขับเคลื่อนหลักธรรมขยายผลในวงกว้างและต่อเนื่อง ประการต่อมาคือ การพัฒนารูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ตามเพศ วัย และบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้การถ่ายทอดหลักธรรมเข้าถึงใจผู้เข้าอบรมได้ดีขึ้น ควรเพิ่มกิจกรรมภาคปฏิบัติให้มากขึ้น พร้อมยกตัวอย่างที่เห็นภาพชัดเจน ปรับเนื้อหาให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน โดยเนื้อหาควรนำเสนอในรูปแบบที่ง่าย กระชับ เข้าใจง่าย และใช้ภาษาที่ชาวบ้านเข้าใจได้ ผู้เข้าอบรมควรมีความตั้งใจ เต็มใจ และปลื้มใจในการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลดีตามมา ข้อเสนอแนะที่สาม คือ การขยายผลการอบรมไปสู่สถานศึกษา โดยบรรจุหลักธรรมนาว่า “วัง” เป็นหลักสูตรขั้นพื้นฐาน หรือส่งเสริมให้พระสอนศีลธรรมนำไปบูรณาการในการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งจะช่วยปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนมีหลักธรรมในการดำเนินชีวิต ทำให้เยาวชนเติบโตเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม จิตอาสา ช่วยเหลือชุมชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคม การปรับปรุงเนื้อหาและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับช่วงวัยและน่าสนใจเป็นสิ่งจำเป็นในการดึงดูดเยาวชน การดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมเกิดความเข้าใจและซึมซับหลักธรรมไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง อันเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

2.2 การใช้สื่อออนไลน์ การพัฒนาวิทยากร และการขับเคลื่อนเชิงนโยบาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงและสร้างความยั่งยืน ควรเผยแพร่หลักธรรมผ่านสื่อสังคมออนไลน์และสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย โดยเฉพาะการทำสื่อประกอบการเรียนรู้ที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย เช่น วิดีโอ ภาพเคลื่อนไหว หรือแอปพลิเคชัน เพื่อให้ผู้สนใจสามารถศึกษาและทบทวนได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ควรสื่อสารผ่านช่องทางส่วนกลางเพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ ติดตามผล ตอบข้อสงสัย และเปิดรับความคิดเห็นทั้งบวกและลบเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร และควรจัดทำเอกสารแปลเป็นภาษา



ต่างๆ เพื่อให้ชาวต่างชาติได้ศึกษาและนำไปปฏิบัติด้วย ประการถัดมาคือ การฝึกอบรมวิทยากรที่มีความชำนาญให้มากขึ้น เพื่อขยายผลเป็นวิทยากรประจำกลุ่มและจังหวัด วิทยากรเหล่านี้ควรมีความสามารถในการถ่ายทอดให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจง่ายและน้อมนำไปปฏิบัติได้จริง สิ่งสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาวคือ การให้การสนับสนุนและกำลังใจแก่ผู้เข้าอบรมให้ปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการ ติดตามผลหลังการอบรมอย่างเป็นระบบ โดยเน้นย้ำถึงประโยชน์ในระยะยาวของการนำหลักธรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาชีวิต เพื่อให้เกิดจิตใจที่สงบ มีสมาธิ และเกิดปัญญา ควรจัดทำคู่มือการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้นำไปศึกษาต่อ และเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ถึงประโยชน์ที่ได้รับเพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น ข้อเสนอแนะสุดท้ายคือ การขับเคลื่อนหลักธรรมนาว่า “วัง” ให้เป็นวาระร่วมกันของคณะสงฆ์และภาครัฐ โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค เพื่อให้การเผยแผ่หลักธรรมเป็นไปอย่างกว้างไกลและยั่งยืน ความร่วมมือของทุกภาคส่วนนับเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างสังคมที่มีศีลธรรม ปัญญา และสันติสุขตามเจตนารมณ์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยยืนยันว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ให้ผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากทั้งคณะสงฆ์และประชาชน ซึ่งสะท้อนว่า “การยึดพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่ง” และ “การจัดระบบการเรียนรู้ให้เป็นขั้นตอน” มีส่วนสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมเกิดความเข้าใจและแรงจูงใจในการน้อมนำหลักธรรมไปใช้จริง สอดคล้องกับฐานคิดทางพุทธศาสนาที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้แบบปริยัติ-ปฏิบัติ-ปฏิเวธ และใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นเครื่องมือพิจารณาความจริงของปัญหาและแนวทางดับทุกข์ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539; พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผ่านกรอบ Bloom จะเห็นว่าค่าคะแนนสูงในข้อที่เกี่ยวกับ “ความเชื่อมั่นและการตระหนักคุณค่า” สะท้อนมิติด้านเจตคติ (Affective domain) ที่เป็นฐานก่อนพัฒนาไปสู่การประยุกต์ใช้เชิงพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการประเมินที่ให้ความสำคัญกับการวัดผลทั้งระหว่างทางและปลายทาง (Bloom et al., 1956; Bloom, 1971)

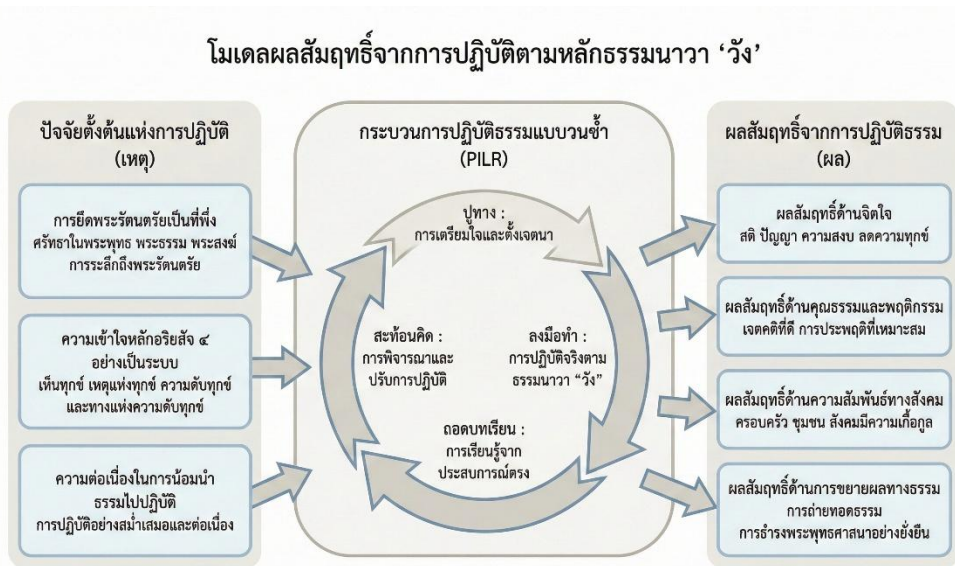
2. ข้อมูลเชิงคุณภาพสนับสนุนผลเชิงปริมาณ โดยชี้ว่า ผู้เข้าร่วมจำนวนมากรับรู้ “ผลลัพธ์ด้านจิตใจ” เช่น ความสงบ ลดความเครียด และการมีสติในการเผชิญปัญหา ตลอดจนผลลัพธ์ด้านสังคม เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในครอบครัวและชุมชน ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานศึกษาที่พบว่า กระบวนการฝึกอบรมคุณธรรมเชิงพุทธวิธีสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงทัศนคติและพฤติกรรมได้จริง (พระครูภาวนาโชติคุณ (ก๊วยไธ้ ชุตินฺธโร), 2559; พระมหาภุชญา กิตติโสภณ, 2562) อย่างไรก็ตามข้อค้นพบสำคัญคือ “สัดส่วนผู้ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนยังสูง” โดยเฉพาะในกลุ่มประชาชน ซึ่งสะท้อนว่าความสำเร็จในระยะยาวจำเป็นต้องพัฒนากลไก



“การติดตามหลังอบรม” และ “การทำให้เกิดความต่อเนื่อง” ตลอดจนการออกแบบสื่อและหลักสูตรให้เหมาะกับกลุ่มวัยและบริบทที่ต่างกัน ทั้งนี้เพื่อยกระดับการเผยแผ่เชิงรุกจากกิจกรรมครั้งคราวไปสู่ระบบการเรียนรู้ที่เกิดผลจริง (สมชัย กลิ่นจันทร์, 2559; กรศิริ คตญธร, 2558)

## องค์ความรู้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้เสนอองค์ความรู้เชิงสังเคราะห์ว่า “ผลสัมฤทธิ์ของธรรมนาวา ‘วัง’” มิได้เกิดจากการรับรู้เนื้อหาเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจาก สามกลไกเชื่อมต่อกัน ได้แก่ 1. ฐานศรัทธาและการยึดพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่ง 2. การจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่เป็นขั้นตอนตามตรรกะการเรียนรู้ และ 3. ความต่อเนื่องของการปฏิบัติที่ทำให้ผลลัพธ์ด้านสติปัญญา และพฤติกรรมค่อย ๆ ปรากฏชัดในชีวิตจริง เมื่อสามกลไกนี้ครบถ้วน พื้นที่นั้น มีแนวโน้มเกิดผลสัมฤทธิ์สูงกว่าอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นกรอบคิดที่สามารถนำไปใช้พัฒนาการขยายผลระดับจังหวัดและระดับประเทศได้ต่อไป



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ภาพนี้นำเสนอ โมเดลผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาวา “วัง” (WANG–Achievement Model: WAM) ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์เชิงระบบระหว่างปัจจัยตั้งต้นแห่งการปฏิบัติธรรม กระบวนการปฏิบัติธรรม และผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นกับคณะสงฆ์



และประชาชนชาวไทย โดยปัจจัยตั้งต้นประกอบด้วยการยึดพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่ง ความเข้าใจหลักอริยสัจ 4 อย่างเป็นระบบ และความต่อเนื่องในการน้อมนำธรรมไปปฏิบัติ ซึ่งทำหน้าที่เป็นเหตุสนับสนุนให้เกิดกระบวนการปฏิบัติธรรมแบบวนซ้ำ (PILR) อันประกอบด้วยการเตรียมใจและตั้งเจตนา การลงมือปฏิบัติจริง การถอดบทเรียนจาก ประสบการณ์ตรง และการสะท้อนคิดเพื่อปรับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง กระบวนการ ดังกล่าวนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในหลายมิติ ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านคุณธรรมและพฤติกรรม ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านการขยายผลทางธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” มิได้ก่อให้เกิดเพียงผลลัพธ์เชิงปัจเจก หากยังเอื้อต่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจริยธรรมและความสงบสุขของสังคมไทยในภาพรวมอย่าง ยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายมุ่งเน้นการกำหนดทิศทางและการสนับสนุนเชิงโครงสร้าง จากหน่วยงานระดับสูง เพื่อให้การเผยแผ่หลักธรรมนาว่า “วัง” เป็นไปอย่างกว้างขวางและ ยั่งยืน ดังนี้

1. ขับเคลื่อนเป็นวาระร่วมกันของคณะสงฆ์และภาครัฐ เพื่อให้การเผยแผ่หลักธรรมนาว่า “วัง” เป็นไปอย่างกว้างขวางและยั่งยืน โดยภาครัฐและคณะสงฆ์ควร ประสานความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม และดึงพลังจากทุกภาคส่วน
2. จัดสรรทุนสนับสนุนให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค เพื่อเผยแผ่หลักธรรมให้กว้างไกล และยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ขยายผลการอบรมไปสู่สถานศึกษา โดยพิจารณาบรรจุเป็นหลักสูตรขั้นพื้นฐาน หรือส่งเสริมให้พระสอนศีลธรรมนำไปบูรณาการในการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนมีหลักธรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสร้างสังคมคุณธรรม

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการมุ่งเน้นการปรับปรุงการดำเนินงานและกลไกการ สนับสนุน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงและสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติธรรม ของผู้เข้าร่วมโครงการ ดังนี้





1. ส่งเสริมการฝึกอบรมและการประยุกต์ใช้หลักธรรมนาว่า “วัง” อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดกิจกรรมประจำเดือนหรือรายไตรมาส สร้างศูนย์การเรียนรู้ในวัด และบูรณาการกับกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งและนำไปปฏิบัติได้จริง
2. พัฒนารูปแบบและเนื้อหาของหลักสูตรให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ตามเพศ วัย และบริบทอื่น ๆ รวมถึง เพิ่มการฝึกปฏิบัติ ยกตัวอย่างให้เห็นภาพชัดเจน และปรับให้ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน เพื่อให้หลักธรรมเข้าถึงใจผู้เข้าอบรมได้ดีขึ้น
3. ฝึกอบรมวิทยากรที่มีความชำนาญให้มากขึ้น เพื่อขยายผลเป็นวิทยากรประจำกลุ่มและจังหวัด และส่งเสริมการถ่ายทอดให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจง่ายและน้อมนำไปปฏิบัติ
4. จัดทำสื่อประกอบการเรียนรู้ที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย เช่น วิดีโอ อนิเมชัน แอปพลิเคชัน เพื่อให้ผู้สนใจสามารถศึกษาและทบทวนได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. เผยแพร่หลักธรรมผ่านสื่อสังคมออนไลน์และสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น รวมถึงจัดทำเอกสารแปลเป็นภาษาต่าง ๆ ให้ชาวต่างชาติได้ศึกษาด้วย
6. สร้างเครือข่ายผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ ติดตามผล และตอบข้อสงสัย พร้อมทั้งเปิดรับความคิดเห็นทั้งบวกและลบเพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุง และค้นหาผู้มีจิตอาสาอย่างแท้จริง
7. ติดตามผลหลังการอบรมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการจัดทำคู่มือการฝึกอบรมให้ผู้เข้าอบรมได้นำไปศึกษาต่อ และเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์ถึงประโยชน์ที่ได้รับเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ
8. ให้การสนับสนุนและกำลังใจแก่ผู้เข้าอบรมให้ปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นย้ำประโยชน์ในระยะยาวและความสำคัญของการนำไปใช้ในการแก้ปัญหาชีวิต เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีจิตใจที่สงบ มีสมาธิ และเกิดปัญญา

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นในระยะเริ่มต้นและการกำหนดข้อเสนอแนะเพื่อการขับเคลื่อนที่ยั่งยืน ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้ เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมนาว่า “วัง” ในบริบทสังคมไทย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงติดตามผลในระยะยาว ควรมีการศึกษาถึง ผลกระทบที่ยั่งยืนจากการปฏิบัติตามหลักธรรมนาว่า “วัง” ในกลุ่มผู้ปฏิบัติธรรมที่ต่อเนื่อง (มากกว่า 3 เดือน) โดยเน้นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพชีวิต สุขภาพจิต และการลดความขัดแย้งในสังคม เพื่อยืนยันประสิทธิผลในระยะยาวของหลักสูตร
2. การศึกษาประสิทธิผลเชิงเปรียบเทียบในกลุ่มประชากรที่หลากหลาย ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตรที่ปรับปรุงตามบริบท (R2) ในกลุ่มเป้าหมายที่มี





ความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เช่น เปรียบเทียบผลลัพธ์ระหว่างกลุ่มเยาวชนกับกลุ่มวัยทำงาน หรือกลุ่มในพื้นที่ที่มีผลสัมฤทธิ์ในระดับสูงมากกับกลุ่มในพื้นที่ที่มีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับจริตของผู้เรียนแต่ละกลุ่มมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล ควรมีการศึกษาเพื่อ พัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของสื่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่ เช่น วิดีโอ อนิเมชัน แอปพลิเคชัน ที่เผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (R4, R8) เพื่อให้หลักสูตรนามา “วัง” สามารถเข้าถึงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรมแก่เยาวชน และประชาชนในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

4. การวิจัยเชิงนโยบายและการบริหารจัดการเครือข่าย ควรมีการศึกษาถึงกลไกและปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการขับเคลื่อนโครงการธรรมนามา “วัง” ให้เป็นวาระร่วมกันของคณะสงฆ์และภาครัฐ (R10) โดยเน้นการศึกษาแนวทางการ จัดสรรทรัพยากร และทุนสนับสนุน ให้เกิดความเท่าเทียมและยั่งยืนในการเผยแพร่หลักสูตรในทุกภูมิภาค

5. การศึกษาบทบาทและกลไกของวิทยากร ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการฝึกอบรมวิทยากร (R5) เพื่อประเมินว่าทักษะและวิธีการถ่ายทอดแบบใดที่สามารถทำให้ผู้ฟัง (โดยเฉพาะกลุ่มที่ยังไม่เคยปฏิบัติ) เกิดความเข้าใจและน้อมนำหลักสูตรไปปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนที่สุด

## เอกสารอ้างอิง

- กรศิริ คตภูธร. (2558). ยุทธศาสตร์การเผยแพร่พระพุทธศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 4(2), 54–69.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2544). *การประเมินการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พระครูภาวนาโชติคุณ (กุ้ยไฮ้ ชุตินธโร). รูปแบบการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้ต้องขังหญิงตามพุทธวิธี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(3), 63–80.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 59–70.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- สมชัย กลิ่นจันทร์. (2559). การเผยแผ่พระพุทธศาสนา: การพัฒนารูปแบบและวิธีการเชิง  
รุกของคณะสงฆ์ไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 205–215.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2544). *วิธีวิทยาการประเมินศาสตร์แห่งคุณค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Bloom, B. S. et al. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification  
of Educational Goals*. New York: Longmans, Green.
- \_\_\_\_\_. (1971). *Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student  
Learning*. New York: McGraw-Hill.



## การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

### พระนครศรีอยุธยา ตามแนวพระพุทธศาสนา\*

#### PERSONNEL ETHICS PROMOTION OF PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ACCORDING TO BUDDHISM

สุริยา รักษาเมือง, ถนอมขวัญ อยู่สุข

Suriya Raksamueng, Thanomkwan Yoosook

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: suriya.udd@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 3. นำเสนอแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี เชิงปริมาณ กลุ่มตัวคือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 283 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ความเชื่อมั่น .987 สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวม 18 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. การส่งเสริมจริยธรรมและหลักฆราวาสธรรม 4 ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 74 หลักฆราวาสธรรม 4 ทำนายได้ร้อยละ 73.7 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และ 3. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1. การส่งเสริมจริยธรรม ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ฝึกอบรมความรู้เชิงจริยธรรมควบคู่กับกฎหมาย ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม สร้างค่านิยมให้ตระหนักถึงคุณค่าของการซื่อสัตย์สุจริต ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกอบรมการใช้เหตุและผลประกอบการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม กำหนดแนวปฏิบัติตามหลักจริยธรรม

\*Received February 2, 2026; Revised March 9, 2026; Accepted March 17, 2026



2. ฆราวาสธรรม 4 ใช้หลักสัจจะฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในความจริง ใช้หลักทมะฝึกทักษะการทำงานพร้อมทั้งปลูกฝังระเบียบวินัย ใช้หลักขันติ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นอดทนในการปฏิบัติงาน ใช้หลักจาคะ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเสียสละ และ 3. จริยธรรมบุคลากร ได้แก่ บุคลากรยึดถือประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เที่ยงธรรม เสมอภาค ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบจริยธรรม

**คำสำคัญ:** จริยธรรม; การส่งเสริมจริยธรรม; บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด; พระพุทธศาสนา

## Abstract

Objectives of this search article were: 1. examine the ethical conduct of personnel in the Phra Nakhon Si Ayutthaya Provincial Administrative Organization; 2. analyze the factors influencing such ethical conduct; and 3. propose guidelines for enhancing personnel ethics based on Buddhist principles. A mixed-methods approach was employed. The quantitative component involved a sample of 283 personnel from local administrative organizations in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.987. Statistical analyses included mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The qualitative component consisted of in-depth interviews with 18 key informants using structured interview forms, and data were analyzed through content analysis.

The findings revealed that: 1. the overall level of ethical promotion among personnel was at a high level; 2. ethical promotion and the Four Lay Virtues (Sappurisa Dhamma 4) significantly influenced personnel ethics in all aspects at the 0.01 level, jointly explaining 74 percent of the variance, while the Four Lay Virtues alone accounted for 73.7 percent, thereby supporting the research hypothesis; and 3. the proposed guidelines for promoting personnel ethics based on Buddhist principles comprised three main dimensions. First, ethical development included enhancing ethical knowledge through training integrated with legal frameworks, fostering ethical attitudes by cultivating values of honesty and integrity, strengthening



ethical reasoning through decision-making training, and promoting ethical behavior by establishing clear ethical practices. Second, the application of the Four Lay Virtues consisted of Sacca (truthfulness), emphasizing adherence to honesty; Dama (self-control), focusing on discipline and work skills; Khanti (patience), encouraging perseverance in work performance; and Caga (self-sacrifice), promoting generosity and public-mindedness. Third, ethical personnel were characterized by adherence to national interests, transparency in operations, courage in making morally sound decisions, commitment to public service ideals, diligence in work, fairness, equality, and the ability to serve as ethical role models within the organization.

**Keywords:** Ethics; Ethical Promotion; Provincial Administrative Organization Personnel; Buddhism

## บทนำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาดำเนินการบริหารจัดการภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (2540) มาตรา 45 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจในการออกข้อบัญญัติท้องถิ่น โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย จัดทำและประสานแผนพัฒนาจังหวัด สนับสนุนและประสานการทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น รวมถึงจัดสรรงบประมาณตามที่กฎหมายกำหนด และดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนดำเนินกิจการอื่นที่กฎหมายหรือกฎกระทรวงกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยายังมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายหรือกฎกระทรวงกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 (2541) เช่น การจัดการแหล่งน้ำ การจัดการขยะและน้ำเสีย การวางผังเมือง การคมนาคมขนส่ง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย การจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม การสาธารณสุข การท่องเที่ยว และการพัฒนา อาชีพรวมถึงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ภารกิจสำคัญประการหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด คือ การส่งเสริมจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถประพฤติปฏิบัติตน ได้อย่างถูกต้องตามหลักจริยธรรมขององค์กรอย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้ การส่งเสริมจริยธรรมเป็นประเด็นที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการอย่างจริงจัง โดยรัฐบาลได้ประกาศมาตรฐานจริยธรรมกลางเป็นแนวทาง



ให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้และจัดทำเป็นประมวลจริยธรรมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อันจะส่งผลให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความเชื่อถือจากสังคม อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าบางองค์กรประสบปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เมื่อพิจารณาในภาพรวม สังคมไทยในปัจจุบันยังเผชิญกับปัญหาการขาดคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งมีแนวโน้มทวีความรุนแรงและสะสมเพิ่มขึ้น สาเหตุสำคัญมาจากการขาดความซื่อสัตย์สุจริต (สมหวัง โอชารส และคณะ, 2560) จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ยังได้ระบุว่าสถิติผลการชี้มูลความผิดเจ้าพนักงานของรัฐมีมากถึง 3,388 คดี มูลค่าที่อาจเกิดความเสียหายมากถึง 11,834 ล้านบาท (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, 2567) ซึ่งถือว่าสูงมาก และควรได้รับการแก้ไขด้วยการส่งเสริมจริยธรรมอย่างเร่งด่วน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา ด้วยเห็นว่า การส่งเสริมจริยธรรมโดยใช้หลักพุทธธรรม และกระบวนการส่งเสริมจริยธรรมให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมแล้วจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์การบริหารในระดับจังหวัดกล่าวคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จะมีบุคลากรที่ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักจริยธรรมซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบาย ของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ



## 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 916 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่างคำนวณขนาดโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีจำนวน 18 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 6 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการส่งเสริมจริยธรรม 3 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 3 คน นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 3 คน ผู้แทนภาคประชาชน 3 คน ซึ่งเลือกด้วยวิธีเจาะจง เกณฑ์ในการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญพิจารณาจากคุณลักษณะเฉพาะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย คือ มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวข้องกับประเด็นวิจัย มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา สามารถให้ข้อมูลเชิงลึกและอธิบายบริบทได้ชัดเจน ยินดีและสามารถให้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วน (Creswell, 2014) รู้จริง เห็นจริง มีประสบการณ์ตรง (ชาย โพธิ์สิตา, 2550)

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาและนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความครอบคลุมของเนื้อหา และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม 4 ข้อ ตอนที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมจริยธรรม 4 ข้อ ตอนที่ 3 จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 7 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย และได้นำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เช่นเดียวกับการวิจัยเชิงปริมาณ

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงหน่วยงานเป้าหมายขออนุญาตแจกแบบสอบถาม จากนั้นได้ลงพื้นที่นำแบบสอบถามไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา





จำนวนทั้งสิ้น 283 ฉบับ ได้รับกลับมาครบทุกฉบับ และได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับมา พบว่ามีความถูกต้องสมบูรณ์สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทุกฉบับ

4.2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ได้ใช้การจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้มาถอดความและสรุปประเด็นสำคัญให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการประมวลผลข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 3 ใช้สถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานไว้ที่ 0.01 ทั้งนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

5.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ข้อมูล สังเคราะห์ประเด็น และตีความหมายของข้อมูลจากคำให้สัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ

## ผลการวิจัย

1. จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปรากฏดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม

| ที่ | จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด<br>พระนครศรีอยุธยา | ระดับการปฏิบัติ |      |       |
|-----|---------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|
|     |                                                               | $\bar{X}$       | S.D. | ระดับ |
| 1.  | ด้านยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ                              | 4.26            | 0.64 | มาก   |
| 2.  | ด้านซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่                          | 4.08            | 0.59 | มาก   |
| 3.  | ด้านกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม              | 3.75            | 0.68 | มาก   |
| 4.  | ด้านคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว               | 3.93            | 0.71 | มาก   |
| 5.  | ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน                                      | 3.84            | 0.74 | มาก   |



**ตารางที่ 1** ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย และระดับจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม (ต่อ)

| ที่ | จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | ระดับการปฏิบัติ |             |            |
|-----|-----------------------------------------------------------|-----------------|-------------|------------|
|     |                                                           | $\bar{X}$       | S.D.        | ระดับ      |
| 6.  | ด้านปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม                           | 3.87            | 0.62        | มาก        |
| 7   | ด้านดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี                               | 4.03            | 0.61        | มาก        |
|     | <b>ภาพรวม</b>                                             | <b>3.97</b>     | <b>0.57</b> | <b>มาก</b> |

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรเทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มุ่งมั่น ทุ่มเท และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในกฎระเบียบ และมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน เข้าใจภารกิจและนโยบายขององค์กรอย่างชัดเจน สามารถประยุกต์ใช้กฎหมายและขั้นตอนงานได้ถูกต้อง ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันอย่างสามัคคี แบ่งหน้าที่รับผิดชอบเหมาะสม เคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมจริยธรรม อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ตารางที่ 2** การส่งเสริมจริยธรรมที่ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

| การส่งเสริมจริยธรรม               | B    | Std. Error | Beta | t       | Sig. |
|-----------------------------------|------|------------|------|---------|------|
| ค่าคงที่ (Constant)               | .704 | .113       |      | 6.208** | .000 |
| ความรู้เชิงจริยธรรม ( $X_{11}$ )  | .339 | .041       | .400 | 8.209** | .000 |
| ทัศนคติเชิงจริยธรรม ( $X_{12}$ )  | .163 | .048       | .210 | 3.432** | .001 |
| เหตุผลเชิงจริยธรรม ( $X_{13}$ )   | .135 | .040       | .175 | 3.333** | .001 |
| พฤติกรรมเชิงจริยธรรม ( $X_{14}$ ) | .174 | .042       | .194 | 4.118** | .000 |

Multiple R = .862a  $R^2 = .744$  Adjusted  $R^2 = .740$  Std. Error = .28915

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตารางที่ 2 พบว่า การส่งเสริมจริยธรรม ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม และด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม โดยที่ การส่งเสริมจริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 74 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 หลักท้าวาสธรรม 4 อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

**ตารางที่ 3** หลักท้าวาสธรรม 4 ที่ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

| หลักท้าวาสธรรม 4                    | B    | Std. Error | Beta | t       | Sig. |
|-------------------------------------|------|------------|------|---------|------|
| ค่าคงที่ (Constant)                 | .887 | .103       |      | 8.622** | .000 |
| สัจจะ ความจริง (X <sub>21</sub> )   | .273 | .039       | .352 | 6.947** | .000 |
| ทมะ การฝึกตน (X <sub>22</sub> )     | .110 | .049       | .165 | 2.241** | .004 |
| ขันติ ความอดทน (X <sub>23</sub> )   | .173 | .050       | .207 | 3.459** | .001 |
| จาคะ ความเสียสละ (X <sub>24</sub> ) | .171 | .039       | .231 | 4.448** | .000 |

Multiple R = .861a R<sup>2</sup> = .741 Adjusted R<sup>2</sup> = .737 Std. Error = .29069

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า หลักท้าวาสธรรม 4 ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านสัจจะ ความจริง ด้านขันติ ความอดทน ด้านจาคะ ความเสียสละ และด้าน ทมะ การฝึกตน โดยที่หลักท้าวาสธรรม 4 สามารถร่วมกันทำนายจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 73.7 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา พบว่า 1. การส่งเสริมจริยธรรม มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ฝึกอบรมความรู้เชิงจริยธรรม ถ่ายทอดความรู้เชิงจริยธรรมควบคู่กับกฎหมาย ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก สร้างค่านิยมและความตระหนักถึงคุณค่าของการซื้อสัตย์สุจริต ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกอบรมการใช้เหตุผลในเชิงจริยธรรม ใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมฝึกอบรมการปฏิบัติตามจริยธรรม กำหนดแนวปฏิบัติและมาตรฐานการทำงาน



ที่ชัดเจน 2. ขรवासธรรม 4 มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ใช้หลักสัจจะ ความจริง ฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในความจริง ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักทมะ การฝึกตน ฝึกทักษะการทำงานพร้อมทั้งปลูกฝังระเบียบวินัย ใช้หลักขันติ ความอดทน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักจาคะ ความเสียสละ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเสียสละ ปลูกฝังจิตสาธารณะ และ 3. การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1. การส่งเสริมจริยธรรม มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ฝึกอบรมความรู้เชิงจริยธรรม ถ่ายทอดความรู้เชิงจริยธรรมควบคู่กับกฎหมาย ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก สร้างค่านิยมและความตระหนักถึงคุณค่าของการซื่อสัตย์สุจริต ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกอบรมการใช้เหตุผลในเชิงจริยธรรม ใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมฝึกอบรมการปฏิบัติตามจริยธรรม กำหนดแนวปฏิบัติและมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน 2. ขรवासธรรม 4 มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ใช้หลักสัจจะ ความจริง ฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในความจริง ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักทมะ การฝึกตน ฝึกทักษะการทำงานพร้อมทั้งปลูกฝังระเบียบวินัย ใช้หลักขันติ ความอดทน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักจาคะ ความเสียสละ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเสียสละ ปลูกฝังจิตสาธารณะ และ 3. จริยธรรมบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมสนับสนุนแล้ว ก็จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจและมีจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้บุคลากรยึดถือประโยชน์ของชาติ ช่วยกันธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม กล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง รักษาจรรยาของการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบจริยธรรม

## อภิปรายผลการวิจัย

1. จริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ รองลงมาคือ ด้านความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่สะท้อนให้เห็นว่า องค์การมีการส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังให้บุคลากรยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ เคารพและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ เคารพความแตกต่างทางศาสนา รวมทั้งยึดมั่นในระบอบ



ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิชาพัฒน์ คำดี (2567) พบว่า การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมสามารถยกระดับประสิทธิภาพการทำงานและสะท้อนผลลัพธ์ด้านคุณธรรม การบริการ และการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจนในด้านคุณธรรมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้ยึดมั่นในหลักสุจริต 3 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในด้านความซื่อสัตย์สุจริตที่เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน ขณะที่ พระพลากร สมมงคล (อนุพันธ์) (2563) ได้ศึกษาในประเด็นเดียวกัน พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกด้านเกี่ยวกับการรับรู้เชิงจริยธรรม เจตคติเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรม กล่าวคือหากมีการสื่อสารให้เกิดการรับรู้ส่งเสริมเจตคติที่ดี ก็จะมีผลต่อการแสดงออกในเชิงจริยธรรม เช่นการซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้จริยธรรมเกิดผลเชิงรูปธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยข้างต้นโดยในมิติการส่งเสริมจริยธรรม ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุญรอด อมรทตโต (2560) ที่พบว่า การยึดระเบียบวินัย การต่อต้านการทุจริต และการพัฒนาจริยธรรมผ่านกิจกรรมทางศาสนา ทำให้บุคลากรมีเหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ และประพฤติตนเป็นคนดีได้อย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูพิศาลธราทร (นิรันดร์ จิตวิริโย) (2567) ที่ระบุว่า การพัฒนาศีล จิต และปัญญา ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความสุจริต โปร่งใส และมีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

2. การส่งเสริมจริยธรรม ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทุกด้าน แสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นความรู้เชิงจริยธรรมที่เน้นการสร้างองค์ความรู้ให้บุคลากรได้มีความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมถึงขั้นที่สามารถถ่ายทอดได้ และการปรับทัศนคติให้เห็นดีเห็นชอบการมีค่านิยมทางจริยธรรมที่ดี และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมแล้วแต่ส่งผลให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูกิตติวราทร (ทองปั้น) และคณะ (2562) ที่พบว่า การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เช่น การสร้างความรู้ และทัศนคติ การยกย่องให้รางวัล การเป็นแบบอย่าง การจัดกิจกรรมและเครือข่าย ตลอดจนการประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ส่งผลโดยเป็นกลไกที่เชื่อมโยงความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเข้าด้วยกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิจัยยังพบว่า หลักธรรมาภิบาลทุกด้าน ส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เช่นเดียวกับสุภาพ สิทธิพานิช (2565) ได้ชี้ว่าการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ และการปลูกฝังสัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะอย่างต่อเนื่อง สามารถยกระดับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรได้ ผลการวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ



จิตราภรณ์ ศรีเจริญ (2563) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรมควบคู่กับระบบงาน และกระบวนการบริการ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีม ความเอาใจใส่ และความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อใช้หลักฆราวาสธรรมส่งเสริมจริยธรรมครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม จะทำให้จริยธรรม แปรเปลี่ยนเป็นคุณภาพการทำงานและการบริการที่ประชาชนรับรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามแนวพระพุทธศาสนา เป็นกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ เหตุผล และพฤติกรรมเชิง จริยธรรม ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม 4 ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ การฝึกอบรมและกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจด้าน จริยธรรม สามารถใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ และแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมตาม มาตรฐานขององค์กร ผลการส่งเสริมดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรมีจริยธรรมเพิ่มสูงขึ้นอย่าง เป็นรูปธรรม โดยยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ ดำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของประเทศ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นกลาง กล่าวตัดสินใจ ในสิ่งที่ถูกต้อง มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยวัฒน์ ปัญจিত (2568) ที่พบว่า การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยหลัก พุทธธรรม สามารถเสริมสร้างมาตรฐานพฤติกรรม วินัยและวิจารณญาณคิดวิเคราะห์ผิด ชอบชั่วดี เป็นกลไกสนับสนุนให้เกิดความโปร่งใส จริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอด รับกับแนวทางขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่บูรณาการหลักธรรมกับ ระบบบริหารอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการวิจัยยังพบว่า การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักฆราวาสธรรม 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านสัจจะซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่เน้น ความซื่อสัตย์ ขณะเดียวกันการฝึกอบรมด้านทมะ ขันติ และจาคะ ยังเป็นกลไกสำคัญ ให้เกิดความซื่อสัตย์ โดยการเสริมสร้างระเบียบวินัย ความมุ่งมั่นอดทน และจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นผลให้บุคลากรมีจริยธรรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาวชิชัย วิชโย (ชินภิมย์) (2567) และพระไพรีธน์ วิชชาโร (พระเนียงสุข) (2567) ในประเด็นที่ว่า หลักฆราวาสธรรม จริยธรรม และภาวะ ผู้นำมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ในความหมายคือ ฆราวาสธรรมมีส่วนในการ เสริมสร้างจริยธรรมและภาวะผู้นำซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยข้างต้นเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ดังต่อไปนี้



**ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย**

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า การส่งเสริมจริยธรรม และจรรยาบรรณมีผลต่อจริยธรรมบุคลากรโดยตรง แต่เมื่อบูรณาการกัน ย่อมทำให้กระบวนการส่งเสริมจริยธรรมมีพลังมากกว่า กล่าวคือส่งผลต่อจริยธรรมบุคลากรมากกว่า ซึ่งแนวทางในการดำเนินการมีดังนี้

1. การส่งเสริมจริยธรรม มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ด้านความรู้เชิงจริยธรรม ฝึกอบรมความรู้เชิงจริยธรรม ถ่ายทอดความรู้เชิงจริยธรรมควบคู่กับกฎหมาย ด้านทัศนคติเชิงจริยธรรม ส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก สร้างค่านิยมและความตระหนักถึงคุณค่าของการซื่อสัตย์สุจริต ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกอบรมการใช้เหตุผลในเชิงจริยธรรม ใช้เหตุผล





ประกอบการตัดสินใจ ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมฝึกอบรมการปฏิบัติตามจริยธรรม กำหนดแนวปฏิบัติและมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน

2. ฆราวาสธรรม 4 มีแนวทางในการประยุกต์ใช้ดังนี้ ใช้หลักสัจจะ ความจริง ฝึกอบรมให้บุคลากรยึดมั่นในความจริง ซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักทมะ การฝึกตน ฝึกทักษะการทำงานพร้อมทั้งปลูกฝังระเบียบวินัย ใช้หลักขันติ ความอดทน ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นอดทนในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้หลักจาคะ ความเสียสละ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความเสียสละ ปลูกฝังจิตสาธารณะ

3. จริยธรรมบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมสนับสนุนแล้ว ก็จะเกิดความรู้ความเข้าใจและมีจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น เป็นผลให้บุคลากรยึดถือประโยชน์ของชาติ ช่วยกันธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม กล่าวตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง รักษาจรรยาของการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบจริยธรรม

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรกำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติความดีจริง ควบคู่กับการยกย่องเชิดชูและเชื่อมโยงผลด้านจริยธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจและการยึดมั่นในหลักจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการพัฒนาด้านหลักทมะอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณและเวลาในการศึกษาอบรม ควบคู่กับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถและปลูกฝังวินัยในการพัฒนาดตนเอง

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้อง โดยจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อบรมบุคลากรด้านการสื่อสารข้อมูล และสร้างบรรยากาศองค์กรที่คุ้มครองการกระทำที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรม



### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรจัดทำโครงการ “บุคลากรต้นแบบด้านจริยธรรม” โดยคัดเลือกจากพฤติกรรมการทำงานจริงอย่างสม่ำเสมอ ประกาศยกย่องภายในองค์กร และเชื่อมโยงผลการยกย่องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรสนับสนุนการศึกษาและอบรมของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านช่องทางที่หลากหลาย และติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองเป็นระยะ
3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรจัดกิจกรรมจิตอาสาและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ยกย่องผู้มีจิตสาธารณะ และปลูกฝังความเสียสละให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับกลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ในการส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่จะเป็นตัวแบบในการส่งเสริมจริยธรรมให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่เป็นการบูรณาการระหว่างหลักพุทธธรรมและกระบวนการส่งเสริมจริยธรรม
3. ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการส่งเสริมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญที่จะนำมาเป็นเงื่อนไขในการส่งเสริมจริยธรรมให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติตน ครองตน ครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2541, 16 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 115 ตอนที่ 61 ก. หน้า 18-19.



- จิตรารณ ศรีเจริญ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการเพิ่มศักยภาพ  
การให้บริการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยอ อำเภอเมือง จังหวัด  
สงขลา. *วารสาร มจรอุบลปริทรรศน์*, 5(1), 226-234.
- ชัยวัฒน์ ปัญจิจิต. (2568). การพัฒนาส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรองค์การปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น ปลอตคอรร์ปชั้น อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสาร มจร  
การพัฒนาสังคม*, 10(2), 340-354.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2550). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- ณิชาพัฒน์ คำดี. (2567). การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรม  
ปริทรรศน์*, 7(4), 123-135.
- พระครูกิตติวราทร (ทองปั้น) และคณะ. (2562). การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและ  
ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 19(2), 1-12.
- พระครูพิศาลธรรมาทร (นิรันดร์ ฐิตวิริโย). (2567). การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมตามหลัก  
ไตรสิกขาเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลาหม้อ  
อำเภอบางปลาหม้อ จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
สวนดุสิต*, 20(1), 35-49.
- พระพลากร สมมงคล (อนุพันธ์). (2563). จริยธรรมทางการเมืองของผู้บริหารองค์การปกครอง  
ส่วนท้องถิ่น. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(7), 410-426.
- พระไพโรจน์ วิชชาธโร (พระเนียงสุข). (2567). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงาน  
ของผู้บริหาร เทศบาลเมืองศีลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารกวีวัน  
พะเยา*, 1(6), 1-16.
- พระมหาบุญรอด อมรทตโต. (2560). การส่งเสริมจริยธรรมตามแนวพระพุทธศาสนาของ  
บุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดระยอง. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์  
ปริทรรศน์*, 6(2) (ฉบับพิเศษ เล่มที่ 4), 293-306.
- พระมหาวิชย วิชโย (ชื่นภิรมย์). (2567). การบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาภาวะ  
ผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลโคกคราม อำเภอบางปลาหม้อ จังหวัดสุพรรณบุรี.  
*วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 20(2), 65-80.
- พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2540, 31 ตุลาคม). *ราชกิจจา  
นุเบกษา*. เล่มที่ 114 ตอนที่ 62 ก. หน้า 12.



- สมหวัง โอซารส และคณะ. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างจริยธรรม จรรยาบรรณของวิชาชีพตำรวจให้แก่นักเรียนนายสิบตำรวจ. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 7(พิเศษ), 287-301.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2567). *สถานการณ์การทุจริตประเทศไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. นนทบุรี: สำนักงาน ป.ป.ช.
- สุภาพ สิทธิพานิช. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 2(2), 24-36.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2566). *อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. สืบค้น 2 ตุลาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/HntaM>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



## การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี\*

### CULTURAL TOURISM MANAGEMENT OF MONASTERIES IN KOH SAMUI DISTRICT, SURAT THANI PROVINCE

พระใบฎีกาจารย์ ธรรมทินโน<sup>1</sup>,

พระครูธีรภัทรจารี (พิชิต ธีรภทโท)<sup>2</sup>, พระอนุสรณ์ อนุตโตโร<sup>2</sup>

Phrabaidika Waranyu Dhammadinno<sup>1</sup>,

Phrakhruthiraphattarachari (Phichit Thiraphatto)<sup>2</sup>, Phra Anusorn Anuttaro<sup>2</sup>

<sup>1</sup>วัดภูเขาทอง สุราษฎร์ธานี

<sup>2</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี

<sup>1</sup>Wat Phu Khao Thong, Surat Thani

<sup>2</sup>Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surat Thani Buddhist College

Corresponding Author E-mail: jpooltrup@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษากระบวนการบริหารจัดการ 2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการบริหารจัดการ และ 3. ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติพรรณนา ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลแบบพรรณนาความและสรุปเป็นความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการบริหารจัดการ พบว่า ด้านสิ่งดึงดูดใจ ยังไม่ถูกถ่ายทอดคุณค่าเชิงความหมายและประวัติศาสตร์อย่างเป็นระบบ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่เพียงพอและไม่รองรับจำนวนนักท่องเที่ยว ด้านการให้บริการ ขาดระบบและมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้คุณภาพไม่สม่ำเสมอ และด้านกิจกรรม ขาดความต่อเนื่อง จัดเฉพาะบางช่วงเวลาและวันสำคัญ และ 3. แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม พบว่า แนวทาง



การบริหารจัดการควรกำหนดบทบาทหน้าที่ระหว่างพระสงฆ์และคฤหัสถ์ให้ชัดเจน พร้อมวางแผนและจัดสรรงบประมาณด้านการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและระยะยาว ควบคู่กับการบริหารวัสดุอุปกรณ์และบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่องควรมีโครงสร้างและแผนการบริหารที่ชัดเจนไม่ขึ้นกับตัวบุคคล ถ่ายทอดคุณค่าทางศาสนาและประวัติวัดให้เข้าใจง่าย จัดสิ่งอำนวยความสะดวกตามหลักความพอดี และให้บริการรวมถึงจัดกิจกรรมให้เหมาะสม กับบริบทศาสนสถานและวิถีสงฆ์

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการ; แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม; วัด

## Abstract

Objectives of this search article were: 1. study the level of management, 2. study the problems and obstacles to management, and 3. study management guidelines for cultural tourism sites in temples in Koh Samui District, Surat Thani Province. This is a mixed-methods study that combines quantitative and qualitative approaches. Quantitative research used questionnaires with a sample of 398 people. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and descriptive statistics. Qualitative research involved in-depth interviews with 10 key informants (comprising monks and laypeople) divided into 4 groups. The data were analyzed using content analysis and summarized descriptively in a narrative form.

Findings were as follows: 1. The overall level of management was high ( $\bar{X} = 3.63$ ), and when considered individually, all aspects were at a high level. 2. Problems and obstacles to management included: the lack of systematic conveyance of historical and symbolic value of attractions; insufficient facilities to accommodate the number of tourists; a lack of clear systems and standards in service provision, leading to inconsistent quality; and a lack of continuity in activities, being organized only during and important dates, and 3. Guidelines for managing cultural tourism destinations indicate that management practices should clearly define the roles and responsibilities between monks and laypeople, along with systematic and long-term tourism planning and budget allocation. This should be coupled with the continuous



management and maintenance of equipment, supported by a clear and independent management structure and plan. Furthermore, religious values and the history of the temple should be conveyed in an easily understandable manner. Facilities should be provided appropriately, and services and activities should be tailored to the religious context and monastic way of life.

**Keywords:** Management; Cultural Tourism; Temple

## บทนำ

การท่องเที่ยวเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่มีบทบาทต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง ประเทศไทยมีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวจากความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตของประชาชน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยเฉพาะการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในอัตลักษณ์ของท้องถิ่น ส่งผลให้การท่องเที่ยวรูปแบบดังกล่าวได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การขยายตัวของการท่องเที่ยวจำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจกับการอนุรักษ์คุณค่าทางสังคมและวัฒนธรรม (บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา, 2548)

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ภาครัฐของไทยได้ให้ความสำคัญกับนโยบายการขับเคลื่อนประเทศด้วยแนวคิด “Soft Power” โดยมุ่งส่งเสริมอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ศิลปะ ศาสนา และวิถีชีวิตของท้องถิ่นให้เป็นพลังในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเสริมภาพลักษณ์ของประเทศ โดยเฉพาะการผลักดันการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก ควบคู่กับการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ยังเน้นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ชุมชน และวัดวาอารามให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุล วัดในสังคมไทยเป็นศูนย์กลางทางศาสนา วัฒนธรรม และจิตใจของชุมชน อีกทั้งเป็นแหล่งมรดกศิลปวัฒนธรรมและสถานที่ประกอบพิธีกรรมสำคัญ ปัจจุบันวัดหลายแห่ง ปรับบทบาทเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและศาสนา ซึ่งสามารถสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมแก่ท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการยังเผชิญปัญหา เช่น ความขัดแย้งระหว่างการพัฒนาเชิงพาณิชย์กับการอนุรักษ์วัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของชุมชนที่จำกัด กิจกรรมไม่สะท้อนอัตลักษณ์ท้องถิ่น และข้อจำกัดด้าน





บุคลากร งบประมาณ และระบบจัดการ ซึ่งจำเป็นต้องศึกษาและแก้ไขอย่างเป็นระบบ (พระครูอุตรภาวนาคณ (สจจาโสภ), 2563)

จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยเฉพาะอำเภอเกาะสมุย มีศักยภาพสูงด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและศาสนา วัดสำคัญหลายแห่ง เช่น วัดคุณาราม วัดแหลมสุวรรณาราม และวัดบ่อพุทธาราม ได้รับความสนใจจากนักท่องเที่ยวจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่าการบริหารจัดการยังขาดกระบวนการคัดกรองที่เหมาะสม ส่งผลให้เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนเลือนหาย สิ่งอำนวยความสะดวกแม้ทันสมัยขึ้นแต่ไม่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และการให้บริการยังขาดจิตสำนึกด้านคุณธรรม ซึ่งสามารถอธิบายได้ผ่านกรอบแนวคิดการบริหาร 4M ได้แก่ ด้านบุคลากร (Man) ที่ยังขาดการพัฒนาทักษะและจิตสำนึกด้านการบริการ ด้านงบประมาณ (Money) ที่อาจไม่เพียงพอหรือจัดสรรไม่เหมาะสม ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ที่แม้มีความทันสมัยแต่ไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ชุมชน และด้านการจัดการ (Management) ที่ยังขาดระบบและทิศทางที่ชัดเจน ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาตามหลัก 4As ของการท่องเที่ยว ได้แก่ สิ่งดึงดูดใจ (Attraction) สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) การให้บริการ (Ancillary services) และกิจกรรม (Activities) พบว่ายังมีข้อจำกัดในการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่และอัตลักษณ์ท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเทพ สุดเอี่ยม และคณะ (2565) พบว่าการท่องเที่ยวจังหวัดสุราษฎร์ธานียังมีปัญหา โดยการสร้างสิ่งดึงดูดใจควรดำเนิน 3 ขั้นตอน ได้แก่ การค้นหาอัตลักษณ์ศิลปะชุมชน การพัฒนาต่อยอด และการอนุรักษ์สืบสาน พร้อมทั้งจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับพื้นที่

ด้วยเหตุผลและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อให้ทราบถึงการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้เป็นแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานีและอำเภออื่น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี



3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มาตรฐาน

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนในเขตปกครองเทศบาลนครเกาะสมุย อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 70,310 คน (สำนักทะเบียนราษฎร์, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) มีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชาชนในเขตปกครองเทศบาลนครเกาะสมุย แต่ละตำบลในอำเภอเกาะสมุย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมด ใช้วิธีการคัดเลือกบุคคลากรโดยการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งเป็นกลุ่ม จำนวน 4 กลุ่ม จำนวน 10 รูปหรือคน ได้แก่ กลุ่มพระสังฆาธิการ จำนวน 3 รูป กลุ่มนักวิชาการด้านการท่องเที่ยว จำนวน 3 คน กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 2 คน และผู้ประกอบการ จำนวน 2 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ซึ่งคัดเลือกผู้ที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญเชิงลึก และมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 2 ปี

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยในตอนที่ 2 ใช้มาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) เครื่องมือวิจัยได้นำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ แล้วมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00 และได้นำไปทดลองใช้กับประชาชนในเขตปกครองเทศบาลตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นพบว่ามีความสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.984 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้อย่างเหมาะสม



3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดเป็นคำถามปลายเปิดที่พัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย ทั้งนี้ เครื่องมือดังกล่าวได้ผ่านกระบวนการจัดทำและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความชัดเจนของการใช้ภาษา แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยว และแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) มีการขอหนังสืออนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเข้าพื้นที่เก็บข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามได้ครบ 100% และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล มีการขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ได้นัดหมายไว้ โดยครอบคลุมประเด็นคำถามอย่างครบถ้วน ทั้งนี้ ได้ขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึก บันทึกเสียง และบันทึกภาพ เพื่อประกอบการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม และเรียบเรียงเพื่อนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ คือ สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Best (1981)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ดำเนินการโดยถอดเทปสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษร แล้วจัดหมวดหมู่และจำแนกเนื้อหาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำข้อมูลสรุปเบื้องต้นกลับไปให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อยืนยันว่าข้อมูลสะท้อนความเป็นจริง เปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน ได้แก่ พระภิกษุ บุคลากร และชุมชน รวมทั้งเปรียบเทียบระหว่างวิธีการเก็บข้อมูล เพื่อยืนยันความสอดคล้องของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content



Analysis) ควบคุมการพิจารณาบริบทและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ภายหลังได้สังเคราะห์และสรุปผลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปจัดทำรายงานผลการวิจัยต่อไป

## ผลการวิจัย

1. ระดับการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตารางที่ 1 การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (n = 398)

| การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี | ระดับความคิดเห็น |       |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------|-------|
|                                                                                     | $\bar{X}$        | S.D.  | แปลผล |
| ด้านสิ่งดึงดูดใจ                                                                    | 3.72             | 0.960 | มาก   |
| ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก                                                              | 3.57             | 0.889 | มาก   |
| ด้านการให้บริการ                                                                    | 3.52             | 1.000 | มาก   |
| ด้านกิจกรรม                                                                         | 3.69             | 0.877 | มาก   |
| รวม                                                                                 | 3.63             | 0.854 | มาก   |

จากตารางที่ 1 พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D.= 0.854) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสิ่งดึงดูดใจ ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D.= 0.960) รองลงมา คือ ด้านกิจกรรม ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D.= 0.877) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการให้บริการ ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D.= 1.000) ตามลำดับ

2. ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ 1. ด้านสิ่งดึงดูดใจ ของวัดยังไม่ถูกถ่ายทอดคุณค่าเชิงความหมายและประวัติศาสตร์อย่างเป็นระบบ 2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พื้นฐานของวัดไม่เพียงพอและไม่รองรับจำนวนนักท่องเที่ยว 3. ด้านการให้บริการขาดระบบและมาตรฐานที่ชัดเจน ทำให้คุณภาพไม่สม่ำเสมอ และ 4. ด้านกิจกรรม วัดขาดความต่อเนื่อง จัดเฉพาะบางช่วงเวลาและวันสำคัญ

3. แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ 1. ด้านบุคลากร ควรอบรมกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนระหว่างพระสงฆ์และบุคลากรฝ่ายคฤหัสถ์ 2. ด้านงบประมาณ ควรมีการวางแผนและจัดสรรงบประมาณด้านการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบและระยะยาว 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการจัดการวัสดุอุปกรณ์อย่างเป็นระบบและมีการบำรุงรักษาต่อเนื่อง และ 4. ด้านการบริหาร



จัดการ ควรมีโครงสร้างและแผนการบริหารจัดการที่ชัดเจน ไม่ขึ้นกับตัวบุคคล และแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ 1. ด้านสิ่งดึงดูดใจ ควรถ่ายทอดคุณค่าทางศาสนาและประวัติของวัดให้เข้าใจง่ายและชัดเจน 2. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกควรยึดความพอดีและความเหมาะสมกับบริบทของวัด 3. ด้านการให้บริการ คือ การให้บริการควรเหมาะสมกับบริบทของศาสนสถานและสมณสาธูป และ 4. ด้านกิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมควรมีความพอดี เหมาะสมกับบริบทของวัดและวิถีสงฆ์

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.854) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะว่า วัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ด้านศิลปกรรมและสถาปัตยกรรม สะท้อนอัตลักษณ์และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีเรื่องเล่าและประวัติศาสตร์ที่สร้างศรัทธาและความผูกพันทางวัฒนธรรม พร้อมด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกและการจัดการด้านความสะอาดอย่างเหมาะสม พระภิกษุและบุคลากรมีอัธยาศัยดี ชุมชนมีส่วนร่วมในการให้บริการ จัดกิจกรรมประเพณีและการเรียนรู้ทางศาสนา เปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูพิทักษ์ศิลปาคม (นุชิต วชิรจุฑาโฒ) (2564) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอภิปรายได้ว่า ด้านสิ่งดึงดูดใจ คือ การนำมรดกทางวัฒนธรรมทั้งที่เป็นวัตถุและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ดึงดูดนักท่องเที่ยว ส่วนด้านการให้บริการ คือ การจัดให้มีระบบบริการข้อมูลการท่องเที่ยวของวัด ในระดับมากเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการสุรศักดิ์ สุขุมาล (คงเมือง) (2563) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอภิปรายได้ว่า การให้บริการของพนักงานมีการให้ข้อมูลอย่างชัดเจน สุภาพ และมีอัธยาศัยดี พร้อมทั้งดูแลความสะอาดและจัดหาห้องน้ำให้เพียงพอต่อจำนวนนักท่องเที่ยว รวมถึงจัดวางถังขยะอย่างเป็นระเบียบและเพียงพอ อยู่ในระดับมากเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระณัฏฐ ปญญาวุธ (ตริยาวิภาวาทย์) (2566) ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอภิปรายได้ว่า แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีเอกลักษณ์



ที่โดดเด่นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผูกอบรมบุคลากรด้านการท่องเที่ยว จัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย คือ การถ่ายทอดคุณค่าทางประวัติศาสตร์ยังไม่เป็นระบบ การพัฒนาบางส่วนไม่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ศาสนสถาน และขาดการออกแบบประสบการณ์ที่เชื่อมโยงวิถีชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เพียงพอ ขาดแผนและมาตรฐานร่วมการประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นมีข้อจำกัด การให้บริการไม่มีระบบชัดเจน และข้อจำกัดด้านบุคลากรส่งผลต่อการดูแลนักท่องเที่ยว ขณะเดียวกัน กิจกรรมยังไม่ต่อเนื่องและเน้นพิธีกรรมเป็นหลัก ทำให้การเชื่อมโยงกับโปรแกรมท่องเที่ยวและความหลากหลายด้านการเรียนรู้ยังไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสิริภัทร สิริภทโท (2567) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคคือ วัดบางแห่งยังขาดการวางแผนบริหารจัดการและกำหนดกิจกรรมอย่างเป็นระบบ ขณะที่บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอและยังขาดความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน นอกจากนี้ กระบวนการตรวจสอบการดำเนินงานยังไม่ชัดเจนและไม่เป็นระบบ ทำให้ผลการประเมินไม่ได้ถูกนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบรรณ ปัญญาโร (บุตรดี) (2566) ผลการวิจัยพบว่า มีจุดอ่อนในเรื่องค่าใช้จ่ายสูงและขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านอารยสถาปัตย์ ผู้มาใช้บริการยังขาดความมั่นใจในระเบียบกฎหมายและข้อบังคับด้านโบราณสถาน แม้จะมีโอกาสพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวจากนโยบายการท่องเที่ยวของภาครัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูพิทักษ์ศิลปาคม (นุชิต วชิรวิฑูโณ) (2564) ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์บางรูปยังขาดความตระหนักรู้ในความสำคัญของมรดกทางวัฒนธรรม บางวัดยังขาดตัวบุคคลผู้สืบทอดมรดกศิลปวัฒนธรรมประจำถิ่น

3. แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวของวัดในอำเภอเกาะสมุย เริ่มจากการอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเสริมทักษะด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและการมอบหมายงานตามความสามารถ ทำให้การทำงานราบรื่น การบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสช่วยให้การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมยั่งยืน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและการดูแลรักษาช่วยให้บริการนักท่องเที่ยวสะดวกและปลอดภัย การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ และการประชาสัมพันธ์ช่วยดึงดูดนักท่องเที่ยว การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนทำให้การจัดการยั่งยืน รวมถึงการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษาและการอนุรักษ์ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูชูลธารโสภิต (2565) ผลการวิจัยพบว่า วิธีการส่งเสริมการบริหารจัดการ คือ เน้นคุณภาพ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนให้มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ



พระครูสมุห์พูลสวัสดิ์ ฐิตสีโล (เตี้ยพานิช) (2566) ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารจัดการ มีการกำหนดแผนงานโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างวัด หน่วยงานท้องถิ่น และประชาชนในพื้นที่ จากนั้นดำเนินการตามแผนหรือรูปแบบ (Model) ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานและประเด็นที่ควรปรับปรุง ซึ่งอาจได้จากการประเมินความพึงพอใจหรือข้อเสนอแนะของนักท่องเที่ยว นอกจากนี้ ยังมีการเชิญบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ตลอดจนร่วมพิจารณาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระเอกลักษณ์ อชิโต (นกทอง) (2562) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการด้านการบริการพื้นฐาน มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในวัดนั้น ๆ และมีความจำเป็น จัดงบประมาณในการจัดการให้เหมาะสม พร้อมทั้ง เตรียมวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวที่มายังสถานที่นั้น ๆ และมีการจัดการที่เป็นระบบมีการวางแผนแบ่งงานหน้าที่อย่างชัดเจน

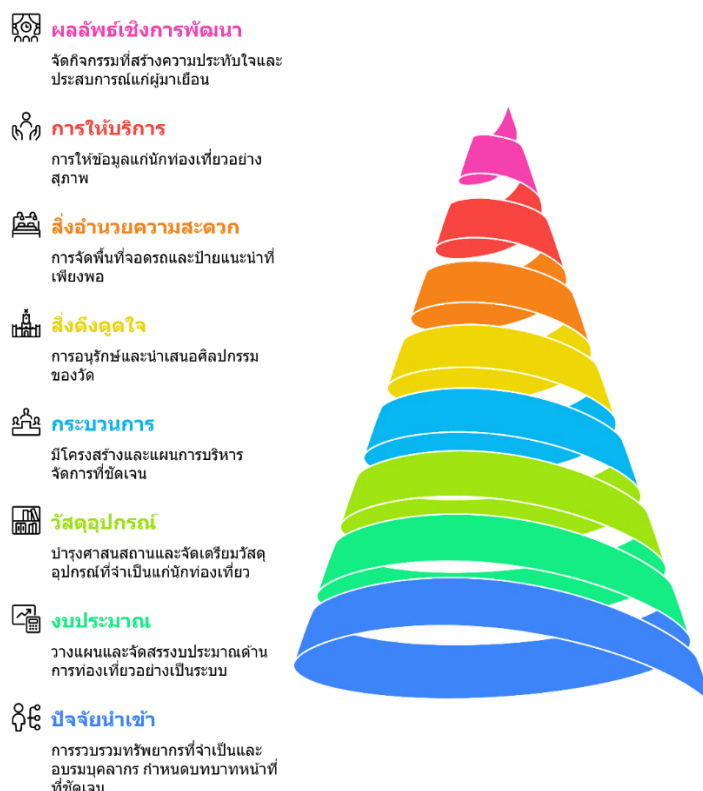
แนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเริ่มจากการถ่ายทอดคุณค่าทางศาสนาและประเพณีได้อย่างชัดเจน ควบคู่การรักษาอัตลักษณ์และบรรยากาศความสงบ พร้อมออกแบบประสบการณ์เยี่ยมชมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต้องยึดหลักความพอดี สอดคล้องบริบทวัด และกำหนดมาตรฐานร่วมในพื้นที่ โดยประสานความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่เหมาะสม แยกบทบาทพระสงฆ์และผู้ช่วยอย่างชัดเจน ด้านกิจกรรมควรวางแผนอย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับวิถีสงฆ์ และออกแบบกิจกรรมเชิงเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม พร้อมเชื่อมโยงกับโปรแกรมท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาธีรวัฒน์ เสสปัญโญ (สันยศิต์ตัน) (2564) ผลการวิจัยพบว่า การจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของชุมชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชนและวัดในการสร้างการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การคงไว้ซึ่งวิถีชีวิตท้องถิ่น การให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และการสร้างความพึงพอใจแก่นักท่องเที่ยว สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสำราญ ฐิตวินโย (เชื้อจันทร์) (2567) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดการแหล่งท่องเที่ยว การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดควรเน้น 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ สถานที่ (รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบ) บุคลากร (พัฒนาความรู้และทักษะ) กิจกรรมภายใน (เพิ่มกิจกรรมใหม่ ๆ) การจัดทำโปรแกรมท่องเที่ยว (เน้นประเพณีและศิลปวัฒนธรรม) และการประชาสัมพันธ์ (สร้างความเข้าใจร่วมกับชุมชน) สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการสุรศักดิ์ สุขุมโล (คงเมือง) (2563) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ: การประชาสัมพันธ์



ผ่านช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ Facebook Instagram เพื่อเข้าถึงนักท่องเที่ยวต่างชาติ พร้อมการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะการบริการ การดูแลรักษาความปลอดภัยในทุกพื้นที่และความสงบเรียบร้อย

## องค์ความรู้จากการวิจัย

### การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงแนวทางการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีปัจจัยหลัก 3 ส่วนที่เชื่อมโยงกัน คือ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และปัจจัยนำออก (Output)



ปัจจัยนำเข้า เปรียบเสมือนรากฐานสำคัญของการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งเป็นทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนการ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านศาสนา วัฒนธรรม และการบริการ กำหนดงบประมาณอย่างเพียงพอและโปร่งใส เช่น งบประมาณ บำรุงศาสนสถานหรือพัฒนาพื้นที่ท่องเที่ยว และจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น เช่น ป้าย สื่อความหมาย ระบบแสงสว่าง และอุปกรณ์อำนวยความสะดวก เพื่อรองรับนักท่องเที่ยว อย่างเหมาะสม

กระบวนการ คือ การนำปัจจัยนำเข้าทั้งหมดมาแปรเปลี่ยนให้เกิดผลลัพธ์ คือ การบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวางแผนพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ สอดคล้องกับบริบทของวัด กำหนดโครงสร้างการทำงานและหน้าที่ของบุคลากรอย่าง ชัดเจน ดำเนินการจัดกิจกรรมและบริการตามแผน ควบคุมคุณภาพ และติดตามประเมินผล อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและดำเนินงาน เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวิถีท้องถิ่น

ปัจจัยนำออก คือ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ สิ่งดึงดูดใจ สิ่งอำนวยความสะดวก การให้บริการ และกิจกรรม เช่น การอนุรักษ์และนำเสนอศิลปกรรมของวัดให้ เข้าใจง่าย การจัดพื้นที่จอดรถ ห้องน้ำ และป้ายแนะนำที่เพียงพอ การให้บริการข้อมูลแก่นักท่องเที่ยวอย่างสุภาพ และการจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรม เช่น เวียนเทียน ปฏิบัติธรรม หรือเทศกาลประเพณี ซึ่งช่วยสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าและเพิ่มความ น่าสนใจของแหล่งท่องเที่ยว

สรุปว่า การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมเป็นระบบที่เริ่มจากการ เตรียมความพร้อมด้าน บุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอและเหมาะสม จากนั้นดำเนินการผ่าน กระบวนการบริหารจัดการ ที่มีการวางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ ควบคุม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ จนนำไปสู่ ผลผลิตเชิงการพัฒนา ที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ สิ่งดึงดูดใจที่สะท้อนอัตลักษณ์วัฒนธรรม สิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐาน การให้บริการที่มีคุณภาพ และกิจกรรมทางศาสนา-วัฒนธรรมที่สร้างประสบการณ์แก่ ผู้มาเยือน อันส่งผลให้แหล่งท่องเที่ยวมีคุณค่าและสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. วัดควรจัดสรรงบประมาณอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนเพื่อเสริมความยั่งยืนด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน
2. วัดควรกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม ผ่านการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารและการบริการ พร้อมสร้างเครือข่ายกับองค์กรท่องเที่ยว
3. วัดควรเน้นการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ควบคุมการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยไม่กระทบทรัพยากรท้องถิ่น

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. วัดควรตั้งคณะกรรมการบริหารงบประมาณจากภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน โดยมุ่งปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. วัดควรจัดฝึกอบรมบุคลากรด้านการสื่อสารและการให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของวัด เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการและสร้างความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว
3. วัดควรดำเนินโครงการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ควบคุมการท่องเที่ยว โดยให้ความรู้แก่ประชาชน ส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นมิตรต่อธรรมชาติ และสนับสนุนการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมระหว่างภาครัฐและเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. การศึกษาการพัฒนาและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ยั่งยืนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

## เอกสารอ้างอิง

- บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา. (2548). *การพัฒนาการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน*. กรุงเทพฯ: เพรส แอนด์ดีไซน์.
- พระครูชลธารโสภิต. (2565). *การบริหารจัดการศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ จังหวัดปราจีนบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระครูพิทักษ์ศิลปาคม (นุชิต วชิรวิฑูโธ). (2564). รูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของวัดในจังหวัดราชบุรี (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสมุห์พลสวัสดิ์ จิตสาลี (เตี้ยพานิช). (2566). รูปแบบประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของพระสังฆาธิการ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูอุตรภาวนาคูณ (สจจาสม). (2563). แนวทางการส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธของวัด ในอำเภอนาโยง จังหวัดอุดรธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 8(3), 1025-1034.
- พระณภัทร ปณญาวุโธ (ตริยาอุฒิวิฑู). (2566). การจัดการท่องเที่ยวบนฐานภาพเก่าเล่าขานตำนานตะพานหิน จังหวัดพิจิตร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาธีรวัฒน์ เสสปัญโญ (สันยคติทัศน์). (2564). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบรรณ ปณญารโธ (บุตรดี). (2566). รูปแบบการบริหารจัดการอารยสถาปัตย์ของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสำราญ จิตวินโย (เชื้อจันทร์). (2567). การจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมตามหลักสัปายะของวัดในอำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสิริภัทร สิริภท. (2567). การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของวัดในอำเภอละแม จังหวัดชุมพร. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, 7(3), 145-156.
- พระอธิการสุรศักดิ์ สุขมาโล (คงเมือง). (2563). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสระบุรี (ดุขฎิณิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระเอกลักษณ์ อชิต (นททอง). (2562). รูปแบบการจัดการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมวิถีพุทธของวัดในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุष्ฎิณิพนธ์พุทธศาสตร์ดุष्ฎิณิบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักทะเบียนราษฎร์. (2568). จำนวนประชากร 2568. สุราษฎร์ธานี: เทศบาลนครเกาะสมุย.
- สุเทพ สุดเอี่ยม และคณะ. (2565). การจัดการการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดสุราษฎร์ธานีเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 2(4), 74-92.
- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางเตื่อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี\***  
EFFICIENT PERFORMANCE OF OFFICERS ACCORDING TO IDDHIPĀDA AT  
THE PERSONNEL OF BANG DUEN SUPDISTRICT ADMINISTRATIVE  
ORGANIZATION PHUNPHIN DISTRICT SURATTHANI PROVINCE

พระปลัดอภิสิทธิ์ วิสารโท (โพธิ์วิจิตร), ธิติวุฒิ หมั่นมี, อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า  
Phrapalad Abhisit Visārado (Phowichit), Thitiwut Munmee, Apinyar Chatchorfa  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
Corresponding Author E-mail: nonchapat.p@outlook.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล และ 3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตื่อน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ จำนวน 12 รูปหรือคน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที และค่าเอฟ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า หลักอิทธิบาทธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า หลักอิทธิบาทธรรม สามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ร้อยละ 65.3 และ 3. แนวทางการพัฒนา

\*Received October 2, 2025; Revised March 27, 2026; Accepted April 20, 2026



การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน เน้นความถูกต้อง รวดเร็ว และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ด้านปริมาณงาน บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ด้านเวลา มีการบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เวลาเหมาะสมและรวดเร็วขึ้น และด้านค่าใช้จ่าย บุคลากรบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์และนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; หลักอิทธิบาทธรรม; องค์การบริหารส่วนตำบล

## Abstract

Objectives of this search article were: 1. study the level of efficient performance of officers according to Iddhipāda at the personnel of Administrative Organization 2. study the factors affecting the performance efficiency of personnel of Administrative Organization; and 3. study the guidelines for developing the efficient performance of officers according to Iddhipāda at the personnel of Bang Duen Subdistrict Administrative Organization in Phunphin District, Surat Thani Province. The research methodology is a mixed-methods approach. Qualitative research collected data from 12 key informants through in-depth interviews, while quantitative research gathered data via questionnaires from a sample group of 96 personnel of Bang Duen Subdistrict Administrative Organization, Phunphin District, Surat Thani Province. The instruments used were interview forms. Data were analyzed by calculating frequency, percentage, mean, standard deviation, hypothesis testing using t-tests and F-tests, and through descriptive analysis.

The results showed that: 1. The overall level of efficient performance of officers according to Iddhipāda at the personnel of Administrative Organization, was at a high level ( $\bar{X} = 3.84$ ). When considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects. 2. Factors affecting the performance efficiency of personnel of Administrative Organization, were found that Iddhipāda affects the efficiency of personnel of Administrative Organization, in 2 aspects, with the statistical significance level of 0.01; the hypothesis is accepted. Iddhipāda can predict the performance of personnel





of Administrative Organization, by 65.3 percent, and 3. The guidelines for developing the efficient performance of officers according to Iddhipāda at the personnel of Administrative Organization include: Quality of work, emphasizing accuracy, speed, and satisfaction of service users; Quantity of work, personnel can work according to the set goals; Time, there is efficient time management, using time appropriately and more quickly; and Expenses, personnel manage resources cost-effectively, maintain equipment, and reuse resources.

**Keywords:** Performance; Iddhipāda; Administrative Organization

## บทนำ

หลักคำสอนของพระพุทธศาสนา กล่าวไว้ว่า ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า “อิทธิบาท” ซึ่งหลักอิทธิบาท ประกอบด้วย หลักธรรม 4 ประการ ถือเป็นคำสอนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานอยู่ให้บนฐานแห่งความสำเร็จตามประสงค์ เป็นคำสอนที่เน้นความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ประกอบด้วย 1. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ 2. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม 3. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้สิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจ และ 4. วิมังสา ความไตร่ตรอง คือ ใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบหาเหตุผล หากนำคำสอนตามหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต, 2548))

องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีขนาดเล็กและมีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะถือเป็นองค์กรของรัฐที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้น ถ้าการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลกระทบทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรได้ สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ ได้มีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยสามารถจำแนกแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน โดยในส่วนของสมรรถนะหลักนั้น ได้กำหนดให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมี องค์กรจึงต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ เพื่อให้ราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานถือเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ, 2558) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง และมีอิทธิพลกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในการ



ทำงาน การได้รับการยอมรับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ และความรับผิดชอบ อีกทั้งแรงจูงใจยังมีอิทธิพลในการกำหนดประสิทธิภาพของการทำงานและยังเป็นแรงผลักดันให้ราชการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายอย่างไม่ท้อถอย สร้างแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้สำเร็จและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แสดงสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์กับองค์กรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้วยวิธีการที่เหมาะสมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี และนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงจุด เพื่อให้บุคลากรแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้สูงสุด

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ แบบสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

### 2. กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการคำนวณตามสูตรของทาคะยามาเน่ (Yamane, 1973) ใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท จำนวน 12 รูปหรือคน แบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มบุคลากร และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในอำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี



### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนั้นนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Intertie) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมาวิเคราะห์

4.2 เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการขอหนังสือคำร้องต่อมหาวิทยาลัยเพื่อเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมายไว้ จากนั้นจึงรวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม และนำเสนอต่อไป

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ คือ 1. สถิติพรรณนา 2. สถิติที่ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน 4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากคำถามปลายเปิด

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจะถูกนำมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและตีความหมาย ซึ่งจะช่วยให้สามารถตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้

### ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 3.84$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา ( $\bar{X} = 3.93$ ) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 3.81$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**ตารางที่ 1** หลักอิทธิบาทธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

| หลักอิทธิบาทธรรม                 | B     | Std. Error | Beta | t       | Sig. |
|----------------------------------|-------|------------|------|---------|------|
| ค่าคงที่ (Constant)              | 1.186 | .250       |      | 4.745   | .000 |
| ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) (X13)   | .410  | .070       | .603 | 5.888** | .000 |
| ด้านวิริยะ (ความเพียร) (X12)     | .140  | .070       | .169 | 2.000*  | .049 |
| ด้านฉันทะ (ความพอใจ) (X11)       | .093  | .070       | .101 | 1.331   | .186 |
| ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) (X14) | .049  | .072       | .067 | .671    | .504 |

Multiple R = .808  $R^2 = .653$  Adjusted  $R^2 = .638$  Std. Error = .344

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มี 2 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) และด้านวิริยะ (ความเพียร) พบว่า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ 1. ด้านคุณภาพของงาน เน้นความถูกต้อง รวดเร็ว และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ โดยมีผลงานน่าประทับใจและเชื่อถือได้ 2. ด้านปริมาณงาน บุคลากรสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด สะท้อนถึงการจัดการที่เป็นระบบ ช่วยให้หน่วยงานบรรลุแผนงานและสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร 3. ด้านเวลา มีการบริหารจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เวลาเหมาะสมและพัฒนากระบวนการทำงานให้รวดเร็วขึ้น รวมถึงนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริมการทำงาน สุดท้ายคือ ด้าน 4. ด้านค่าใช้จ่าย ที่บุคลากรบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีการดูแลบำรุงรักษาอุปกรณ์และนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ ส่งเสริมการใช้



ทรัพยากรอย่างยั่งยืน ทั้งหมดนี้ล้วนสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนและทำให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตื่อน อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เพราะว่า ผลของงานที่บุคลากรปฏิบัติมีความรวดเร็ว ได้มาตรฐาน บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามจำนวนที่กำหนดไว้ตามเป้าประสงค์ของหน่วยงาน บุคลากรมีการพัฒนาเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานให้มีความกระชับ รวดเร็ว ประหยัดเวลายิ่งขึ้น และบุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จอย่างคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภัททวโส (ศักดิ์นิติจารุชัย) (2566) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอภิปรายได้ว่า บุคลากรมีคุณภาพงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือและโปร่งใส รวมถึงสามารถทำงานได้ตามปริมาณงานที่เหมาะสม ตามกำหนดเวลา และสามารถจัดสรรค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนุตม์ น้อยพานิช (2566) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอภิปรายได้ว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงในทุกด้าน ทั้งด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว และการประหยัดทรัพยากร ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ สันติเสวี (2565) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยอภิปรายได้ว่า บุคลากรของสำนักงานมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทันเวลา และใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่าในทุกด้าน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตื่อน อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ สมมติฐานที่ 1 หลักอิทธิบาทธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตื่อน อำเภอพนมพิณ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ ทั้งทอง (2565) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลัย สาแก้ว (2566) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลนั้น พบว่า 1. ภารกิจของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ การจัดการหน้าที่การปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2. หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของวลัยพร เตชนันท์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในการให้บริการประชาชนมากขึ้น ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ คุณภาพงานถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นที่น่าพอใจ ปริมาณงาน สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เวลางาน บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้เทคโนโลยีช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น และค่าใช้จ่าย บริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และนำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริะ ภูมิภักดิ์ (2565) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมี 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1. คุณภาพ พัฒนาระบบและบุคลากรให้ทำงานได้ดีขึ้น 2. ปริมาณ แบ่งงานกันทำและประสานงานทั้งภายในและภายนอก 3. เวลา วางแผนงานร่วมกันเพื่อบริหารเวลาอย่างเหมาะสม และ 4. ค่าใช้จ่าย บูรณาการงบประมาณและใช้จ่ายอย่างถูกต้อง ตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิรัตติกาล สุขสิงห์ (2566) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1. คุณภาพงาน การทำงานถูกต้องตามระเบียบ มีจรรยาบรรณ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2. ปริมาณงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย 3. เวลา ทำงานอย่างรอบคอบและสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด และ 4. ค่าใช้จ่าย ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรพร จันตะณี (2565) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ 1. ด้านคุณภาพ การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ต้องมีความรอบคอบ ทำถูกระเบียบ ใส่ใจในการทำงาน 2. ด้านปริมาณ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงานเป็นปริมาณ โดยคำนึงถึงเวลา จำนวนชิ้นงานมีตัวชี้วัด



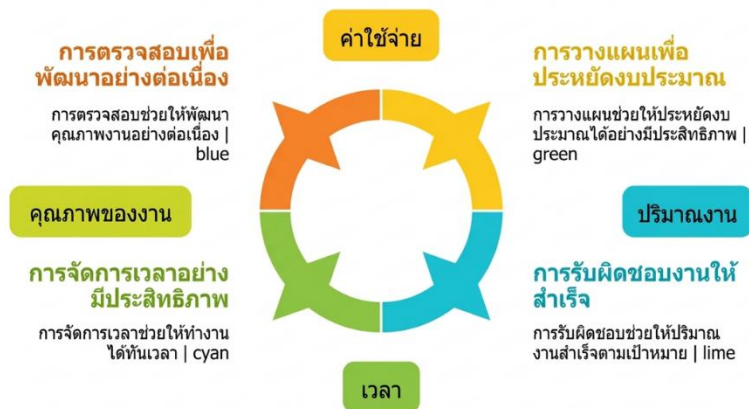
ที่ถูกต้อง 3. ด้านเวลา การบริหารจัดการสรรเวลา การจัดลำดับความสำคัญก่อนและหลัง จะทำให้การปฏิบัติงาน และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย การทำงานต้องมีการวางแผน มีการหา จุดคุ้มทุน และใช้จ่ายคุ้มค่า

## องค์ความรู้จากการวิจัย

### วงจรการปฏิบัติงานของบุคลากร



### การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยอิทธิบาท



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย





1. หลักอริยาบทธรรม ช่วยพัฒนาบุคลากร หลักอริยาบทธรรมทั้ง 4 ประการ ได้แก่ 1. ฉันทะ ช่วยให้บุคลากรทำงานด้วยความรักและความเต็มใจ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือในทีมและเพิ่มคุณภาพงาน 2. วิริยะ ทำให้บุคลากรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถแก้ปัญหาและทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ทันเวลาและตามปริมาณที่กำหนด 3. จิตตะ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจริงใจและห่วงใยผู้อื่น ช่วยให้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม และ 4. วิมังสา ทำให้บุคลากรคิดวิเคราะห์และตรวจสอบกระบวนการทำงานอย่างละเอียด ส่งผลให้งานมีความแม่นยำ ได้มาตรฐาน และบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว สรุปว่า การใช้หลักอริยาบทธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ช่วยเพิ่มคุณภาพการทำงานและความร่วมมือในทีม ความเพียรช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานจนบรรลุเป้าหมายแม้เผชิญอุปสรรค ความเอาใจใส่ช่วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดค่าใช้จ่าย และการไตร่ตรองช่วยพัฒนากระบวนการทำงานให้มีคุณภาพ

2. หลักประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยสามารถประเมินได้จาก 4 ปัจจัยหลัก คือ 1. คุณภาพของงาน การที่บุคลากรทำงานตามมาตรฐานและส่งมอบบริการที่มีคุณภาพจะช่วยสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้บริการ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะจึงจำเป็นต่อการเพิ่มคุณภาพงาน 2. ปริมาณงาน การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละวันหรือตามแผนที่วางไว้ สะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของบุคลากรในการทำงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การติดตามผลจึงช่วยให้งานไม่ล่าช้า 3. เวลา การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดจะช่วยลดเวลาในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวม ทำให้บุคลากรทำงานได้รวดเร็วขึ้นและช่วยให้องค์กรประหยัดทรัพยากร และ 4. ค่าใช้จ่าย การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด เช่น การดูแลรักษาอุปกรณ์และการนำทรัพยากรมาใช้ซ้ำ จะช่วยลดค่าใช้จ่ายและทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน สรุปว่า บุคลากรที่มีอริยาบท 4 ในการทำงาน ช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพ 4 ประการ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน การใช้เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาและเติบโตขององค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางเตี๋ย อำเภอฟุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบทธรรม 4 ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน บุคลากรจะทำงานด้วยความรักและความเพียร มีความเอาใจใส่ในรายละเอียด และมีการตรวจสอบปรับปรุงกระบวนการอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้งานมีคุณภาพและได้มาตรฐาน 2. ด้านปริมาณงาน เมื่อบุคลากรทำงานอย่างตั้งใจและความเพียรพยายาม จะช่วยให้



สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและปริมาณที่ต้องการ โดยใช้ความรับผิดชอบและวางแผนอย่างรอบคอบ 3. ด้านเวลา ความเต็มใจและความเพียรในการทำงานช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่เกิดความล่าช้าจากการทำงาน และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย หลักกฏิบัติาธรรมยังช่วยให้บุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดการสูญเสีย และมีการวิเคราะห์การใช้จ่ายอย่างรอบคอบ ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายลดลงและงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สรุปว่า การนำหลักกฏิบัติาธรรม 4 ประการมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเดือน มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมได้อย่างชัดเจน โดยหลักธรรมดังกล่าวส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพของงาน ปริมาณงาน การบริหารจัดการเวลา และการลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรมีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหลักกฏิบัติาธรรมอย่างถูกต้อง และสามารถนำหลักธรรมดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างเหมาะสม
2. องค์กรควรมีนโยบายการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำหลักกฏิบัติาธรรมมาใช้ในการทำงานได้อย่างสะดวกสบาย
3. องค์กรควรมีนโยบายพัฒนาเครื่องมือและกลไกที่สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักกฏิบัติาในการประเมินผล

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมหรือสัมมนาให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับหลักกฏิบัติาธรรม และวิธีการนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง จัดทำคู่มือหรือเอกสารที่สรุปสาระสำคัญของหลักกฏิบัติาธรรม และตัวอย่างการนำไปใช้ในการทำงานประจำวัน เพื่อให้บุคลากรสามารถศึกษาและทบทวนได้ด้วยตนเอง
2. องค์กรควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นการร่วมมือ ความเอื้ออาทร และความซื่อสัตย์โดยการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จัดให้มีพื้นที่ทำงานที่สะดวกสบาย และมีสิ่งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและซื่อสัตย์ในทุกระดับ โดยการจัดประชุมสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระ



3. องค์กรควรพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลที่มีความละเอียดและสอดคล้องกับหลักอิทธิบาทธรรม มีการตั้งเกณฑ์การประเมินที่สามารถสะท้อนถึงคุณธรรมในการทำงาน ใช้การประเมินผลจากหลายแหล่ง เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างครบถ้วนและครอบคลุม นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำระบบการประเมินผลที่สามารถเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทราบถึงความรู้สึกนึกคิดภายในตัวบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยภายในที่เป็นแรงขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. ศึกษาอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการทำงานของบุคลากร เพื่อทราบถึงอุปสรรคและปัจจัยที่ขัดขวางการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการทำงาน จะช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำหลักธรรมนี้ไปใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ศึกษาการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมหลักอิทธิบาทธรรมในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อทราบถึงรายละเอียดในการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมหลักอิทธิบาทธรรมที่เหมาะสมกับบริบท และจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ สามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

### เอกสารอ้างอิง

- จิรัตติกาล สุขสิงห์. (2566). *พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณรงค์ศักดิ์ ทั้งทอง. (2565). *ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมในชีวิตวิถีใหม่ของอุตสาหกรรมยานยนต์จังหวัดนนทบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธนุต์ม น้อยพานิช. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภาทวโส (ศักดิ์นิติจารุชัย). (2566). *การบูรณาการพุทธธรรมมาภิบาล เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.
- พัชรารณ สันติเสวี. (2565). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภัทรพร จันตะนี. (2565). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มาลัย สาแก้ว. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วลัยพร เตชนันท์. (2565). *ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อสวก อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิระ ภูมิภักดิ์. (2565). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนของเทศบาลตำบลศรีบัวบาน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ. (2558). *โครงการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ตามแผน ปฏิบัติการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์\*  
BUDDHIST INTEGRATION TO PROMOTE HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS  
IN PRAN BURI DISTRICT AT PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

เด่นภูมิ ผาสุก, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, สุริยา รักษาเมือง

Denpoom Phasook, Phongphat Chittanurak, Suriya Raksamueng

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: oochardoo@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักทฤษฎี 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 3. เพื่อนำเสนอพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 คน เครื่องมือการวิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน และใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก คือ การศึกษา การพัฒนา และอยู่ในระดับปานกลาง คือ การฝึกอบรม ตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์หลักทฤษฎี 4 กับความสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หลักทฤษฎี 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ในงาน และด้านกายภาวนา การพัฒนากายด้านกายภาวนา การพัฒนากาย มีความสัมพันธ์



เชิงบวกในระดับมาก ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภาวนา การพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ และ 3. การประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อภาวนา 4 กับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย หลักภาวนา 4 คือ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา เข้ามาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล คือ ด้านการศึกษา ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา

**คำสำคัญ:** การประยุกต์; หลักพุทธธรรม; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

## Abstract

Objectives of this search article were: 1. to study the level of human resource development of the Subdistrict Administrative Organization. 2. to study the relationship between the four meditation principles and the human resource development of the Subdistrict Administrative Organization; and 3. to present the guidelines for applying the four meditation principles of Buddhism with Buddhist integration to promote human resource development of the Subdistrict Administrative Organization in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province. The research was conducted using a mixed-methods method. Data were collected from a sample of 97 people using a questionnaire with a reliability value of 0.951. The data were analyzed descriptively and inferentially. A structured interview was used to interview 10 key informants.

The results showed that: 1. Overall, human resource development of sub-district administrative organizations in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province was at a moderate level. Considering each item, it was at a high level, namely education and development, and at a moderate level, namely training, respectively. 2. Relationship between the four meditation principles and the relationship to promote human resource development of sub-district administrative organizations in Pran Buri District, The four meditation principles overall had a positive relationship with promoting human resource development of sub-district administrative organizations in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province at a moderate level. When



considering each aspect, it was found that the mental aspect, attention to work, and physical meditation were at a high level. Physical development in terms of physical meditation, physical development has a high level of positive relationship. In terms of mental meditation, mental development, and wisdom meditation, development has a moderate level of positive relationship, respectively; and 3. Application of the 4 principles of Buddhism for meditation with Buddhist integration to promote human resource development of the sub-district administrative organization in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province, consisting of the 4 principles of meditation, namely physical meditation, moral meditation, mental meditation, and wisdom meditation, to be applied to promote human resource development, resulting in efficiency in human resource development of the sub-district administrative organization, namely education, education, and development.

**Keywords:** Application; Buddhadhamma; Human Resource Development

## บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหัวใจสำคัญของการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างยั่งยืน เพราะบุคลากรของ อบต. ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างนโยบายของรัฐกับประชาชนในพื้นที่ การที่นโยบายสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและคุณธรรมของบุคลากรเป็นสำคัญ (สุภางค์ จันทร์เพ็ญ, 2562) หากบุคลากรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจก่อให้เกิดปัญหาการบริหารงานล่าช้า ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของประชาชน และลดความเชื่อมั่นต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ในสภาพแวดล้อมปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคม มีความรวดเร็ว การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องคำนึงถึงการปรับตัวของบุคลากรให้ทันกับสถานการณ์ โดยเฉพาะทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารบริการประชาชน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการข้อมูลเชิงพื้นที่เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาที่ตรงจุด (ธนวัฒน์ อรุณรุ่ง, 2564) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมิใช่เพียงการจัดอบรมเชิงวิชาการเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการสร้างทัศนคติที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร





นอกจากนี้ เมื่อการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีความก้าวหน้า อบต. ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงจัดบริการขั้นพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังมิบทบาทเชิงพัฒนา เช่น การจัดการสิ่งแวดล้อม การวางแผนเชิงพื้นที่ และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องใช้ทั้งความรู้เชิงวิชาการและความเข้าใจในบริบทของท้องถิ่นอย่างลึกซึ้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมิติของอบต. จึงต้องครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพกับการรักษาประโยชน์ส่วนรวม (กมล พิพัฒน์ชัย, 2561)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการที่มุ่งสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังควรเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจิตใจของบุคลากรด้วย การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าสนใจ เนื่องจากพระพุทธศาสนานับการฝึกฝนตนเองอย่างเป็นระบบ ทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยเฉพาะหลัก กวาวนา 4 ได้แก่ กายกวาวนา ศีลกวาวนา จิตกวาวนา และปัญญากวาวนา ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรอบต. ได้อย่างเหมาะสม กายกวาวนา อาจสะท้อนถึงการพัฒนาทักษะที่ใช้ในการทำงาน ศีลกวาวนาเชื่อมโยงกับการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม จิตกวาวนามุ่งเสริมสร้างสมาธิและความเข้มแข็งทางจิตใจ ส่วนปัญญากวาวนาส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน อบต. จึงไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังสร้างความตระหนักรู้และความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม อีกทั้งยังเป็นการสร้างบุคลากรที่มีทั้ง “ความเก่ง” และ “ความดี” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับท้องถิ่น สำหรับกรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยให้ความสนใจนั้น ถือเป็นพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากการท่องเที่ยว การเกษตรกรรม และการขยายตัวของชุมชนเมือง ทำให้บทบาทของอบต. มีความสำคัญต่อการวางแผนพัฒนาในระยะยาว บุคลากรใน อบต. จึงต้องมีความพร้อมทั้งด้านทักษะการทำงานและความเข้าใจเชิงวัฒนธรรมของชุมชน การบูรณาการหลักกวาวนา 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะช่วยสร้างรากฐานที่มั่นคงทั้งในด้านคุณธรรมและสมรรถนะทางวิชาชีพ อีกทั้ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยแนวทางพุทธบูรณาการยังสามารถต่อยอดไปสู่การพัฒนากลุ่มอื่น ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องการทักษะใหม่ ๆ ในการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมทางสังคม หากองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ ก็จะเป็นต้นแบบให้กับตำบลอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณภาพทั้งด้านวิชาชีพและด้านจิตใจ กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นมากกว่าการสร้างบุคลากร



ที่ทำงานได้ตรงตามหน้าที่ แต่ยังมีหมายถึงการสร้างคนที่มีความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม การบูรณาการหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะภavana 4 สามารถทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน อบต. มีความสมบูรณ์ทั้งในมิติการทำงานและการพัฒนาตนเอง การศึกษาครั้งนี้จึงมีคุณค่าอย่างยิ่งในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อนำเสนอพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนตำบล ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลปรานบุรี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราน รวมจำนวนบุคลากร 128 คน (อำเภอปรานบุรี, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 97 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง



### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ในการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักภวนา 4 และ 3. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3.2 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 97 ตัวอย่าง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และสถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และศึกษาภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแล้วนำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

## ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวม

| ข้อ    | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน<br>อำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ระดับการปฏิบัติ |      |         |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|---------|
|        |                                                                                          | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล   |
| 1      | การฝึกอบรม                                                                               | 3.46            | 0.92 | ปานกลาง |
| 2      | การศึกษา                                                                                 | 3.54            | 0.96 | มาก     |
| 3      | การพัฒนา                                                                                 | 3.52            | 1.00 | มาก     |
| ภาพรวม |                                                                                          | 3.50            | 0.89 | มาก     |

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การศึกษา ( $\bar{X} = 3.54$ ) การพัฒนา ( $\bar{X} = 3.52$ ) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ การฝึกอบรม ( $\bar{X} = 3.46$ ) ตามลำดับ



2. ความสัมพันธ์หลักภาวนา 4 กับความสัมพันธ์เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

| ตัวแปรอิสระ              | ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ตัวแปรตาม  |          |          |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------|----------|
|                          |                                                                                                                                                 | การฝึกอบรม | การศึกษา | การพัฒนา |
| หลักภาวนา 4              | .876**                                                                                                                                          | .810**     | .812**   | .782**   |
| ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย | .818**                                                                                                                                          | .759**     | .780**   | .743*    |
| ด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล | .836**                                                                                                                                          | .787**     | .769**   | .745**   |
| ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต | .777**                                                                                                                                          | .732**     | .720**   | .695**   |
| ด้านปัญญาภาวนา การพัฒนา  | .699**                                                                                                                                          | .626**     | .639**   | .691**   |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักภาวนา 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะความเอาใจใส่ในงาน และด้านกายภาวนา การพัฒนากายด้านกายภาวนา การพัฒนากายมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภาวนา การพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีทักษะ 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการศึกษา ทักษะด้านการศึกษา และทักษะด้านการพัฒนา อันเป็นเหตุให้เกิดการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยนำหลักธรรมคือ หลักภาวนา 4 เข้ามาประยุกต์เข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ กายภาวนา การพัฒนากาย ศีลภาวนา การพัฒนาศีล



จิตภาวนา การพัฒนาจิต และปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา เป็นการพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ

## อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ ได้แก่ การศึกษา โดยการเพิ่มช่องทางการศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความรู้ ความชำนาญเฉพาะทางที่เป็นประโยชน์เสมอ การคัดเลือกในการให้ทุน เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกับบุคลากร การคัดเลือกในการให้ทุน เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกับบุคลากร การพัฒนา โดยมีการเรียนรู้ ทักษะใหม่ในทางตรงและทางอ้อม เรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองเสมอ มีความพร้อมในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จ มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาที่จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อชุมชน สังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ การฝึกอบรม โดยมีการจัดการฝึกอบรมทักษะ ด้านภาษา เพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต ส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากงานประจำเสมอ การฝึกอบรมเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เปรมวิชัย (2566) ได้วิจัยเรื่องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1. การพัฒนาองค์การ ได้แก่ หน่วยงานสามารถระบุกระบวนการปฏิบัติงานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันชีวิตและองค์กรได้ ส่งเสริมให้เข้าใจโครงสร้างองค์กร นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานของ ตัวแทนประกันชีวิตเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หน่วยงานส่งเสริมให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานได้ ให้สามารถนำปัญหาต่าง ๆ ที่ได้รับการร้องเรียนของลูกค้ามาปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. การพัฒนาปัจเจกบุคคล ได้แก่ บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานสามารถเข้าถึงสื่อเรียนรู้ด้วยตนเอง และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อนำพัฒนาผลงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นหลัก และ 3. การพัฒนาสายอาชีพ ได้แก่ บุคลากรได้รับการฝึกอบรมทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติในสายงานที่รับผิดชอบเป็นประจำ ถัดมาคือสนใจปฏิบัติหน้าที่ของตัวแทนประกันชีวิตด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจ



ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียผลประโยชน์ และบุคลากรมีความรอบรู้รอบคอบ เข้าใจกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องตามจรรยาบรรณวิชาชีพของตัวแทนประกันชีวิต มีความเชี่ยวชาญในการทำงานตามสายงานที่รับผิดชอบ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภavana 4 กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ คือ หลักภavana 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ในงาน และด้านกายภavana การพัฒนากายด้านกายภavana การพัฒนากาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ด้านจิตภavana การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภavana การพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิริภัทร ห้วยหงษ์ทอง (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการวิจัยพบว่า ค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ มีค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง 0.50-0.92 โดยตัวแปรที่มีค่าความเที่ยงสูงสุดคือ จิตภavana มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ ศิลภavana มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.79 และตัวแปรภavana 4 ยังได้รับอิทธิพลทางตรงจากสภาพแวดล้อมและภาระงาน ด้วยเช่นกัน โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงให้เห็นว่า หลักพุทธธรรมคือ หลักภavana 4 สามารถบูรณาการกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

3. การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีทักษะ 3 ด้านเป็นผลที่เกิดจากประยุกต์เข้ากับหลักภavana 4 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1. ทักษะด้านการศึกษา ประกอบด้วย การฝึกอบรมทักษะด้านภาษาเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต การส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติม นอกเหนือจากงานประจำเสมอ การส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะของบุคลากร การสนับสนุนการศึกษาต่อและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างศูนย์การเรียนรู้ และกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาในชุมชน 2. ทักษะด้านการศึกษา ประกอบด้วย เพิ่มช่องทางศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการคัดเลือกในการให้ทุนเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกับบุคลากร การส่งเสริมการศึกษาและพัฒนาทักษะของบุคลากร การสนับสนุนการศึกษาต่อและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างศูนย์การเรียนรู้ และกิจกรรมส่งเสริมการศึกษาในชุมชน 3. ทักษะด้านการพัฒนา ประกอบด้วย มีการเรียนรู้ ทักษะใหม่ในทางตรงและทางอ้อม เรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อพัฒนาตนเองเสมอ



มีความพร้อมในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จได้ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย และการสนับสนุนการเรียนรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรเป็นหลักธรรมที่นำมาประยุกต์เข้ากับการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. ด้านกายภาวนา การพัฒนากาย ประกอบด้วย มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานเป็นประจำเมื่อมีโอกาส มีความระมัดระวังตนเอง ในการปฏิบัติตนทางกายที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมสุขภาพกายผ่านกิจกรรมออกกำลังกายอย่างหลากหลายและต่อเนื่อง บูรณาการกายภาวนาเข้ากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ และการส่งเสริมกิจกรรมเชิงสุขภาพเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในองค์กรและชุมชน 2. ด้านศีลภาวนา การพัฒนาศีล ประกอบด้วย มีความซื่อสัตย์และซื่อตรงต่อตนเอง ชุมชนและสังคมในการใช้ชีวิตประจำวัน ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเกื้อกูลเสมอ การพัฒนาความประพฤติและวินัยในองค์กร การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมผ่านการอบรมและกิจกรรม และการส่งเสริมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและโปร่งใส 3. ด้านจิตภาวนา การพัฒนาจิต ประกอบด้วย ฝึกสมาธิ มีความโอบอ้อมอารีช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น แสดงความรัก ความสามัคคีต่อกัน พัฒนาจิต ฝึกอบรมจิตให้เข้มแข็ง ด้วยการฝึกอบรมให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยเสมอ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมผ่านกิจกรรมทางศาสนา การส่งเสริมการฝึกสติและสมาธิในบุคลากรและการส่งเสริมจิตภาวนาและการพัฒนาจิตใจอย่างเป็นรูปธรรม และ 4. ด้านปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา ประกอบด้วย การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิต ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา การส่งเสริมการพัฒนาปัญญาผ่านการฝึกฝนจิตใจ การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเพื่อสร้างศักยภาพ และการจัดอบรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทภา นุชาภัทร (2567) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านหลักการกุญแจเก๋าคอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบประสิทธิผลการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านหลักการกุญแจเก๋าคอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล พบว่า การพัฒนาตนแบบองค์รวมของนิสิตระดับปริญญาตรีสู่การเป็นครุมีอาชีพตามหลักสมรรถนะ จำเป็นต้องบูรณาการหลักการกุญแจเก๋าคอก หลักภาวนา 4 และ กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านการศึกษา การอบรม และการพัฒนา เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับปริญญาตรี อย่างเป็นระบบและรอบด้าน ครอบคลุมทั้งด้านผลผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ

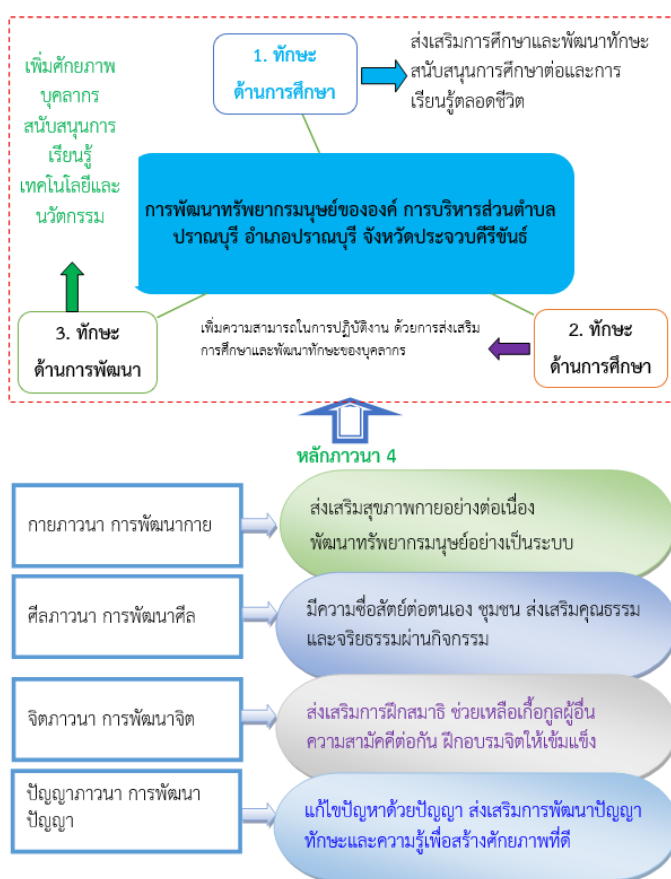




การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมให้นิสิตระดับปริญญาตรี  
เจริญงอกงามในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ พร้อมทั้งจะเติบโตเป็นครูมืออาชีพที่มีคุณภาพ

## องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริม  
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบราณบุรี จังหวัด  
ประจวบคีรีขันธ์ ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพจะเห็นได้ว่า มีสาระสำคัญอยู่ 2 ส่วน คือ ส่วนเหตุผลและส่วนของ  
สมรรถนะการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนเหตุผลจะเป็นปัจจัยสำคัญให้เกิดการพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



หลักเหตุผล ได้แก่ หลักภาวะ 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ด้านกายภาวะ การพัฒนากาย ด้านศีลภาวะ การพัฒนาศีล ด้านจิตภาวะ การพัฒนาจิต และด้านปัญญาภาวะ การพัฒนาปัญญา

การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีทักษะ 3 ด้าน ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์กับการพัฒนา ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ทักษะด้านการศึกษา ทักษะด้านการศึกษา และทักษะด้านการพัฒนา

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรเพิ่มการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กร โดยมีการจัดฝึกอบรมและสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความรู้ความสามารถและพัฒนาจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรส่งเสริมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการจัดประชุมชุมชนเพื่อระบุนโยบายและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรใน อบต. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาทักษะการทำงาน สำนึกความต้องการทักษะการทำงานของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามความต้องการจริง

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับพื้นที่ แนวทางและผลลัพธ์ของระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติที่ดี (Best Practices) และนำมา



เป็นต้นแบบหรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในระดับท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักภวนา 4 คือ ด้านกายภวนา การพัฒนากาย ด้านศีลภวนา การพัฒนาศีล ด้านจิตภวนา การพัฒนาจิต ด้านปัญญาภวนา การพัฒนา เข้ามาให้ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และทำการวัดผลการปฏิบัติออกมาเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านบุคคลด้วย

## เอกสารอ้างอิง

- กมล พิพัฒน์ชัย. (2561). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- ธนวัฒน์ อรุณรุ่ง. (2564). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการปฏิรูประบบราชการท้องถิ่น*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นันทภา นุชาภัทร. (2567). *ประสิทธิผลการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านหลักการกุญแจดอก ของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล (คุชชินิพนธ์ปรัชญาคุชชินิติต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- ปาริชาติ เปรมวิชัย. (2566). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ ตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดพิษณุโลก (คุชชินิพนธ์ปรัชญาคุชชินิติต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภูริภัทร ห้วยหงษ์ทอง. (2562). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุชชินิ พนธ์ปรัชญาคุชชินิติต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาวงศ์ จันทร์เพ็ญ. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อำเภอปรานบุรี. (2567). *ข้อมูลพื้นฐาน : อำเภอปรานบุรี*. สืบค้น 15 สิงหาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/tbPkn>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
เทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี\*

BUDDHA-DHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTING FOR PERSONNEL'S  
WORK PERFORMANCE EFFICIENCY AT KHLUNG MUNICIPALITY  
CHANTHABURI PROVINCE

ธีรศักดิ์ ธรรมลิขิต, หัตถกรณ แก่นท้าว, ธิติวุฒิ หมั่นมี

Threerasak Dhammalikit, Hatthakorn Keantoa, Thitiwut Munmee

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: threedham@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3. นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 147 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.939 และวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์แบบ (Pearson's Correlation) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.36) 2. หลักอิทธิบาทธรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก ( $r = .881^{**}$ ) เนื่องจากช่วยเสริมแรงจูงใจภายในและพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมเป็นกลไกเชิงระบบที่เชื่อมโยงการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิภาพงานทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย โดยฉันทะเป็นฐานแรงจูงใจ



วิจัยเป็นแรงขับเคลื่อน จิตตะเสริมความรอบคอบ และวิมังสาเป็นกลไกปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

**คำสำคัญ:** พุทธบูรณาการ; การปฏิบัติงาน; เทศบาล

## Abstract

Objectives of this search article were: 1. examine the level of work performance efficiency of personnel, 2. investigate the relationship between the Iddhipada principles and work performance efficiency, and 3. propose a Buddhist-integrated approach to enhance the work performance efficiency of personnel in Khlung Municipality, Chanthaburi Province. The study employed a mixed-methods design. Quantitative data were collected from 147 samples using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.939, and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation. Qualitative data were collected from 9 key informants through in-depth interviews and analyzed using descriptive content analysis.

The findings revealed that: 1. the overall level of work performance efficiency of personnel was at a high level ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.36); 2. the Iddhipada principles were highly correlated with work performance efficiency ( $r = .881^{**}$ ) at the .01 level of statistical significance, indicating that these principles enhance intrinsic motivation and continuous work improvement; and 3. the Buddhist-integrated approach showed that the Iddhipada principles function as a systematic mechanism linking human resource development with work performance dimensions, including quality, quantity, time, and cost. Specifically, Chanda (motivation) serves as the foundation, Viriya (effort) as the driving force, Citta (attention) enhances carefulness, and Vimamsa (investigation) supports continuous improvement, leading to concrete and sustainable improvements in work performance.

**Keywords:** Buddha Dhamma Intergration; Work Performance; Municipality

## บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานทางการปกครองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยทั่วไปการปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชน



ในเขตพื้นที่มีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านการเลือกตั้งผู้แทนของตนเพื่อดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและเลือกผู้บริหารท้องถิ่นตามกระบวนการที่กฎหมายบัญญัติไว้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะการบริหารที่เป็นอิสระ (Autonomy) ในระดับหนึ่ง ภายใต้กรอบและขอบเขตที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในสังคมมักเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน การแก้ไข และจัดการปัญหาดังกล่าวจึงขึ้นอยู่กับ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรเป็นปัจจัยหลัก หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและศักยภาพสูง ก็จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการท้องถิ่น สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าอย่างมั่นคง (ตุลา มหาสุธานนท์, 2545)

เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญ ที่รัฐมอบอำนาจให้มีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการบริหารตามหลักการปกครองตนเองของประชาชน เพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม (โกวิทย์ พวงงาม, 2550) ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) จึงถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรทุกแห่งล้วนมุ่งหวังที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุพันธกิจ และเป้าหมายที่รับผิดชอบย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้นำสูงสุดขององค์กร ผู้บริหารระดับกลาง หัวหน้าหน่วยงาน ไปจนถึงผู้ปฏิบัติงานทุกคน ซึ่งล้วนมีบทบาทเชื่อมโยงต่อความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานโดยรวม นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพบุคลากรยังมีผลสืบเนื่องต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมในภาพรวมทำให้เกิดความเจริญเติบโตอย่างมั่นคง และยั่งยืน อันเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพย่อมเกิดจากบุคลากรที่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน

ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานสำคัญในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถตัดสินใจ และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า อีกทั้ง ยังช่วยลดภาระของส่วนกลาง และส่งเสริมให้ประชาชนเกิดสำนึกรักและหวงแหนท้องถิ่นของตน ร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2549) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของการปกครองท้องถิ่นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นจำนวน และคุณภาพของบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากร



ทางการเงิน ขนาดของประชากร ตลอดจนชนบธรรมเนียม และวัฒนธรรมของท้องถิ่นนั้น ๆ การปกครองท้องถิ่นมีรูปแบบที่หลากหลาย โดยกำหนดให้เหมาะสมกับศักยภาพและบริบทเฉพาะของแต่ละพื้นที่

การกระจายอำนาจจากรัฐบาลสู่ประชาชนมีเป้าหมายสำคัญเพื่อส่งเสริมให้ผู้นำท้องถิ่นสามารถพัฒนาประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงาน รวมถึงการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมืออาชีพ การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจะประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้ หากสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์เพียงพอที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้การบริหารท้องถิ่นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน (กนก วงษ์ตระหง่าน, 2528)

ดังนั้น นายกเทศมนตรีในฐานะที่เป็นผู้บริหารของเทศบาลจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป กล่าวคือผู้บริหารต้องมีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลให้สำเร็จ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ, 2541) อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายได้ให้อำนาจไว้อย่างชัดเจนว่า กิจกรรมหรือหน้าที่ด้านใดสามารถดำเนินการได้ หรือกิจกรรมใดที่ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งนี้ในการกำหนดมอบหมายอำนาจหน้าที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับขนาดพื้นที่ ความสามารถ ทั้งทรัพยากรด้านบุคลากรและความต้องการของประชาชนเป็นหลัก (ณัฐพล ใจจริง และกฤษณ์ วงศ์วิเศษธร, 2564)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี





## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบของการวิจัยโดยใช้แบบผสมวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1. ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 232 คน (แผนพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองชลบุรี พ.ศ. 2567-2569, 2567)

2.2. กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 147 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างในแบบหลายขั้นตอน

2.3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้คัดเลือก และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป นักวิชาการผู้มีประสบการณ์ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน ผู้บริหารเทศบาลเมืองชลบุรี จำนวน 2 คน และผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย จำนวน 3 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักอภิปรัชชาธรรม และ 3. การส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามที่นำไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 232 คน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดย 1. สถิติพรรณนา หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2. สถิติอนุมาน หาค่าความสัมพันธ์แบบ Pearson's Correlation เพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

## ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในภาพรวม

| ข้อ    | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน<br>อำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ระดับการปฏิบัติ |      |         |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|---------|
|        |                                                                                            | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล   |
| 1      | ด้านคุณภาพงาน                                                                              | 3.48            | 0.40 | ปานกลาง |
| 2      | ด้านปริมาณงาน                                                                              | 3.54            | 0.49 | มาก     |
| 3      | ด้านเวลาที่ใช้ในงาน                                                                        | 3.56            | 0.48 | มาก     |
| 4      | ด้านค่าใช้จ่าย                                                                             | 3.66            | 0.48 | มาก     |
| ภาพรวม |                                                                                            | 3.57            | 0.36 | มาก     |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ,  
S.D. = 0.36)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรม กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์     | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน<br>ของบุคลากร | ตัวแปรตาม     |               |                     |                |
|-------------------------------|------------------------------------------|---------------|---------------|---------------------|----------------|
|                               |                                          | ด้านคุณภาพงาน | ด้านปริมาณงาน | ด้านเวลาที่ใช้ในงาน | ด้านค่าใช้จ่าย |
| หลักอิทธิบาทธรรม<br>โดยภาพรวม | .881**                                   | .596**        | .864**        | .500**              | .760**         |
| ด้านฉันทะ ความพอใจในงาน       | .482**                                   | .759**        | .370**        | .477**              | .319**         |
| ด้านวิริยะ                    | .835**                                   | .523**        | 1.000**       | .480**              | .564**         |
| ด้านจิตตะ                     | .642**                                   | .392**        | .731**        | .335**              | .517**         |
| ด้านวิมังสา                   | .780**                                   | .691**        | .577**        | .256**              | .974*          |

\*\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 2 พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ( $r = .881^{**}$ ) ที่อยู่ในระดับสูงมาก อธิบายได้ว่า หลักอิทธิบาทธรรมเป็นกรอบที่ส่งเสริมแรงจูงใจภายในของบุคลากรโดยตรง ทั้งด้านฉันทะ ความพอใจในงาน ด้านวิริยะ ความเพียร ด้านจิตตะ การเอาใจใส่ และด้านวิมังสา การใคร่ครวญปรับปรุงงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับปัจจัยแห่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงทำให้เมื่อบุคลากรยึดหลักดังกล่าวมากขึ้น ระดับประสิทธิภาพในการทำงานก็เพิ่มขึ้นตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมเป็นกระบวนการบูรณาการเชิงระบบที่เชื่อมโยงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ากับมิติของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลา และค่าใช้จ่าย โดยเริ่มจากการเสริมสร้างฉันทะเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจภายในให้บุคลากรเห็นคุณค่าและมีความผูกพันต่อภารกิจ อันเป็นฐานสำคัญของการทำงานอย่างมีความหมาย จากนั้น วิริยะ ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดความเพียรพยายามและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน แม้เผชิญข้อจำกัดหรืออุปสรรคขณะเดียวกัน จิตตะ ช่วยเสริมสร้างความใส่ใจและสมาธิในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานมีความรอบคอบ ลดความผิดพลาด และเพิ่มคุณภาพของผลลัพธ์ และสุดท้าย วิมังสา ทำหน้าที่เป็นกลไกสะท้อนกลับเชิงปัญญา โดยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ประเมินผล และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมจึงมิได้เป็นเพียงการนำหลักธรรมมาใช้แบบแยกส่วน หากแต่เป็นการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 4 ให้ทำงานสอดประสานกันในลักษณะของวงจรการพัฒนาการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ ,  $S.D. = 0.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 ด้านค่าใช้จ่าย โดยมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร สามารถลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน ช่วยประหยัดเวลา และทรัพยากรในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันดับที่ 2 รองลงมา คือ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน โดยมีการทำงานที่ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และนำวิทยาการใหม่ ๆ



มาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น อันดับที่ 3 รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน โดยมีการวางแผนบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด และจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และอันดับที่ 4 ด้านคุณภาพงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ มีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ ตามลำดับ พบว่าข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยทั้งสองงานต่างมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม มีระบบบริหารจัดการที่ดี และมีผลงานที่มีคุณภาพสะท้อนว่า ความสำเร็จของการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบ และการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมนึก อธิปัญโญ (กลั่นน้อม) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรีที่ดีต้องประกอบด้วย 1. เป็นคนดี (Good People) 2. บริหารดี (Good Management) และ 3. งานดี (Good Job)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักอิทธิบาทธรรมโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี ในระดับสูงมาก ( $r = .881^{**}$ ) สะท้อนว่า องค์ประกอบของอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ทำหน้าที่เป็นกลไกเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับมิติของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เมื่อบุคลากรยึดหลักดังกล่าวมากขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศรีรอด) (2564) ได้วิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลให้เกิดปัญญาละ (กำลังความรู้) คือ พัฒนาความรู้มุ่งสู่นวัตกรรมนำเทคโนโลยีมาใช้ เป้าหมายชัดเจน เน้นประโยชน์ส่วนรวม ร่วมวิเคราะห์สถานการณ์บริหารงานตามแนวโน้ม

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุ่ง จังหวัดจันทบุรี พบว่า การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้ง 4 องค์ประกอบทำงานเชื่อมโยงกันเป็นระบบโดยฉันทะ เป็นฐานของแรงจูงใจ วิริยะ เป็นแรงขับเคลื่อนการทำงานอย่างต่อเนื่อง จิตตะ ช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรอบคอบและมีคุณภาพ และวิมังสา ทำหน้าที่วิเคราะห์และ



ปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่ายอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของพัทธนัญพร พิพิธวรโกศล และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงานราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดปทุมธานี คือ 1. การจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศ พฤติกรรมสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาทธรรม 4 ประกอบด้วย 1. ฉันทะ รักงาน 2. วิริยะ สู้งาน 3. จิตตะ ใส่ใจงาน และ 4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา

### องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยได้ว่าสาระสำคัญมีอยู่ 2 ส่วน คือ หลักอริยาบทธรรมที่นำมาใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง

1. หลักอริยาบท 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1. ฉันทะ (ความพอใจ) คือ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้นจนสำเร็จภารกิจ มีความสุภาพอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส 2. วิมังสา (ความไตร่ตรอง) คือ มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบพิจารณาเป็นอย่างดี เพื่อให้ถูกต้องเหมาะสม และพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 3. จิตตะ (ความตั้งใจ) คือ มีความเอาใจใส่ต่องาน และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จิตใจแน่วแน่มั่นคงต่องานหรือภารกิจอย่างสม่ำเสมอเอาใจใส่ในขณะที่ปฏิบัติงานและไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน 4. วิริยะ (ความเพียร) คือ การปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียรตรงตามเวลาทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวดเร็ว และมีความรอบคอบ ด้วยความอดทนอย่างสูง

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองขลุง จังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักอริยาบทธรรมเป็นเงื่อนไขในการนำเข้ามาประยุกต์กับการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ด้านค่าใช้จ่าย คือ มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่า และประหยัดทรัพยากร สามารถลดความซ้ำซ้อนของงานเพื่อช่วยลดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน 2. ด้านเวลาที่ใช้ในงาน คือ ตรงต่อเวลา และรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และนำวิทยาการใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 3. ด้านปริมาณงาน คือ การวางแผนและบริหารจัดการงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นภายในเวลาที่กำหนด พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และ 4. ด้านคุณภาพงาน คือ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ มีความถูกต้องตามระเบียบ และได้รับความน่าเชื่อถือ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองขลุง ควรส่งเสริม และพัฒนาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในการน้อมนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่มาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น



2. เทศบาลเมืองชลุญ ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสนำตนเองมาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษา ดูงาน ฝึกอบรมทั้งใน และนอกสถานที่ เพื่อบุคลากรเหล่านั้นจะได้นำองค์ความรู้มาใช้ พัฒนาองค์กร ที่นำไปสู่การพัฒนาแนวคิด และการปฏิบัติได้

3. การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอาจทำได้หลายวิธี เช่น การให้คำแนะนำ หรือการสอนปฏิบัติงานมาใช้ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรคัดเลือกผู้ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถสอน และ แนะนำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าใหม่เพื่อให้สามารถปรับตัว เข้ากับงานเพื่อนร่วมงานได้ ทั้งนี้จะต้องมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร และลักษณะ การปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น จนนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดี

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลเมืองชลุญ ได้นำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาบูรณาการ ใช้ในการบริหารหรือการให้บริการในยุคไทยแลนด์ 4.0

2. เทศบาลเมืองชลุญ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้อง กับหน่วยงานในองค์กรที่ต้องการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรต่อไป

3. เทศบาลเมืองชลุญ สร้างระบบสนับสนุน และสร้างแรงจูงใจในระบบการยกย่อง ชมเชย รางวัล หรือการประเมินผลที่คำนึงถึงคุณธรรม ความเสียสละ และการทำงาน เพื่อส่วนรวมควบคู่กับการพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความ รับผิดชอบ และจิตสำนึกในความดีงาม

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาจากกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานอื่นเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลว่าการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มีลักษณะ เหมือนหรือแตกต่างจากผลการวิจัยครั้งนี้อย่างไร และสามารถสะท้อนถึงความเหมาะสม ของการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในบริบทขององค์กรต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

2. ควรศึกษาแบบเทียบรูปแบบการปฏิบัติงานขององค์กรภาคเอกชนที่มีผล การปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองชลุญ จังหวัดจันทบุรี

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน องค์กรหรือ หน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายคลึงกัน โดยใช้หลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา





เป็นตัวแปรในการวิเคราะห์ เพื่อให้เห็นแนวทางและรูปแบบการประยุกต์ใช้หลักธรรม  
ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ และคุณธรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

## เอกสารอ้างอิง

- กนก วงษ์ตระหง่าน. (2528). *การเมืองในระบอบประชาธิปไตย ฉบับปรับปรุง*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยทฤษฎี แนวคิด และหลักการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ส.เอเชียเพรส จำกัด.
- ณัฐพล ใจจริง และกฤษฎี วงศ์วิเศษธร. (2564). *อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 2 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/XdFl9>
- ตุลา มหาสุทธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.
- เทศบาลเมืองขลุง. (2567). *งานนโยบายและแผน*. จันทบุรี: เทศบาลเมืองขลุง.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนมมโน (เกษวงค์รอด). (2564). *พุทธธรรมมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมนึก อธิปญโญ (กลั่นน้อม). (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัทธนันุพร พิพิชรโกคิน และคณะ. (2563). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(4), 137-150.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2549). *กฎหมายการปกครองท้องถิ่น (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2541). *การกระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เฉลิมชัยการพิมพ์.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.) New York: Harper and Row.



## การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี\*

DEVELOPMENT OF PUBLIC FACILITIES OF TEMPLES IN BAN RAI  
SUBDISTRICT AT DAMNOEN SADUAK DISTRICT IN RATCHABURI PROVINCE

พระครูปลัดสุทธินิธิน สุธธสีโล (เพ็งเลา)<sup>1</sup>,

พระมหากังวาล ธีรธมโม<sup>2</sup>, พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวฑฒโก<sup>2</sup>

Phrakurupalad Sutthiphorn Suddhasiilo (Phenglao)<sup>1</sup>,

Phramaha Kangwal Dhiradhammo<sup>2</sup>, Phrakrupalad Suravut Sirivaddhako<sup>2</sup>

<sup>1</sup>วัดโคกตบเปิด ราชบุรี

<sup>2</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

<sup>1</sup>Wat Khok Tap Pet, Ratchaburi

<sup>2</sup>Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Ratchaburi Buddhist College

Corresponding Author E-mail: prakrupaladsutthi2488@hotmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนางานสาธารณูปการของวัด 2. เปรียบเทียบความแตกต่างของการพัฒนางานสาธารณูปการของวัด ตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน และ 3. ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากประชาชน จำนวน 386 คน ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เอกสารร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความคิดเห็นของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่อายุและอาชีพไม่แตกต่าง และ 3. ปัญหาและอุปสรรคพบว่าวัดยังขาดแคลนสิ่งสาธารณูปการ ระบบบัญชีทรัพย์สินไม่เป็นระเบียบ และการดูแล

\*Received March 21, 2026; Revised April 27, 2026; Accepted April 29, 2026



ทรัพยากรยังไม่เพียงพอ จึงควรเร่งพัฒนาสิ่งก่อสร้างตามความจำเป็น จัดทำระบบบัญชี  
ศาสนสมบัติให้เป็นมาตรฐาน และเสริมสร้างการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การพัฒนา; สาธารณูปการ; วัด

## Abstract

Objectives of this search article were: 1. To study the level of monastery facilities development; 2. To compare the differences in the facilities development, classified by personal factors; and 3. To examine the problems, obstacles, and recommendations for the monastery facility development at Ban Rai Sub-District, Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province, conducted by the mixed-methods. The quantitative research collected data from 386 samples using questionnaires and analyzed the data using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as one-way analysis of variance. The qualitative research used document analysis together with in-depth interviews with 9 key informants, and the data were analyzed using contextual content analysis.

The findings revealed that: 1. Monastery facility development, by overall, was at a high level, with monastery development having the highest mean, while maintenance and management of religious properties had the lowest mean and were at a moderate level; 2. Results of hypothesis testing showed that differences in gender, education level, and income significantly affected the opinions of the people at the 0.05 level, while age and occupation showed no differences; and 3. Problems and obstacles indicated that monasteries still lacked sufficient public facilities, the asset accounting system was not well organized, and resource management was insufficient. Therefore, it is recommended to urgently develop necessary construction according to priority, establish standardized accounting systems for religious properties, and strengthen management practices for sustainability.

**Keywords:** Development; Public Utility; Temples



## บทนำ

วัดมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะศูนย์กลางของชุมชนมาตั้งแต่อดีต โดยเริ่มจากการที่พระเจ้าพิมพิสารได้ถวายพระราชอุทยานเวฬุวันให้เป็นวัดแห่งแรกในพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นสถานที่ที่เรียบง่ายและเหมาะสมแก่การบำเพ็ญสมณธรรม (วิ.มหา. (ไทย) 2/63/55) ในบริบทสังคมไทย วัดทำหน้าที่เป็นแหล่งถ่ายทอดศีลธรรม วัฒนธรรม และวิชาความรู้ให้แก่ประชาชนอย่างรอบด้าน ตั้งแต่การศึกษาไปจนถึงการเป็นที่พึ่งทางจิตใจในทุกช่วงชีวิต (พระมหาทวี โพธิเมธี, 2566) การจัดการพื้นที่กายภาพของวัดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยแบ่งออกเป็น 3 เขตหลัก ได้แก่ เขตพุทธาวาสสำหรับประกอบศาสนพิธี เขตสังฆาวาสสำหรับเป็นที่พักสงฆ์ และเขตสาธารณูปการที่ใช้ประโยชน์เพื่อส่วนรวม เช่น โรงเรียนและห้องสมุด (พระครูสังฆรักษ์บุญธรรม บุญญธมโม และประเสริฐ ธิลาว, 2568) อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันสังคมเมืองที่เปลี่ยนไปส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างวัดและชุมชนห่างเหินกันมากขึ้น จนนำไปสู่ปัญหาความเสื่อมถอยทางศรัทธาและการเข้าวัดที่ลดลงของคนรุ่นใหม่ (พระมหาทวี โพธิเมธี, 2566)

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว คณะสงฆ์จึงได้ร่วมกับภาครัฐดำเนิน “โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ งานด้านสาธารณูปการนี้ไม่ได้จำกัดเพียงการก่อสร้างศาสนสถานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการจัดการสิ่งแวดล้อมให้สะอาด ร่มรื่น และสวยงาม (พระมหาทวี โพธิเมธี, 2567) เจ้าอาวาสและพระสงฆ์การมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานส่วนนี้ ทั้งการซ่อมแซมสิ่งชำรุด การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนา และการรักษาศาสนสมบัติให้เป็นของส่วนรวม (จามร ช่างมงคล, 2564) การพัฒนาวัดในด้านกายภาพอย่างเป็นระบบจะช่วยเปลี่ยนวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้วัดกลับมาเป็นศูนย์กลางของชุมชนที่เข้มแข็ง และเป็นมรดกทางศรัทธาที่มั่นคงถาวรแก่คนรุ่นหลังต่อไปอย่างยั่งยืนในยุคโลกาภิวัตน์

กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้สังคมไทยเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นสังคมเมืองอย่างรวดเร็ว โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจและวัตถุนิยมมากกว่าการรักษาความสัมพันธ์เชิงพึ่งพาอาศัยกันภายในชุมชน (พระอธิการวสันต์ ติสสโร, 2565) การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้เกิดความเสื่อมถอยทางศีลธรรมและจริยธรรม ประชาชนเริ่มขาดศรัทธาในพระพุทธศาสนา และวิถีชีวิตดั้งเดิมที่ยึดโยงกับวัดลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด ด้วยเหตุนี้ องค์การทางศาสนาโดยเฉพาะวัดจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป เพื่อรักษาความเจริญมั่นคงของพระพุทธศาสนาและอำนวยประโยชน์แก่ประชาชนในยุคปัจจุบัน การบริหารจัดการวัดที่มีประสิทธิภาพจึงกลายเป็นภารกิจสำคัญของเจ้าอาวาสที่จะต้องกำกับดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในอาราม โดยมุ่งเน้นให้พระภิกษุ



สามเณรและฆราวาสร่วมกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามหลักศีลธรรมอันดีงามเพื่อให้วัดยังคงสถานะการเป็นที่พึ่งทางจิตใจของสังคม

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่ทำให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ คือเจ้าอาวาสจำนวนมากยังขาดทักษะและศักยภาพในการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะงานด้านสาธารณูปการที่มักประสบปัญหาการขาดงบประมาณที่แน่นอนและการขาดความรู้ความเข้าใจเชิงลึก ส่งผลให้การพัฒนาพื้นที่กายภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในวัดไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนตามวัตถุประสงค์ที่ควรจะเป็น จากประเด็นความสำคัญและความท้าทายดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลและแนวทางที่ชัดเจนในการยกระดับการบริหารจัดการพื้นที่วัดให้มีความพร้อมและเอื้อต่อการประกอบศาสนกิจสืบไป ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อพระสังฆาธิการและผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนพัฒนาวัดให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับข้อมูลเชิงคุณภาพ

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปและอาศัยอยู่ในชุมชนวัดตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี รวมจำนวน 10,666 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane, (1973) ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง



จำนวน 386 คน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ครอบคลุมประชากร

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย พระสังฆาธิการในตำบลบ้านไร่ จำนวน 4 รูป ผู้นำชุมชน หรือผู้เกี่ยวข้องกับวัด จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการด้านสาธารณูปการ จำนวน 2 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม ซึ่งออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในพื้นที่ศึกษา โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานสาธารณูปการของวัด

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมสาระสำคัญของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนแรกเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์ และส่วนที่สองเป็นประเด็นเกี่ยวกับแนวทางและสภาพการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในพื้นที่ศึกษา

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังนี้

4.1 การขออนุญาตเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผ่านวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและขออนุญาตเข้าพื้นที่เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4.2 การติดต่อและนัดหมาย ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลให้เหมาะสมกับบริบทและความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล

4.3 การเก็บข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกตามแนวคำถามที่กำหนดไว้ โดยเก็บข้อมูลจนเกิดความอิ่มตัว พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลทั้งในรูปแบบการจดบันทึกและการบันทึกเสียง (โดยได้รับความยินยอม) เพื่อความครบถ้วนของข้อมูล



4.4 การจัดการข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาถอดความ (Transcription) จากนั้นจัดหมวดหมู่ตามประเด็น วิเคราะห์ความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล (Data Verification) ก่อนนำไปสู่ขั้นตอนการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล ส่วนที่สองเป็นการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ด้วยค่าเอฟ (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD.)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ควบคู่กับการพิจารณาบริบท (Context) ของข้อมูล เพื่อให้สามารถตีความสาระสำคัญและเชื่อมโยงกับประเด็นการวิจัยได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน

## ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

| ข้อ    | การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่<br>อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี | ระดับการปฏิบัติ |      |         |
|--------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|---------|
|        |                                                                              | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล   |
| 1      | ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ                                      | 3.54            | 0.15 | มาก     |
| 2      | ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนาสมบัติของวัด                                   | 3.45            | 0.16 | ปานกลาง |
| 3      | ด้านการพัฒนาวัด                                                              | 3.55            | 0.16 | มาก     |
| ภาพรวม |                                                                              | 3.51            | 0.09 | มาก     |

จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.51$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.=0.09$ ) เท่ากับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาวัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.55$ ) และ





ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.16) รองลงมา ได้แก่ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์ เสนาสนะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 3.54) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.15) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนาสมบัติของวัด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.45) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. = 0.16)

2. การเปรียบเทียบการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการพัฒนา งานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษาสามัญ อาชีพ และ รายได้

| ปัจจัยส่วนบุคคล | แหล่งความแปรปรวน | SS   | df  | MS   | F     | Sig. |
|-----------------|------------------|------|-----|------|-------|------|
| เพศ             | ระหว่างกลุ่ม     | 0.08 | 2   | 0.04 | 5.00* | 0.00 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.28 | 383 | 0.00 |       |      |
|                 | รวม              | 3.36 | 385 |      |       |      |
| อายุ            | ระหว่างกลุ่ม     | 0.03 | 3   | 0.01 | 1.38  | 0.24 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.33 | 382 | 0.00 |       |      |
|                 | รวม              | 3.36 | 385 |      |       |      |
| การศึกษาสามัญ   | ระหว่างกลุ่ม     | 0.05 | 2   | 0.02 | 3.07* | 0.04 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.31 | 383 | 0.00 |       |      |
|                 | รวม              | 3.36 | 385 |      |       |      |
| อาชีพ           | ระหว่างกลุ่ม     | 0.04 | 3   | 0.01 | 1.76  | 0.15 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.32 | 382 | 0.00 |       |      |
|                 | รวม              | 3.36 | 385 |      |       |      |
| รายได้          | ระหว่างกลุ่ม     | 0.05 | 2   | 0.02 | 2.86* | 0.05 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.31 | 383 | 0.00 |       |      |
|                 | รวม              | 3.36 | 385 |      |       |      |

\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาสามัญ และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ประชาชนที่มีอายุและอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนางาน สาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า วัดในพื้นที่ยังประสบข้อจำกัดหลายประการ ได้แก่ การขาดแคลนสิ่งสาธารณูปการที่จำเป็น ระบบการจัดการบัญชีทรัพย์สินยังไม่มีความเป็นระเบียบ การดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนมาตรการด้านความปลอดภัยและการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกยังไม่เข้มแข็ง ดังนั้น แนวทางในการพัฒนาควรมุ่งเน้นการดำเนินโครงการก่อสร้างตามลำดับความจำเป็นอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการจัดทำบัญชีศาสนสมบัติให้ถูกต้องและตรวจสอบได้ รวมถึงการยกระดับมาตรการรักษาความปลอดภัย เช่น การกำหนดช่วงเวลาเปิด-ปิดวัดอย่างชัดเจน และการเสริมสร้างความร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวัดให้มีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า โดยภาพรวมการพัฒนางานสาธารณูปการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาวัดมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน ขณะที่ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัดมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสังฆรักษ์มานพ อุดมมานโว (2567) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดยังมีข้อจำกัดด้านระบบและการจัดการเชิงโครงสร้าง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดูแลรักษาและพัฒนาทรัพยากรของวัด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการให้เป็นระบบและมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

2. การเปรียบเทียบการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนางานสาธารณูปการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ประชาชนที่มีอายุและอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเดียวกัน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระบัณฑิต จันทปญโญ และคณะ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางการเมืองในบางด้านอย่าง



มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่บางปัจจัย เช่น อาชีพและรายได้ ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลมิได้ส่งผลต่อความคิดเห็นของประชาชนในทุกมิติ แต่ขึ้นอยู่กับบริบทของประเด็นที่ศึกษาและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า วัดยังประสบปัญหาการขาดแคลนสิ่งสาธารณูปการที่จำเป็น ระบบบัญชีทรัพย์สินยังไม่เป็นระบบ การดูแลทรัพยากรธรรมชาติยังไม่ทั่วถึง รวมถึงมาตรการด้านความปลอดภัยและการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกยังไม่เพียงพอ ดังนั้น ควรเร่งดำเนินการก่อสร้างตามลำดับความจำเป็น จัดทำบัญชีศาสนสมบัติให้มีความเป็นระบบ เพิ่มความเข้มงวดด้านความปลอดภัย เช่น การกำหนดเวลาเปิด-ปิดวัดอย่างชัดเจน และส่งเสริมความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของพระครูสันติภิธรรม (นพดล ภิธมฺมโต) (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการวัด: กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโศกร จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการวัดยังประสบปัญหาด้านทรัพยากรและการดำเนินงานที่ยังไม่เป็นระบบ รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณและการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาอย่างเป็นลำดับตามความจำเป็น และปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ในลักษณะเชิงระบบได้อย่างชัดเจน โดยพบว่า การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ ด้านที่มีความโดดเด่นคือการพัฒนาวัด ซึ่งสะท้อนถึงความก้าวหน้าเชิงกายภาพและการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของวัด ขณะที่ด้านการจัดการศาสนสมบัติยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดระบบบัญชีและการดูแลทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามลำดับความจำเป็น ควบคู่กับการจัดทำระบบบัญชีศาสนสมบัติให้มีมาตรฐานการยกระดับมาตรการด้านความปลอดภัย และการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว ดังนี้

การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดในตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย  
ที่มา: พระครูปลัดสุทธินิธิน สุธธสีโล (เพ็งเลา)

การพัฒนางานสาธารณูปการภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านการพัฒนาวัดโดดเด่นที่สุดสวนทางกับด้านการจัดการศาสนสมบัติที่ยังต้องการการปรับปรุง ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้และความคาดหวังของประชาชนในพื้นที่ ปัญหาหลักที่พบคือความขาดแคลนสิ่งก่อสร้างที่จำเป็นควบคู่กับระบบบัญชีทรัพย์สินที่ยังไม่เป็นระเบียบรวมถึงมาตรการด้านความปลอดภัยที่ยังอ่อนแอ องค์ความรู้ที่ได้นำไปสู่แนวทางการแก้ไขเชิงรุกผ่านการจัดลำดับความสำคัญของงานก่อสร้างให้สอดคล้องกับความต้องการจริงของชุมชนตำบลบ้านไร่ การปฏิรูประบบบริหารจัดการศาสนสมบัติให้เป็นมาตรฐานจะช่วยเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้กับพุทธศาสนิกชนที่เข้ามามีส่วนร่วม ควรมีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด ภาครัฐ และเอกชนเพื่อระดมทรัพยากรและองค์ความรู้สมัยใหม่มาใช้ในการบำรุงรักษาศาสนสถาน การยกระดับมาตรการความปลอดภัยและการกำหนดระเบียบการเข้าออกวัดที่ชัดเจนเป็นปัจจัยสำคัญในการปกป้องทรัพย์สินและสร้างความอุ่นใจบทสรุปจากการสังเคราะห์นี้มุ่งเน้นการสร้างโมเดลการพัฒนาที่สมดุลทั้งทางกายภาพและธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางชุมชนที่ยั่งยืน



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ควรกำหนดนโยบายจัดทำแผนแม่บทการก่อสร้างตามลำดับความสำคัญและเน้นการอนุรักษ์คุณค่าทางศิลปวัฒนธรรม
2. ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ควรมีนโยบายให้วัดจัดทำบัญชีศาสนสมบัติอย่างเป็นระบบและกำหนดมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สิน
3. ด้านการพัฒนาวัด ควรส่งเสริมนโยบายบริหารจัดการพื้นที่ตามหลักสัปปายะ 7 เพื่อพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อสุขภาวะของชุมชนอย่างยั่งยืน

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ควรดำเนินการก่อสร้างสิ่งสาธารณูปการที่จำเป็นตามลำดับความสำคัญและบริหารจัดการอย่างโปร่งใสมีแผนงานชัดเจน
2. ด้านการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ควรจัดทำบัญชีศาสนสมบัติอย่างเป็นระบบรวมถึงเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยในทรัพย์สินด้วยการกำหนดเวลาปิดเปิดประตูวัด
3. ด้านการพัฒนาวัด ควรบริหารจัดการพื้นที่ตามหลักสัปปายะ 7 และเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนร่วมจัดทำแผนพัฒนาวัดเพื่อประโยชน์สูงสุดของชุมชน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารจัดการงานสาธารณูปการระหว่างวัดในเขตเมืองและเขตชนบทเพื่อหาโมเดลที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ที่แตกต่างกัน
2. ควรวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการประยุกต์ใช้หลักสัปปายะ 7 ในการพัฒนาวัดเชิงกายภาพที่มีผลต่อความพึงพอใจและศรัทธาของประชาชนในวงกว้าง
3. ควรศึกษาแนวทางการบูรณาการความร่วมมือระหว่างวัด บ้าน และราชการ (บวร) ในการจัดการศาสนสมบัติอย่างยั่งยืนเพื่อสร้างมาตรฐานการบริหารจัดการที่โปร่งใสในระดับจังหวัดหรือภาคต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

จามร ช้างมงคล. (2564). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการจัดการงานสาธารณูปการของวัดเวฬุวนาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 4(1), 10–19.



- พระครูสังฆรักษ์บุญธรรม ปุณฺณธมฺโม และประเสริฐ อิลาว. (2568). รูปแบบการจัดการงานสาธารณูปการของวัดในตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 8(2), 148–161.
- พระครูสังฆรักษ์มานพ อคฺคมาณโว และคณะ. (2567). รูปแบบการบริหารจัดการทรัพย์สินที่เหมาะสมของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 7(1), 207–221.
- พระครูสันติภิธรรม (นพตล อธิสนฺโต). (2565). การบริหารจัดการวัด: กรณีศึกษาวัดกำแพงเหนือ ตำบลบ้านสิงห์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 5(1), 80–90.
- พระบัณฑิต จันทปญฺโญ และคณะ. (2568). การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารเทศบาลตำบลดอนฉิมพลี อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 8(6), 115–129.
- พระมหาทวี โพธิเมธี. (2566). การบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดตามหลักพุทธธรรม. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(6), 188–197.
- \_\_\_\_\_. (2567). การพัฒนาสาธารณูปการของวัดเชิงกลุยุทธ์. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 13(1), 403–410.
- พระอธิการวสันต์ ติสฺสโร. (2565). การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าอาวาสในอำเภอด่านช้าง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*, 5(2), R11–R23.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่. (2567). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570)*. ราชบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.) New York: Harper and Row.



## การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี\*

### CONSERVATION OF ANCIENT SITES AND ANTIQUES OF YAI PHO HAK TEMPLE AT BANG PAE DISTRICT IN RATCHABURI PROVINCE

พระครูธรรมสาทิศ (สำเร็จ อาทโร),  
พระราชสมุทรวชิรโสภณ (โสภณ ธมฺมโสภณ),  
พระครูวิสุทธนันท์คุณ (สุศักดิ์ วิสุทธาจาโร)

Phrakhruhammadhornsathit (Samroeng Ataro),  
Phrarajsamutrawachirasophon (Sopon Thammassophon),  
Phrakhruwisutthanantakhun (Surasak Wisutthajaro)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Ratchaburi Buddhist College

Corresponding Author E-mail: sathisatharo@hotmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี 2. เปรียบเทียบระดับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่ โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี มีระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จำนวน 386 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ และการวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร ใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการให้ความรู้แก่ประชาชนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือกับหน่วยงานราชการและด้านการดูแลรักษาโบราณสถานและโบราณวัตถุตามลำดับ 2. การเปรียบเทียบปัจจัย

\*Received March 21, 2026; Revised April 22, 2026; Accepted April 29, 2026





ส่วนบุคคลพบว่าประชาชนที่มีเพศ อายุ การศึกษาสามัญ และอาชีพต่างกัน มีระดับการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีรายได้ต่างกันมีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3. ปัญหาและอุปสรรคสำคัญคือการขาดองค์ความรู้ในการบูรณะปฏิสังขรณ์และความเสื่อมสภาพตามการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม ข้อเสนอแนะคือ ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันสร้างองค์ความรู้ด้านการบูรณะ ที่ถูกต้องและประสานความร่วมมือเพื่อป้องกันความเสียหายของโบราณสถานและโบราณวัตถุอย่างเป็นระบบ

**คำสำคัญ:** การอนุรักษ์; โบราณสถาน; โบราณวัตถุ

## Abstract

Objectives of this search article were: 1. To study the level of conservation of ancient monuments and antiques at Wat Yai Pho Hak, Bang Phae District, Ratchaburi Province, 2. To compare the levels of conservation of ancient monuments and antiques at Wat Yai Pho Hak classified by personal factors, and 3. To study the problems, obstacles, and suggestions for the conservation of ancient monuments and antiques at Wat Yai Pho Hak. This study employed a mixed-methods research design. Quantitative research used questionnaires to collect data from 386 residents in the Wat Yai Pho Hak area, analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and F-test. Qualitative research involved documentary analysis and in-depth-interviews with 9 key informants. Data were analyzed using content descriptive analysis.

The findings revealed that: 1. By overall, conservation of ancient monuments and antiques at Wat Yai Pho Hak was at a high level. The aspect with the highest mean was providing knowledge to the public, followed by cooperation with government agencies and maintenance, respectively. 2. Comparative analysis revealed that residents with different genders, ages, education levels, and occupations showed no difference in their practices, while those with different income levels showed a statistically significant difference; and 3. Key problems were the lack of restoration knowledge and deterioration due to environmental changes. Recommendations suggested that all relevant agencies must collaborate to provide proper restoration



knowledge and systematically prevent damage to ancient monuments and artifacts.

**Keywords:** Conservation; Ancient Monuments; Antiques

## บทนำ

โบราณสถานและโบราณวัตถุถือเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่สะท้อนถึงวิถีชีวิต ภูมิปัญญา และความเชื่อที่สืบทอดจากบรรพบุรุษสู่สมาชิกในสังคมรุ่นต่อมาอย่างมีคุณค่า (สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, 2559) สิ่งเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่แสดงถึงความเจริญรุ่งเรืองของบ้านเมืองในอดีตเท่านั้น แต่ยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต โดยเฉพาะในมิติของอสังหาริมทรัพย์ที่มีอายุเก่าแก่กว่า 100 ปีขึ้นไป ซึ่งมีลักษณะก่อสร้างอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาศิลปะและโบราณคดี (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2535) การให้ความสำคัญต่อแหล่งโบราณสถานจึงเปรียบเสมือนการรักษาตำราที่มีได้จดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนความภาคภูมิใจ และจิตวิญญาณของท้องถิ่นที่ไม่อาจหาสิ่งอื่นใดมาทดแทนได้ (สามารถ จันทรสุรีย์ และประทีป อินแสง, 2551) การเรียนรู้จากมรดกเหล่านี้จึงช่วยให้อนุชนรุ่นหลังเข้าใจถึงรากเหง้าของตนเอง

สำหรับการดูแลรักษาโบราณสถานและโบราณวัตถุในสังคมไทยมีความผูกพันอย่างใกล้ชิดกับสถาบันพุทธศาสนา เนื่องจากมรดกเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นพุทธศาสนสถาน และตั้งอยู่ภายในพื้นที่ของวัด (พระมหาเสถียร ถาวรธมโม (เกษชาชาติ), 2555) วัดจึงไม่ได้มีบทบาทเพียงแคเป็นสถานศึกษาหรือศูนย์รวมกิจกรรมของชุมชนเท่านั้น แต่ยังมีภารกิจสำคัญในการปลูกฝังจิตสำนึกรักถิ่นฐานและการอนุรักษ์ศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนแม้กฎหมายจะกำหนดให้กรมศิลปากรเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณะปฏิสังขรณ์ตามพระราชบัญญัติโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2504 (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2535) แต่ในทางปฏิบัติจริง บทบาทของพระสงฆ์ในการดูแลรักษาพื้นที่ร่วมกับชุมชนถือเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้โบราณสถานนั้นคงสภาพความสมบูรณ์และได้รับการเคารพเชิดเช่นการดูแลบรรพบุรุษผู้ทรงคุณวุฒิของสังคมไทย

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีกฎระเบียบและการดูแลจากทั้งภาครัฐและเอกชน แต่โบราณสถานหลายแห่งยังคงเผชิญกับการถูกทำลายอย่างขาดจิตสำนึกจากคนในชาติเอง การอนุรักษ์จึงเป็นงานที่ละเอียดอ่อนและซับซ้อน ซึ่งต้องอาศัยทั้งวิชาการและนักวิชาการหลากหลายสาขามาพิจารณาร่วมกับปัจจัยด้านวัสดุ สิ่งแวดล้อม และสังคม โดยมีพระสงฆ์เป็นแกนนำสำคัญในการดูแลจัดการ (กรมศิลปากร, 2533) มรดกทางวัฒนธรรมเหล่านี้



สะท้อนถึงภูมิปัญญาและพัฒนาการของช่างในแต่ละยุคสมัย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสภาพโบราณสถานเพียงเล็กน้อยโดยพลการถือเป็นการทำลายจิตวิญญาณดั้งเดิมที่ไม่อาจสร้างทดแทนได้ใหม่ ดังนั้น การรักษาคุณค่าทางปัญญาและเทคนิคเชิงช่างจึงเป็นภารกิจสำคัญในการธำรงไว้ซึ่งรากเหง้าของชุมชน

เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีหลักการ การประยุกต์ใช้หลัก “สัมมปปราน 4” หรือความเพียร 4 ประการ จึงเป็นแนวทางที่มีเหตุผลและสอดคล้องกับการอนุรักษ์ ประกอบด้วย การเพียรระวังป้องกันไม่ให้อายุหาย การเพียรละปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม การเพียรเจริญพัฒนาให้สอดคล้องกับสมัย ให้คงอยู่สืบไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) สำหรับกรณีศึกษาของวัดใหญ่โพหัก จังหวัดราชบุรี แม้พระสงฆ์จะพยายามปกป้องมรดกเหล่านี้ตามกำลัง แต่ยังขาดความเข้าใจในหลักการสถาปัตยกรรมและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งหวังที่จะรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้วางแผนพัฒนาและสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม เพื่อให้มรดกทางประวัติศาสตร์ของวัดและของชาติคงอยู่ในสภาพที่ดีที่สุดสำหรับอนุชนรุ่นหลัง

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผสมการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปและภูมิลำเนาในพื้นที่ชุมชนวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี จำนวน 10,497 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลโพหัก, 2566)



2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับร้อยละ 5 ผลการคำนวณทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 386 คน จากนั้นจึงดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 รูปหรือคน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ประกอบด้วย 1. พระสงฆ์ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุ จำนวน 2 รูป 2. ผู้นำชุมชนที่มีบทบาทในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุ จำนวน 2 คน 3. เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุ จำนวน 3 คน และ 4. ประชาชนชาวบ้านที่มีบทบาทในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุ จำนวน 2 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับยกระดับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี เป็นแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนประกอบด้วย 1. การขอความอนุเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 2. การประสานงานและนัดหมาย ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานเพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนการวิจัย 3. การดำเนินการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกตามประเด็นที่กำหนดไว้จนครบถ้วน โดยขออนุญาตจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์เพื่อความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล และ 4. การรวบรวมและจัดกระทำข้อมูล



ผู้วิจัยนำข้อมูลดิบที่ได้จากการสัมภาษณ์มารวบรวม จัดหมวดหมู่ และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในลำดับต่อไป

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1. วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2. ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (LSD.)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)

## ผลการวิจัย

1. ระดับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

| ข้อ    | การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก<br>อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี | ระดับการปฏิบัติ |      |       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|
|        |                                                                               | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล |
| 1      | ด้านการดูแลรักษาโบราณสถานและโบราณวัตถุ                                        | 3.61            | 0.14 | มาก   |
| 2      | ด้านการให้ความรู้ในการอนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุแก่ประชาชน                   | 3.85            | 0.13 | มาก   |
| 3      | ด้านความร่วมมือในการอนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุกับหน่วยงานราชการ              | 3.64            | 0.16 | มาก   |
| ภาพรวม |                                                                               | 3.70            | 0.09 | มาก   |

จากตารางที่ 1 พบว่า การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้ความรู้ในการอนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85



รองลงมา ได้แก่ ด้านความร่วมมือในการอนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุกับหน่วยงานราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการดูแลรักษาโบราณสถานและโบราณวัตถุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

2. การเปรียบเทียบการอนุรักษ์โบราณสถาน และโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวมจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษาสามัญ อาชีพ และ รายได้

| ปัจจัยส่วนบุคคล | แหล่งความแปรปรวน | SS    | df  | MS   | F      | Sig. |
|-----------------|------------------|-------|-----|------|--------|------|
| เพศ             | ระหว่างกลุ่ม     | .039  | 2   | .020 | 2.148  | .118 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.470 | 382 | .009 |        |      |
|                 | รวม              | 3.509 | 384 |      |        |      |
| อายุ            | ระหว่างกลุ่ม     | .070  | 4   | .018 | 1.939  | .103 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.438 | 380 | .009 |        |      |
|                 | รวม              | 3.509 | 384 |      |        |      |
| การศึกษาสามัญ   | ระหว่างกลุ่ม     | .012  | 2   | .006 | .656   | .520 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.497 | 382 | .009 |        |      |
|                 | รวม              | 3.509 | 384 |      |        |      |
| อาชีพ           | ระหว่างกลุ่ม     | .029  | 3   | .010 | 1.062  | .365 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.479 | 381 | .009 |        |      |
|                 | รวม              | 3.509 | 384 |      |        |      |
| รายได้          | ระหว่างกลุ่ม     | .123  | 2   | .061 | 6.924* | .001 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 3.386 | 382 | .009 |        |      |
|                 | รวม              | 3.509 | 384 |      |        |      |

\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสามัญ และอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัดยังขาดมาตรการ



ด้านการป้องกันและควบคุมการหลุดตัวของดิน การตรวจติดตามสภาพโบราณสถานและโบราณวัตถุอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีบทบาทนำในการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ ทั้งการศึกษาดูงาน การตรวจการจ้าง และการสังเกตการณ์การขุดค้นแหล่งโบราณคดีในพื้นที่ ข้อเสนอแนะคือ วัดควรเสริมสร้างมาตรการด้านโครงสร้างและการดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการพัฒนาภาวะผู้นำและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชนในชุมชน เพื่อให้การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุมีความเข้มแข็งและยั่งยืน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการให้ความรู้ในการอนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุแก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความร่วมมือในการอนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุกับหน่วยงานราชการ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการดูแลรักษาโบราณสถานและโบราณวัตถุ อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่า วัดใหญ่โพหักมีการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ที่ให้ความสำคัญกับการถ่ายทอดความรู้และการประสานความร่วมมือกับภาครัฐมากกว่าการดูแลรักษาเชิงกายภาพโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระธรรมธันธ์ กนตวิโร (ชัยธรรมภักดิ์) (2566) ได้วิจัยเรื่องแนวทางการอนุรักษ์โบราณสถาน วัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัดมีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการอนุรักษ์โบราณสถาน ซึ่งสอดคล้องในประเด็นการส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุ

2. การเปรียบเทียบการอนุรักษ์โบราณสถาน และโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสามัญ และอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่า ระดับรายได้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อมุมมองและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุ ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นไม่ก่อให้เกิด





ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระบุญช่วย จิตจิตโต (ยังสามารถ) (2560) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุเวียงกุมกาม ตำบลท่าวังตาล อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจของชุมชน ซึ่งสอดคล้องในประเด็นอิทธิพลของรายได้ต่อความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุ

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี พบว่า วัดยังขาดมาตรการด้านโครงสร้างและการติดตามสภาพโบราณสถานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงบทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ข้อเสนอแนะคือ วัดควรพัฒนามาตรการดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการเสริมสร้างภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของชุมชน เพื่อให้การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุมีความเข้มแข็งและยั่งยืน ผลการวิจัยดังกล่าวอธิบายได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหักมีความเชื่อมโยงกับข้อจำกัดด้านโครงสร้าง การบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ในกระบวนการอนุรักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพต ลือเลิศ (2561) ได้วิจัยเรื่องการส่งเสริมการอนุรักษ์โบราณสถาน ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ตามหลักพุทธบูรณาการ ผลการวิจัยพบว่า การอนุรักษ์โบราณสถานให้เกิดความยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยการจัดการเชิงระบบ การบูรณาการหลักพุทธธรรม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งสอดคล้องในประเด็นการพัฒนามาตรการด้านโครงสร้างและการเสริมสร้างบทบาทของชุมชนในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุ

### องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงระบบจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสะท้อนให้เห็นถึงการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุของวัดใหญ่โพหัก อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้ คือ การศึกษาวิจัยการอนุรักษ์วัดใหญ่โพหักสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จในการดำเนินงานเชิงพื้นที่ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีจุดแข็งสำคัญอยู่ที่การสร้างตระหนักรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ประชาชนเป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก แม้ปัจจัยด้านประชากรส่วนใหญ่จะไม่ส่งผลต่อความแตกต่างในการปฏิบัติงาน แต่ระดับรายได้กลับเป็นตัวแปรสำคัญที่มีนัยสำคัญต่อขีดความสามารถในการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยชี้ให้เห็นถึงจุดเปราะบางในด้านทักษะเฉพาะทางและความเสื่อมโทรมทางกายภาพที่แปรผันตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์ที่เน้นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาครัฐและชุมชนเพื่อจัดตั้งระบบฐานข้อมูลและการดูแลรักษาเชิงป้องกัน ประเด็นสำคัญที่สุด คือ การเร่งสร้างมาตรฐานการบูรณะปฏิสังขรณ์ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อธำรงรักษาคุณค่าของโบราณสถานและโบราณวัตถุให้คงอยู่สืบไปอย่างยั่งยืนและเป็นระบบ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรจัดทำแผนแม่บทการอนุรักษ์ระยะยาว สร้างเครือข่ายความร่วมมือชุมชน ภาควิชา และจัดการระบบดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ
2. ควรสร้างกลไกการมีส่วนร่วมไตรภาคี เผยแพร่คุณค่าโบราณสถานผ่านเครือข่ายรัฐและร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานท้องถิ่น



3. ควรจัดอบรมประชาชนให้เห็นคุณค่าโบราณสถาน จัดทำคู่มือดูแลโบราณสถานเบื้องต้น และพัฒนาเส้นทางท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดทำแผนการตรวจเช็คสภาพความเสียหายรายปีร่วมกับอาสาสมัครในชุมชนเพื่อเฝ้าระวังความเสื่อมสภาพอย่างเป็นระบบ

2. ควรประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขึ้นทะเบียนและขอสนับสนุนงบประมาณในการซ่อมบำรุงตามหลักวิชาการ

3. ควรจัดทำป้ายสื่อความหมายและกิจกรรมมัลติมีเดียเพื่อให้ความรู้ด้านประวัติศาสตร์และสร้างจิตสำนึกรักหวงแหนสมบัติของชาติแก่เยาวชนในพื้นที่

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการจัดการโบราณสถานของวัดใหญ่โพหักกับพุทธศาสนสถานอื่นในจังหวัดราชบุรีเพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จมาประยุกต์ใช้ให้กว้างขวางขึ้น

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาพื้นที่วัดใหญ่โพหักสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่มีชีวิตเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้แก่ชุมชนรอบวัดอย่างยั่งยืน

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับนวัตกรรมการสื่อสารเพื่อการอนุรักษ์โบราณสถานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเยาวชนและคนรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### เอกสารอ้างอิง

กรมศิลปากร. (2533). *แผนแม่บทนครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์สมพันธ์.

พระธรรมธัชกร กนตวิโร (ชัยธรรมภักดิ์). (2566). *แนวทางการอนุรักษ์โบราณสถานวัดพระพุทธบาทราชวรมหาวิหาร จังหวัดสระบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบุญช่วย จิตฺตจิตฺโต (ยังสามารถ). (2560). *บทบาทพระสงฆ์ในการอนุรักษ์โบราณสถานและโบราณวัตถุเวียงกุมกาม ตำบลท่าวังตาล อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 28). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม.
- พระมหาเสถียร ถาวรธมฺโม (เกษชาชาติ). (2555). *การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรพต ลือเลิศ. (2561). *การส่งเสริมการอนุรักษ์โบราณสถาน ตำบลเวียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ตามหลักพุทธบูรณาการ* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2559). *สังคมวิทยาชุมชน: หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สามารถ จันทรสุริย์ และประทีป อินแสง. (2551). *การศึกษากับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2535). *พระราชบัญญัติโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2505 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา.
- สำนักงานเทศบาลตำบลโพหัก. (2566). *แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลตำบลโพหัก (2566-2570)*. สืบค้น 1 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://shorturl.asia/6U8lh>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.) New York: Harper and Row.



## การพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี\*

DEVELOPMENT OF THE HAPPINESS CREATION OF MONASTERY, PEOPLE,  
AND STATE ACCORDING TO THE 5S PRINCIPLES OF TEMPLES IN BANKHA  
SUB-DISTRICT AT BANKHA DISTRICT IN RATCHABURI PROVINCE

พระครูอนุกสิฐวชิรโสภณ (อนุชา นาถปุมโย)<sup>1</sup>,  
พระวชิรวาที (กล้า วีรรัตน)<sup>2</sup>, พระครูภัทรสารสุนทร (สุรพล อาสโภ)<sup>2</sup>

Phrakhruanusitwachirasophon (Anucha Nathapunyo)<sup>1</sup>,  
Phrawachirawatee (Kla Weeraratano)<sup>2</sup>, Phrakhruphattarasansunthon (Surapol Asabho)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>วัดโป่งเหาะ ราชบุรี,  
<sup>2</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

<sup>1</sup>Wat Pong Ho, Ratchaburi,

<sup>2</sup>Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ratchaburi Buddhist College

Corresponding Author E-mail: anuchanatha2499@hotmail.com

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส 2. เปรียบเทียบการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส และ 3. ศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยเชิงปริมาณรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากประชาชนในพื้นที่ จำนวน 384 คน วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาวัดตามหลัก 5ส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสะอาด รองลงมาคือด้านสะอาด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านสร้างมาตรฐาน 2. การเปรียบเทียบปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สามัญ และรายได้ ไม่ส่งผลกระทบต่อระดับการปฏิบัติที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ขณะที่ปัจจัยด้านอาชีพส่งผลให้ระดับการปฏิบัติมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ปัญหา อุปสรรค พบว่า 1. ข้อจำกัดด้านพื้นที่และโครงสร้างพื้นฐานของวัดที่ยังขาดการจัดระบบอย่างเหมาะสม 2. การขาดมาตรฐานในการดำเนินงานตามหลัก 5ส อย่างต่อเนื่อง 3. ปัญหาระบบการจัดการขยะที่ยังไม่มีประสิทธิภาพและ 4. การมีส่วนร่วมของชุมชนไม่เข้มแข็งส่งผลต่อความยั่งยืนของการพัฒนาวัด ข้อเสนอแนะสำคัญ คือ วัดควรเร่งพัฒนาพื้นที่และระบบการจัดการโดยยึดหลัก 5ส เป็นฐาน พร้อมทั้งเสริมสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อแก้ไขข้อจำกัดด้านทรัพยากรและยกระดับการมีส่วนร่วม อันจะนำไปสู่การพัฒนาวัดอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การพัฒนา; วัด ประชา รัฐ สร้างสุข; หลัก 5ส

## **Abstract**

Objectives of this search article were: 1. To study the level of monastery development under the “Wat, Pracha, Rat, Sang Suk” model based on the 5S’s principles; 2. To compare the monastery development under the “Wat, Pracha, Rat, Sang Suk” model based on the 5S’s principles; and 3. To examine the problems, obstacles, and recommendations for the development of monasteries under the “Wat, Pracha, Rat, Sang Suk” model based on the 5S’s principles at Ban Kha Sub-District, Ban Kha District, Ratchaburi Province, conducted by the mixed-methods. The quantitative research collected data through questionnaires from 384 people at the area and analyzed the data using statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics. In cases where statistically significant differences were found, the researcher conducted pairwise comparisons using the Least Significant Difference method. The qualitative research, data were collected by in-depth-interviewing 10 key informants, and the data were analyzed using contextual content descriptive analysis.

The findings revealed that: 1. By overall, level of monastery development based on the 5S’s principles was at a high level, with the highest mean in the cleanliness aspect, followed by sorting while the lowest mean was in the standardization aspect; 2. The comparison showed that gender, age, general education level, and income did not result in statistically



significant differences in the level of practice, while occupation led to statistically significant differences at the 0.05 level; and 3. the problems and obstacles included limitations in space and infrastructure that were not properly organized, lack of continuous standardization in implementing the 5S's principles, ineffective waste management systems, and weak community participation affecting the sustainability of monastery development. The key recommendations were that monasteries should accelerate the development of physical space and management systems based on the 5S's principles, while strengthening cooperation mechanisms among monasteries, communities, and public and private sectors to overcome resource limitations and enhance participation, leading to effective and sustainable monastery development.

**Keywords:** Development; Wat-Pracha-Rat-Sang-Suk; 5S Principles

## บทนำ

วัดมีสถานะเป็นศูนย์กลางของชุมชนไทยมาตั้งแต่อดีต โดยมีจุดเริ่มต้นจากการถวายพระเวฬุวันมหาวิหารในสมัยพุทธกาลเพื่อเป็นที่พักสงฆ์และสถานที่บำเพ็ญศาสนกิจ (วิ. มหา. (ไทย) 1/63/55) ซึ่งในบริบทสังคมไทย วัดทำหน้าที่เป็นทั้งศูนย์รวมจิตใจและสถานศึกษาที่ถ่ายทอดศิลปวิทยาการ รวมถึงหลักศีลธรรมให้แก่ประชาชน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) บทบาทของวัดครอบคลุมตั้งแต่การเป็นที่พึ่งทางจิตใจ การสงเคราะห์ผู้ตกทุกข์ได้ยาก ไปจนถึงการเป็นพื้นที่อนุรักษ์ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น (สุภาพ สุปัญญนนท์, 2546) นอกจากนี้ วัดยังเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมตามขนบประเพณีที่หล่อหลอมความสามัคคีและสร้างบรรทัดฐานทางพฤติกรรมให้แก่คนในชาติ (กองพุทธศาสนสถาน กรมการศาสนา, 2545) พระสงฆ์จึงถือเป็นผู้นำทางปัญญาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนไทยทั้งทางกายและทางจิตวิญญาณสืบเนื่องมาอย่างยาวนานจนถึงปัจจุบัน

เพื่อให้วัดคงความสำคัญในการเป็นพื้นที่สัปปายะ มหาเถรสมาคมจึงได้ดำเนิน “โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา (อนุวัฒน์ ศิลารื่องอำไพ และคณะ, 2561) โครงการนี้เน้นการนำกิจกรรม 5ส มาปรับปรุงพื้นที่ทางกายภาพของวัดให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และเอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพของชุมชน (พระสุธีรัตนบัณฑิต และคณะ, 2563) โดยอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนในพื้นที่ เพื่อยกระดับวัดให้เป็น “องค์กรสุขภาวะวิถีพุทธ” ที่ยั่งยืน (พระสุธีรัตนบัณฑิต, 2561) การบูรณาการ





แนวคิดภูมิสถาปัตยกรรมร่วมกับการจัดการสิ่งแวดล้อมช่วยให้วัดกลับมาเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่ร่มรื่นและสงบสงัด (พระสุธีรัตนบัณฑิต และคณะ, 2563) เป้าหมายสูงสุด คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติธรรมและการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม นำไปสู่การพัฒนาชาติไทยอย่างมีคุณภาพตามแนวทางพุทธศาสนา

อย่างไรก็ตาม ในบริบทพื้นที่ตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี พบว่า วัดหลายแห่งยังประสบปัญหาด้านการจัดการพื้นที่และสิ่งแวดล้อม เช่น พื้นที่ใช้สอย มีข้อจำกัดและขาดการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ สิ่งปลูกสร้างบางส่วนอยู่ในสภาพชำรุดทรุดโทรม ระบบการจัดการขยะยังขาดประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ยังไม่เข้มแข็ง ส่งผลให้การดำเนินงานตามแนวทาง “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข” ยังไม่สามารถบรรลุผลได้อย่างเต็มศักยภาพ ปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่าง (Gap of Study) ระหว่างแนวทางเชิงนโยบายกับการปฏิบัติจริงในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะในด้านการนำหลัก 5ส ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของวัดและชุมชน

ในเชิงวิชาการ แม้ว่าหลัก 5ส จะเป็นเครื่องมือการจัดการที่มีต้นกำเนิดจากภาคอุตสาหกรรมและองค์กรธุรกิจ โดยมุ่งเน้นการจัดระเบียบพื้นที่ การสร้างมาตรฐาน และการพัฒนาวินัยในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาในบริบทของพระพุทธศาสนา พบว่า มีความสอดคล้องกับหลักพระวินัยและกิจสงฆ์ในหลายประการ เช่น การรักษาความสะอาดของเสนาสนะ การจัดระเบียบเครื่องใช้สอย และการดำรงชีวิตอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบของการสร้าง “สัปปายะ” อันเอื้อต่อการปฏิบัติธรรม อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างสำคัญคือ หลัก 5ส เน้นประสิทธิภาพเชิงระบบและผลลัพธ์เชิงรูปธรรม ขณะที่พระวินัยมุ่งเน้นการฝึกฝนจิตใจและวินัยภายในของสงฆ์ ดังนั้น การบูรณาการหลัก 5ส เข้ากับบริบทของวัดจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงทั้งมิติทางกายภาพและมิติทางจิตวิญญาณควบคู่กัน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและยั่งยืนในการปฏิบัติ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน เจ้าอาวาสมีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการวัดทุกด้าน เพื่อให้พระภิกษุสามเณรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (พระอภินิหาร สิริปัญโญ (อาจวิชัย), 2556) กรมการศาสนาระบุว่าการบริหารวัดคือการปกครองดูแลและสั่งสอนผู้อยู่อาศัยในวัดให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและดำเนินโครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จด้วยดี อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่ทำให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ คือ เจ้าอาวาสจำนวนมากยังขาดทักษะและศักยภาพในการพัฒนาวัด โดยเฉพาะงานด้านสาธารณูปการที่ขาดทั้งความรู้ความเข้าใจและงบประมาณที่แน่นอน ส่งผลให้การจัดการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และอาจกลายเป็นชนวนเหตุของความขัดแย้งระหว่างวัดกับชาวบ้านได้ หากเจ้าคณะปกครองเห็นความสำคัญและเร่งรัดตรวจตราชี้แจงแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสได้เป็นอย่างดีแล้ว ปัญหาความขัดแย้งจะลดน้อยลงและความสามัคคีจะเกิดขึ้นในชุมชน



การส่งเสริมการสาธารณูปการจึงถือเป็นหน้าที่อันสำคัญของเจ้าคณะทุกระดับชั้นเพื่อให้การคณะสงฆ์ดำเนินไปอย่างเรียบร้อยดีงาม

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัดประจำ รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานสาธารณูปการในพื้นที่ต่อไป การนำหลัก 5ส เข้ามาประยุกต์ใช้นั้นถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยจัดระเบียบสภาพแวดล้อมทางกายภาพของวัดให้มีความพร้อมและเป็นสัปปายะ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติศาสนกิจของสงฆ์และการเข้ามาใช้บริการของพุทธศาสนิกชนที่หันมาเข้าวัดกันมากขึ้นตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ การพัฒนาพื้นที่ทางกายภาพด้วยกิจกรรม 5ส จะสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและถูกสุขลักษณะทำให้บุคลากรใช้ศักยภาพได้เต็มความสามารถ อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานในการนำวิธีการบริหารจัดการใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในอนาคตเพื่อพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชน อันจะนำไปสู่การสร้างเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในสังคมไทยให้เจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนสืบไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาวัด ประจำ รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาวัด ประจำ รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัด ประจำ รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผสมการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งมีชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎรเขตตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี โดยมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 9,141 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคา, 2568)



2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ภายใต้การกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ซึ่งผลจากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 384 คน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวนทั้งสิ้น 12 รูปหรือคน ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มที่ 1 พระสังฆาธิการที่มีบทบาทในพื้นที่ จำนวน 6 รูป กลุ่มที่ 2 ภาคประชาชนและผู้นำในท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย ผู้นำชุมชน ไวยาวัจกร และปราชญ์ชาวบ้าน จำนวน 4 คน และกลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการที่มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามประเมินระดับการดำเนินงานด้านสาธารณูปการของวัดในพื้นที่ ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เพื่อสำรวจสภาพปัญหา อุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะในการยกระดับโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ในเขตตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำแนกออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของคุณลักษณะผู้ให้สัมภาษณ์ และส่วนที่ 2 ประเด็นการสนทนาเชิงลึกเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวัดตามแนวทางโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ด้วยเกณฑ์ 5ส ของวัดต่าง ๆ ในพื้นที่ตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1. การดำเนินการด้านเอกสาร โดยขอหนังสืออำนาจความสะดวกจากผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อประสานงานขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายสำคัญ 2. การนัดหมายภาคสนาม ผู้วิจัยติดต่อสื่อสารเพื่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเข้าพบผู้ให้ข้อมูลตามแผนงานที่วางไว้ 3. การจัดเก็บข้อมูลเชิงลึก



ดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนดจนครบถ้วน โดยมีการจดบันทึกควบคู่กับการบันทึกเสียง (หลังจากได้รับอนุญาต) เพื่อความเที่ยงตรงของข้อมูล และ 4. การบริหารจัดการข้อมูล นำชุดข้อมูลดิบที่ได้จากการภาคสนามมาทำการตรวจสอบความครบถ้วน จัดกลุ่มเนื้อหา และประมวลผลเพื่อเตรียมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์และนำเสนอในลำดับต่อไป

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ 1. การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2. สถิติอนุมาน (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จะถูกนำมาประมวลผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ควบคู่ไปกับการพิจารณาองค์ประกอบเชิงบริบท (Context) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญและสังเคราะห์ออกมาเป็นข้อค้นพบที่ตรงตามข้อเท็จจริง

### ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรีโดยภาพรวม

| ข้อ    | การพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัด<br>ในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี | ระดับการปฏิบัติ |      |         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|---------|
|        |                                                                                             | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล   |
| 1      | ด้านสะอาด                                                                                   | 3.64            | 0.28 | มาก     |
| 2      | ด้านสะดวก                                                                                   | 3.59            | 0.20 | มาก     |
| 3      | ด้านสะอาด                                                                                   | 3.79            | 0.22 | มาก     |
| 4      | ด้านสร้างมาตรฐาน                                                                            | 3.13            | 0.17 | ปานกลาง |
| 5      | ด้านสร้างนิสัย                                                                              | 3.42            | 0.23 | ปานกลาง |
| ภาพรวม |                                                                                             | 3.52            | 0.10 | มาก     |



จากตารางที่ 1 พบว่า การพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัด ในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสะอาด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 รองลงมา ได้แก่ ด้านสละสลวย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสร้างมาตรฐาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัด ในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษาสามัญ อาชีพ และรายได้

| ปัจจัยส่วนบุคคล | แหล่งความแปรปรวน | SS    | df  | MS   | F     | Sig. |
|-----------------|------------------|-------|-----|------|-------|------|
| เพศ             | ระหว่างกลุ่ม     | 0.05  | 2   | 0.02 | 2.26  | 0.10 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 4.37  | 381 | 0.01 |       |      |
|                 | รวม              | 4.42  | 384 |      |       |      |
| อายุ            | ระหว่างกลุ่ม     | 0.04  | 3   | 0.01 | 1.08  | 0.35 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 4.38  | 380 | 0.02 |       |      |
|                 | รวม              | 4.42  | 384 |      |       |      |
| การศึกษาสามัญ   | ระหว่างกลุ่ม     | 0.02  | 2   | 0.01 | 0.99  | 0.37 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 4.40  | 381 | 0.02 |       |      |
|                 | รวม              | 4.42  | 384 |      |       |      |
| อาชีพ           | ระหว่างกลุ่ม     | 0.36  | 3   | 0.12 | 2.84* | 0.03 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 16.21 | 380 | 0.04 |       |      |
|                 | รวม              | 16.57 | 384 |      |       |      |
| รายได้          | ระหว่างกลุ่ม     | 0.00  | 2   | 0.01 | 0.04  | 0.95 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 4.42  | 381 | 0.12 |       |      |
|                 | รวม              | 4.42  | 384 |      |       |      |

\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสามัญ และรายได้ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัด ในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า วัดยังขาดการจัดการด้านสุขาภิบาล ป้ายบอกทาง และระบบความปลอดภัยที่ชัดเจน รวมถึงต้องการงบประมาณสนับสนุนด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อดูแลสุขภาพของสงฆ์ และชุมชน ข้อเสนอแนะคือควรมีมาตรการการจัดสิ่งปฏิกูลและฝุ่นละออง จัดทำป้าย ประวัติศาสตร์สร้างจุดศรัทธา และจัดหาภาชนะกักเก็บน้ำให้ถูกสุขลักษณะ พร้อมทั้งสร้าง เครือข่ายร่วมกับภาครัฐเพื่อฝึกอบรมการป้องกันอัคคีภัยและส่งเสริมระบบดูแลสุขภาพ เจริญในพื้นที่วัดอย่างต่อเนื่อง

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในพื้นที่ตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี จากการศึกษาพบว่าในภาพรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติ สูงสุด คือ ด้านสะอาด รองลงมาคือ ด้านสะอาด ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสร้างมาตรฐาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่าการบูรณาการหลัก 5ส เข้ากับการบริหารจัดการวัดช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ เรียบร้อย และส่งเสริม สุขภาวะที่เอื้อต่อการทำศาสนกิจของสงฆ์และการใช้พื้นที่ของชุมชนอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพวงศกร ฐิตญาโณ (มะลิลา) (2564) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลการขับเคลื่อนโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามแนวทาง 5ส ของวัดในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งระบุว่า การดำเนินโครงการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะมิติด้านความสะอาดและความเป็นระเบียบที่มีค่าเฉลี่ยโดดเด่น สอดรับกับแนวทางการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพของวัดให้เป็นสัปปายะ

2. การเปรียบเทียบการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัด ในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี ตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสามัญ และรายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อ การดำเนินงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างไรก็ตาม ปัจจัย ด้านอาชีพที่แตกต่างส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสะท้อนว่าประเภทของงานหรืออาชีพมีอิทธิพลต่อมุมมอง ประสบการณ์ และโอกาสในการมีส่วนร่วมพัฒนาวัดมากกว่าปัจจัยพื้นฐานอื่น โดยผล การศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการผาด ผาสุโก (ดาวเรือง) (2563) เรื่อง การประยุกต์หลักธรรมในโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข วัดท่าสี่ศรีสะอาด ตำบลชุมช้าง อำเภопоหนองคาย พบว่า แม้ลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมจะไม่ทำให้ความ



คิดเห็นแตกต่างกัน แต่บทบาทหน้าที่ทางสังคมหรืออาชีพกลับส่งผลต่อระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาวัดอย่างมีนัยสำคัญ

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี พบว่า วัดยังเผชิญความท้าทายด้านการจัดการสุขาภิบาล การขาดแคลนป้ายบอกทางที่ชัดเจน และระบบความปลอดภัยที่ยังไม่ครอบคลุม รวมถึงความต้องการงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อดูแลสุขภาพของสงฆ์และคนในชุมชน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้เร่งกำจัดสิ่งปฏิกูลและฝุ่นละออง พัฒนาป้ายประวัติศาสตร์เพื่อสร้างจุดดึงดูดศรัทธา และจัดเตรียมภาชนะกักเก็บน้ำที่ถูกสุขอนามัย ควบคู่ไปกับการสร้างภาคีเครือข่ายกับภาครัฐเพื่ออบรมการป้องกันอัคคีภัยและเชิงรุกด้านสุขภาพในพื้นที่วัดอย่างต่อเนื่อง ข้อค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนโครงการให้สัมฤทธิ์ผลจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจนควบคู่ไปกับการสนับสนุนทรัพยากรและความร่วมมือจากภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดธีรภัทร์ นาถสีโล (นาคกลิ่น) (2565) เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์ จังหวัดปทุมธานี ที่ระบุว่า อุปสรรคสำคัญมักเกิดจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ กำลังคน และระบบสนับสนุน โดยได้เสนอให้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐและชุมชนเพื่อพัฒนาระบบสาธารณูปโภค และความปลอดภัย อันเป็นการยกระดับการพัฒนาวัดเชิงบูรณาการให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

### องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงระบบจากข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามหลัก 5ส ของวัดในตำบลบ้านคา อำเภอบ้านคา จังหวัดราชบุรี ในลักษณะของกระบวนการพัฒนาเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงการจัดการพื้นที่ การบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของชุมชนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ การพัฒนาวัดให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยกลไกความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีความเป็นระเบียบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพของวัดให้เป็นพื้นที่สาธารณะทางศาสนาที่มีความสะอาด เป็นระเบียบ น่าอยู่ และเอื้อต่อการใช้ประโยชน์ของประชาชน อันนำไปสู่การสร้างสุขภาวะที่ดีของชุมชนในระยะยาว โดยผู้วิจัยสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการวิจัย ดังนี้





ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้ คือ การพัฒนาวัดในตำบลบ้านคา เป็นการหลอมรวมพลังจากทุกภาคส่วนเพื่อสร้าง “พื้นที่แห่งความสุข” โดยใช้กระบวนการ 5 ส เป็นเครื่องมือหลัก เริ่มจากการ สะสม และจัดวางทุกอย่างให้ สะดวก เพื่อเปลี่ยนวัดให้เป็นระเบียบและเข้าถึงง่ายสำหรับทุกคน ซึ่งกระบวนการนี้ไม่ได้ทำเพียงลำพัง แต่เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างบ้าน วัด และราชการ (ประชา-รัฐ) เพื่อเน้นความสะอาด ทั้งทางกายภาพและทางใจ อันนำไปสู่การกำหนด สร้างมาตรฐาน ในการบริหารจัดการข้อมูลและกฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นหนึ่งเดียว สุดท้ายหัวใจสำคัญคือการ สร้างนิสัย ผ่านการเชื่อมโยงเครือข่าย “บวร” (บ้าน-วัด-โรงเรียน) เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกและวินัยที่เข้มแข็งให้แก่เยาวชนและคนในชุมชน จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนและสร้างความสุขที่เป็นรูปธรรมให้กับสังคมอย่างแท้จริง



## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาครัฐควรส่งเสริมการใช้หลักสัปปายะ 7 เป็นฐานนโยบายพัฒนาสภาพแวดล้อมวัดให้เอื้อต่อการปฏิบัติธรรม
2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนคณะกรรมการร่วมบ้านวัดโรงเรียนเพื่อจัดแผน 5 ส และบริหารพื้นที่วัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนเทคโนโลยีจัดระบบข้อมูลทรัพยากรวัดเพื่อสร้างมาตรฐานความโปร่งใสตามแนวทางพระราชรัฐ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. วัดและชุมชนควรจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างจิตสำนึกในการรักษาสีงแวดล้อมและระเบียบวินัยตามหลัก 5 ส อย่างเป็นรูปธรรม
2. วัดและชุมชนควรจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานและผังพื้นที่การใช้งานที่ชัดเจนเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยและง่ายต่อการดูแลรักษา
3. วัดและชุมชนควรจัดกิจกรรมเชื่อมโยงเครือข่ายบ้านวัดโรงเรียนผ่านโครงการสร้างนิสัยและหลักธรรมเพื่อสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืนในพื้นที่

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาวัดในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเพื่อถอดบทเรียนความสำเร็จมาปรับใช้ในระดับภูมิภาค
2. ควรวิจัยเชิงประเมินผลกระทบของการใช้หลักสัปปายะ 7 ต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางจริยธรรมของเยาวชนและคนในชุมชนอย่างเป็นระบบในระยะยาว
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการข้อมูลของวัดเพื่อยกระดับสู่การเป็นวัดอัจฉริยะ

## เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *วัดจะมีส่วนรับภาระและจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- กองพุทธศาสนสถาน กรมการศาสนา. (2545). *คู่มือการพัฒนาวัด อุทยานการศึกษาในวัด ลานวัด ลานใจ ลานกีฬา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระปลัดธีรภัทร์ นาถสีโล (นาคกลั่น). (2565). *รูปแบบการบริหารจัดการโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุขของคณะสงฆ์ จังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหาพวงศกร จิตญาโณ (มะลิลา). (2564). *ประสิทธิผลการขับเคลื่อนโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ตามแนวทาง 5ส ของวัดในอำเภอโกรกพระ จังหวัดนครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุธีรัตนบัณฑิต และคณะ. (2563). *คู่มือและแนวปฏิบัติโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข*. นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์.
- พระสุธีรัตนบัณฑิต. (2561). *การจัดการมรดกวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา*. นนทบุรี: นิติธรรมการพิมพ์.
- พระเอกนิษฐ์ สิริปณฺโญ (อาจวิชัย). (2556). *การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของ พระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิการผาด ผาสุโก (ดาวเรือง). (2563). *การประยุกต์หลักธรรมในโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข วัดท่าลี่ศรีสะอาด ตำบลชุมช้าง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุภาพ สุปัญญาพันธ์. (2546). *โครงการเมรุปลอดสารพิษ* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคา. (2568). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับทบทวน พ.ศ. 2568*. ราชบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านคา.
- อนวัธน์ ศิลาเรืองอำไพ และคณะ. (2561). *คู่มือโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข สร้างสัปปายะด้วยวิถี 5ส*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีซั่นกรุ๊ป.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.) New York: Harper and Row.



## การพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่นอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี\*

### DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL WELFARE AT MAI SI MUEN TEMPLE OF DAMNOEN SADUAK DISTRICT IN RATCHABURI PROVINCE

พระครูโสภณจันทรังสี (ญาณเดช จันทโสภโณ)<sup>1</sup>,

พระวชิรวาที<sup>2</sup>, พระครูปลัดสุรวุฒิ สิริวฑฒโก<sup>2</sup>

Phrakhrusophonchantharangsi (Yanadet Chānthāsobhāno)<sup>1</sup>,

Phrawachirawatee<sup>2</sup>, Phrakrupalad Suravut Sirivaddhako<sup>2</sup>

<sup>1</sup>วัดใหม่สี่หมื่น ราชบุรี,

<sup>2</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี

<sup>1</sup>Wat Mai Si Muen, Ratchaburi,

<sup>2</sup>Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Ratchaburi Buddhist College

Corresponding Author E-mail: prakrupaladsutthi2488@hotmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 2. เปรียบเทียบการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ดังกล่าวโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับการดำเนินงาน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี โดยข้อมูลเชิงปริมาณเก็บรวบรวมจากประชาชนในพื้นที่จำนวน 262 คน ด้วยแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน และวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบริบท

ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนเข้าการศึกษา ขณะที่ด้านการสอนศีลธรรมในระบบโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการเปรียบเทียบ พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา



และรายได้ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของระดับการปฏิบัติ ส่วนอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านปัญหาที่พบ ได้แก่ การขาดความร่วมมือและข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และอุปกรณ์ทางการศึกษา ซึ่งไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นควรเสริมสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อสนับสนุนทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ

**คำสำคัญ :** การพัฒนาการศึกษา; การศึกษาสงเคราะห์; การจัดการศึกษาในวัด

## Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the level of development of educational welfare of Wat Mai Si Muen, Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province; 2. To compare the development of educational welfare of Wat Mai Si Muen classified by personal factors; and 3. To study the problems, obstacles, and recommendations for the development of educational welfare of Wat Mai Si Muen, Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province, conducted by the mixed-methods approach. Quantitative research used questionnaires to collect data from 262 people in the community of Wat Mai Si Muen, Damnoen Saduak District, Ratchaburi Province. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, and hypotheses were tested using F-test and one-way analysis of variance (ANOVA). Qualitative research used in-depth interviews with 9 key informants, including monks and laypersons, and data were analyzed using contextual content descriptive interpretation.

The research findings revealed that: 1. By overall, level of educational welfare development of Wat Mai Si Muen was at a high level, with a mean score of 3.59. When considered by aspect, the management of education as a school in accordance with the National Education Plan had the highest mean, followed by educational welfare support enabling children and the public to access education in institutions under the National Education Plan, while moral instruction for students in the formal school system had the lowest mean at a moderate level; 2. Comparison by personal factors showed



that differences in gender, age, general education level, and income did not result in significant differences in practice levels, whereas differences in occupation resulted in statistically significant differences in practice levels at the 0.05 level; and 3. Major problems and obstacles included a lack of cooperation and insufficient support in terms of budget, educational personnel, and educational equipment relative to the continuously increasing number of youth. Recommendations emphasized that relevant agencies should collaborate to provide adequate and continuous support in terms of budget, educational personnel, and educational equipment.

**Keywords:** Educational Development; Educational Welfare; Monastic Education

## บทนำ

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัญญาผ่านกระบวนการเรียนรู้ โดยมีพระสงฆ์เป็นพุทธบริษัทหลักในการสืบทอดพระธรรมวินัยและเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณเพื่อประโยชน์สุขของสังคม การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงถือเป็นการให้การศึกษาแก่สังคมไปในตัว (วิ.มหา. (ไทย) 2/32/40) ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ท่ามกลางสถานการณ์สากลที่ท้าทายการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงต้องมุ่งเตรียมความพร้อมให้คนไทยก้าวสู่ยุคใหม่อย่างมั่นคง พร้อมสร้างพลังสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

คณะสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการเป็นที่พึ่งทางสังคมผ่านการสนับสนุนสถาบันการศึกษาและบุคคลทั่วไปนอกเหนือไปจากการศาสนศึกษาโดยตรง เพื่อเกื้อกูลประชาชนและเยาวชนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ (พระราชาธรมุนี, 2548) ภารกิจดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่การจัดตั้งทุนการศึกษา การพัฒนาอาคารสถานที่ การจัดหาอุปกรณ์การเรียน ตลอดจนการสงเคราะห์เด็กยากจนและเยาวชนกำพร้าให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต, 2548) การปฏิบัติศาสนกิจเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความกลมไสศรัทธาและต่อยอดบทบาทของวัดในการเป็นศูนย์กลางของชุมชนอย่างแท้จริง (นำทรัพย์ จันทน์หอม, 2540)





อย่างไรก็ตาม การศึกษาสงเคราะห์ในปัจจุบันยังคงเผชิญกับอุปสรรคด้านความเหลื่อมล้ำและกระบวนการกระจายโอกาสที่ไม่เป็นธรรม เช่น การจัดสรรทุนการศึกษาที่จำกัดเฉพาะกลุ่มอุปถัมภ์ของพระสงฆ์ และการมุ่งเน้นสงเคราะห์เฉพาะกลุ่มเยาวชนจนละเลยประชาชนส่วนรวม นอกจากนี้ ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาที่ฝังรากลึกทั้งในด้านคุณภาพของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน การขาดแคลนทรัพยากรในพื้นที่ห่างไกล รวมถึงผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจและโรคระบาด ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่รีดรอนสิทธิขั้นพื้นฐานและผลักดันให้เยาวชนต้องออกจากระบบการศึกษา (พระครูสุวิมลสมุทรกิจ, 2555) การแก้ไขปัญหาเหล่านี้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อสร้างหลักประกันทางการศึกษาที่ครอบคลุมและทั่วถึง

ด้วยเหตุนี้ หลักพระธรรม 4 จึงถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ปัญญาพล คือความรู้ความสามารถ วิริยพล คือความพากเพียร อนุวัชพล คือความสุจริตโปร่งใสไร้ระบบอุปถัมภ์ และสังคพล คือการเกื้อกูลประสานประโยชน์ (พระสุรเดช คมภีรปญโญ, 2553) เมื่อผู้นำประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวในการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ย่อมส่งผลให้การบริหารงานศึกษาสงเคราะห์ดำเนินไปด้วยความยุติธรรมและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมสืบไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ออกแบบเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับข้อมูลเชิงคุณภาพ ในส่วนเชิงปริมาณดำเนินการในลักษณะการสำรวจ





(Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มจำนวน 262 คน ขณะที่ข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน

## 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปและอาศัยอยู่ในชุมชนวัดใหม่สี่หมื่น ตำบลสี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี รวมจำนวน 751 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973) ภายใต้ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 262 คน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ครอบคลุมประชากร ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย พระสังฆาธิการผู้ดูแลด้านการศึกษาสงเคราะห์ในพื้นที่ 3 รูป กลุ่มข้าราชการ ผู้นำชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน 3 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการด้านการจัดการศึกษาสงเคราะห์ 3 คน

## 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับระดับการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบสะท้อนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนา

3.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เครื่องมือสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งกำหนดประเด็นคำถามให้ครอบคลุมสาระสำคัญของการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์และส่วนเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่นในพื้นที่ศึกษา

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนที่กำหนดอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์และประสานงานกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูล จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกตามแนวคำถามที่กำหนด โดยมีการบันทึกข้อมูลทั้งในรูปแบบการจดบันทึกและการบันทึกเสียงเพื่อความครบถ้วน



ของข้อมูล หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาถอดความ จัดหมวดหมู่ตามประเด็น และตรวจสอบความถูกต้องก่อนนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการวิจัย

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

**5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม** การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์เชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ด้วยค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD.)

**5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์** ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกถูกนำมาวิเคราะห์ตามกรอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ควบคู่กับการพิจารณาบริบทของข้อมูล เพื่อให้สามารถอธิบายความหมายและเชื่อมโยงกับประเด็นการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

## ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติที่มีต่อการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

(n = 262)

| การพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนิน<br>สะดวกจังหวัดราชบุรี |                                                                                  | ระดับการปฏิบัติ |      |         |
|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|---------|
|                                                                                |                                                                                  | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล   |
| 1                                                                              | ด้านการจัดการศึกษาเป็นโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ                             | 3.83            | 0.16 | มาก     |
| 2                                                                              | ด้านการสงเคราะห์ให้เด็กและประชาชนได้รับการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ | 3.58            | 0.14 | มาก     |
| 3                                                                              | ด้านการสอนศีลธรรมแก่นักเรียนนักศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาชาติ             | 3.40            | 0.14 | ปานกลาง |
| 4                                                                              | ด้านการสงเคราะห์แก่อุปการะสถานศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษา                        | 3.57            | 0.16 | มาก     |
| ภาพรวม                                                                         |                                                                                  | 3.59            | 0.07 | มาก     |



จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่าด้านการจัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด 3.83 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านการสนับสนุนให้เด็กและประชาชนเข้าถึงการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ย 3.58 อยู่ในระดับมากเช่นกัน ขณะที่ด้านการสอนศีลธรรมแก่นักเรียนนักศึกษาในระบบโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3.40 และอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการปฏิบัติของประชาชนที่มีต่อการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรีจำแนกตามเพศ อายุ การศึกษาสามัญ อาชีพ และ รายได้

| ปัจจัยส่วนบุคคล | แหล่งความแปรปรวน | SS   | df  | MS   | F     | Sig. |
|-----------------|------------------|------|-----|------|-------|------|
| เพศ             | ระหว่างกลุ่ม     | 0.02 | 2   | 0.01 | 2.42  | 0.09 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 1.56 | 259 | 0.00 |       |      |
|                 | รวม              | 1.58 | 261 |      |       |      |
| อายุ            | ระหว่างกลุ่ม     | 0.03 | 3   | 0.01 | 1.97  | 0.11 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 1.56 | 258 | 0.00 |       |      |
|                 | รวม              | 1.59 | 261 |      |       |      |
| การศึกษาสามัญ   | ระหว่างกลุ่ม     | 0.01 | 2   | 0.04 | 0.71  | 0.49 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 1.58 | 259 | 0.06 |       |      |
|                 | รวม              | 1.59 | 261 |      |       |      |
| อาชีพ           | ระหว่างกลุ่ม     | 0.06 | 4   | 0.01 | 2.83* | 0.02 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 1.52 | 257 | 0.00 |       |      |
|                 | รวม              | 1.58 | 261 |      |       |      |
| รายได้          | ระหว่างกลุ่ม     | 0.03 | 2   | 0.01 | 2.55  | 0.08 |
|                 | ภายในกลุ่ม       | 1.56 | 259 | 0.00 |       |      |
|                 | รวม              | 1.59 | 261 |      |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี



เพศ อายุ ระดับการศึกษาสามัญ และรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี พบว่า การดำเนินงานยังเผชิญข้อจำกัดด้านความร่วมมือและงบประมาณ รวมทั้งการขาดแคลนบุคลากรและอุปกรณ์ทางการศึกษาที่ไม่เพียงพอกับจำนวนเยาวชนในพื้นที่ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมโครงการหมู่บ้านรักษาศีล 5 และการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาที่ไม่ทั่วถึง ดังนั้น จึงควรส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาอย่างครอบคลุม ควบคู่กับการผลักดันกิจการพระธรรมทูตและกิจกรรมทางศาสนาให้มีความเข้มแข็งและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

### อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่นอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี” สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมของการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์อยู่ในระดับมาก โดยด้านการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติมีความโดดเด่นมากที่สุด อันเป็นผลจากการดำเนินงานที่เป็นระบบและสอดคล้องกับนโยบายของภาครัฐ ในขณะที่ด้านการสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายเข้าถึงการศึกษาระดับพื้นฐานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดศุภชัย ขนติโก (บุญอิม) (2561) ที่พบว่าการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเน้นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อแผนการศึกษาแห่งชาติและความต้องการของชุมชนอย่างเป็นระบบ

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้ความคิดเห็นของประชาชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจเกิดจากบทบาททางสังคมและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่ม ในขณะที่ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็น

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหานิรุต ญาณวฑฺฒโฒ (พยนต์ย์ม) (2563) ที่พบว่าอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้และการประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการศึกษาสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของ วัดใหม่สี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี พบว่า ข้อจำกัดด้านงบประมาณและ ทรัพยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่กระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานและการขยายผล โครงการสู่ชุมชน ดังนั้นจึงควรส่งเสริมการบูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อ สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรให้เพียงพอ ควบคู่กับการพัฒนาจิตการพระธรรมทูต และกิจกรรมทางศาสนาให้มีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย ของพระชยพล กณยาโณ (ศิริ) (2567) ที่ชี้ให้เห็นถึงปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและ อุปกรณ์ทางการศึกษาที่จำเป็น และเสนอให้มีการระดมความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการดำเนินงานในระยะยาว

## องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องนี้ สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงระบบจากข้อมูลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของ วัดใหม่สี่หมื่นอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ดังนี้

### การพัฒนาการศึกษาสงเคราะห์ของวัดสี่หมื่น อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

จากการศึกษาวิจัยพบว่าการประยุกต์ใช้หลักพระธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วยปัญญา ละเอียด วิริยพละ อดวิชชพละ และสังฆพละ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนา การศึกษาสงเคราะห์ของวัดสี่หมื่นให้มีประสิทธิภาพครอบคลุม 4 ด้านหลัก โดยมุ่งเน้นการ จัดการศึกษาในรูปแบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาชาติควบคู่ไปกับการสงเคราะห์ ประชาชนให้เข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง อีกทั้งยังโดดเด่นในการสอน ศีลธรรมผ่านระบบพระสอนศีลธรรมและการจัดค่ายพุทธบุตรเพื่อขัดเกลาจิตใจเยาวชนใน ระบบโรงเรียน ตลอดจนการสร้างความร่วมมือเชิงเครือข่ายในการสนับสนุนทุนทรัพย์และ บุคลากรเพื่อเกื้อกูลสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม องค์ความรู้นี้สะท้อนให้ เห็นถึงบทบาทของวัดในการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับ ระบบการศึกษาสมัยใหม่เพื่อการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะนโยบายที่สะท้อนจากผลการวิจัย มีดังนี้

1. ด้านการจัดการศึกษาเป็นโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ วัดสี่หมื่นควรจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและอาคารสถานที่ให้ได้มาตรฐานเพื่อรองรับจำนวนผู้เรียน
2. ด้านการสงเคราะห์ให้เด็กและประชาชนได้รับการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนการ ศึกษาแห่งชาติ วัดสี่หมื่นควรตั้งกองทุนการศึกษาถาวรและขยายเครือข่ายความร่วมมือกับภาคี ในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา
3. ด้านการสอนศีลธรรมแก่นักเรียนนักศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาชาติ วัดสี่หมื่นควรพัฒนาหลักสูตรค่ายคุณธรรมให้ทันสมัยและผลิตสื่อการสอนที่เยาวชนสามารถ เข้าถึงได้ง่าย
4. ด้านการสงเคราะห์เกื้อกูลแก่การศึกษาสถาบันการศึกษาหรือบุคลากรทาง การศึกษา วัดสี่หมื่นควรบูรณาการความร่วมมือกับชุมชนเพื่อระดมทรัพยากรและงบประมาณ สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนให้เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการจัดการศึกษาเป็นโรงเรียนตามแผนการศึกษาแห่งชาติ วัดสี่หมื่นควรจัด ประชุมร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อทำแผนพัฒนาบุคลากรและอาคารสถานที่ให้ สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน



2. ด้านการสงเคราะห์ให้เด็กและประชาชนได้รับการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ วัดสี่หมื่นควรจัดทำระบบฐานข้อมูลนักเรียนยากจนเพื่อประสานเครือข่ายศิษย์เก่าและภาคเอกชนในการจัดสรรทุนการศึกษาอย่างเป็นระบบ

3. ด้านการสอนศีลธรรมแก่นักเรียนนักศึกษาในระบบโรงเรียนตามแผนการศึกษาชาติ วัดสี่หมื่นควรจัดอบรมพระสอนศีลธรรมด้านเทคนิคการใช้สื่อมัลติมีเดียและกระบวนการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อกระตุ้นความสนใจของเยาวชน

4. ด้านการสงเคราะห์เกื้อกูลแก่การศึกษาสถาบันการศึกษาหรือบุคลากรทางการศึกษา วัดสี่หมื่นควรเป็นศูนย์กลางระดมทรัพยากรผ่านกิจกรรมผ้าป่าเพื่อการศึกษาเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์การเรียนและกีฬาให้สถาบันการศึกษาที่ขาดแคลน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาสงเคราะห์ของวัดที่ประสบความสำเร็จเพื่อสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice)

2. ควรศึกษาวิจัยเชิงสำรวจความคาดหวังของเยาวชนต่อรูปแบบการสอนศีลธรรมเพื่อพัฒนานวัตกรรมการสื่อสารที่สอดคล้องกับพฤติกรรมในยุคดิจิทัล

3. ควรศึกษาแนวทางการสร้างโมเดลความร่วมมือระหว่างวัดและภาคเอกชนในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีความยั่งยืน

### เอกสารอ้างอิง

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

นำทรัพย์ จันทน์หอม. (2540). *การทำวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน: การแสวงหาเส้นทางพัฒนาชนบทของพระสงฆ์ไทย*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

พระครูปลัดสุภชัย ขนดีโก (บุญอิม). (2561). *ความพึงพอใจในการบริหารจัดการโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษา โรงเรียนอนุบาลวัดโชติทายการามสงเคราะห์ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.





- พระครูสุวิมลสมุทรกิจ (บุญชู ยโสธโร). (2555). *บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระชัยพล กณยาโณ (ศิรี). (2567). *บทบาทการส่งเสริมการศึกษาสงเคราะห์ของพระครูภาวนาอินทวงศ์ (เฉลิม อินทวโร)* (สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). *พุทธศาสนาในอาเซียน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระมหานิรุต ญาณวฑฺฒโธ (พยนต์ย์ม). (2563). *ประสิทธิภาพการจัดการการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในอำเภอมะปวา จังหวัดสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชรัตนมณี (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ). (2548). *การจัดสาธารณูปการและสาธารณะสงเคราะห์ของวัด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระสุรเดช คมกัปปโย (อินปัน). (2553). *ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพละ 4 ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมะปวา จังหวัดเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Yamane, T. (1973) *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



การประยุกต์หลักสังคัตถุธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริมจังหวัดน่าน\*  
APPLICATION OF SANGKHAWATTHU DHAMMA PRINCIPLES TO IMPROVE  
THE QUALITY OF PUBLIC SERVICE OF NONG DAENG SUBDISTRICT  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION AT MAE CHARIM DISTRICT  
IN NAN PROVINCE

ขวัญจิต ปัญญา<sup>1</sup>, พระครูสุตันทนันทิต<sup>2</sup>

Khwanjit Panya<sup>1</sup>, Phrakru Sutananthapandit<sup>2</sup>

<sup>1</sup>องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง,

<sup>2</sup>มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตน่านเฉลิมพระเกียรติ

Nong Daeng Subdistrict Administrative Organization,

<sup>2</sup>Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Nan Buddhist Campus

Corresponding Author E-mail: suriwongway@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชน 3. นำเสนอการประยุกต์หลักสังคัตถุธรรมในพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสำรวจจากประชาชนอายุ 18 ปีขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง จำนวน 1,649 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาร์โรวามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ การให้บริการอย่างเสมอภาค การให้บริการอย่างทันต่อเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ



การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับการดำเนินงานตามหลักสังคหัตถุธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

3. การประยุกต์หลักสังคหัตถุธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน ได้แก่ การให้บริการด้วยความเสียสละและเสมอภาค การสื่อสารอย่างสุภาพจริงใจ การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงการยึดหลักความเสมอภาค โปร่งใส และรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความร่วมมือ และความสามัคคีในชุมชน อันนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** คุณภาพการให้บริการประชาชน; หลักสังคหัตถุธรรม; องค์การบริหารส่วนตำบล

## Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of quality of public service; 2. To study the relationship between the principles of Saṅgahavatthu Dhamma and the quality of public service; 3. To propose the application of Saṅgahavatthu Dhamma in developing the quality of public service at Nong Daeng Sub-District Administrative Organization, Mae Chrim District, Nan Province, conducted by the mixed-methods. Quantitative research involved a survey of 1,649 residents aged 18 and above living at Nong Daeng Sub-District Administrative Organization area. The sample size was determined using Taro Yamane's formula, resulting in a sample of 322 people. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson correlation coefficient. Qualitative research involved in-depth interviews with 9 key informants, and data were analyzed using content descriptive interpretation.

The research findings revealed that: 1. By overall, level of quality of public service provided by the Nong Daeng Sub-District Administrative Organization was high. When considering each aspect, including: equitable service delivery, timely service delivery, sufficient service delivery, continuous



service delivery, and progressive service delivery, all aspects were found to be at a high level. 1 . The overall level of implementation of the Saṅgahavatthu Dhamma principles was at a high level, and when considered in each aspect, namely, Dana, giving, Piyavaca, kind speech, Atthacariya, beneficial conduct, and Samanattata, equality, was found to be at a high level in all aspects. 2. By overall, a strong positive relationship was found between the Saṅgahavatthu Dhamma principles and the quality of public service delivered by the Nong Daeng Sub-District Administrative Organization. 3 . Guidelines for applying the Saṅgahavatthu Dhamma principles for improving the quality of public service included providing service with sacrifice and equality, communicating politely and sincerely, working with dedication and consideration for the common good, as well as adhering to the principles of equality, transparency, and listening to the opinions of the people equally to help build trust, cooperation, and unity in the community, leading to sustainable local development.

**Keywords:** Quality of public service; Sangkhawatthu dhamma principles; Subdistrict administrative organization

## **บทนำ**

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างชัดเจน โดยกำหนดไว้ในหมวดว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจการของตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรและดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองอย่างเหมาะสม (พระราชบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2540)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด โดยการบริหารงานถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานจึงต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง การให้บริการที่ผ่านมา ยังประสบปัญหา เช่น ความล่าช้า ขั้นตอนที่ซับซ้อน คุณภาพการบริการที่ยังไม่เพียงพอ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ยังไม่ทันสมัย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบการให้บริการให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และยกระดับคุณภาพการบริการให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลางมายังท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงต้องดำเนินการจัดบริการสาธารณะให้มีคุณภาพไม่น้อยกว่ามาตรฐานเดิม โดยยึดหลักประกันด้านคุณภาพ และมาตรฐานทางวิชาการเป็นแนวทาง เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม (วุฒิสาร ตันไชย, 2562)

การพัฒนาคุณภาพการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อเสริมสร้างการบริหารงานที่มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในสังคม ประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) อตถจริยา (การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น) และสมานัตตตา (การวางตนเสมอภาค) หลักธรรมดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน เพื่อสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสามัคคีในสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม (อจ. จตุกก. (ไทย) 21/32/50-51)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการ และนำเสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวในการพัฒนาการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน อันจะนำไปสู่การบริหารงานท้องถิ่นที่มีคุณภาพและยั่งยืนต่อไป



## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุธรรมในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

งานวิจัยนี้กำหนดรูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยดำเนินการทั้งเชิงปริมาณผ่านการใช้แบบสอบถาม และเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป จำนวน 1,649 คน ที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน (สำนักทะเบียนอำเภอแม่จริม, 2567)

2.2 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูป/คน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป กลุ่มที่ 3 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 4 ผู้แทนประชาชนผู้มารับบริการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง จำนวน 3 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักสังคหัตถุธรรม และ 3. การประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหาร



บริหารส่วนตำบลแม่จริม อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1971) เท่ากับ 0.950

### 3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเลือกแบบเจาะจง

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูป/คน

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและสถิติอนุมานด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอในรูปแบบความเรียง พร้อมตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสนับสนุนและเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

## ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ตามหลักสัจจกัณฑ์ธรรม โดยภาพรวม

| หลักสัจจกัณฑ์ธรรม                     | ระดับการปฏิบัติ |      |       |
|---------------------------------------|-----------------|------|-------|
|                                       | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล |
| 1. ด้านทาน (การให้)                   | 4.02            | 0.52 | มาก   |
| 2. ด้านปิยวาจา (วาจาที่เป็นที่รัก)    | 4.12            | 0.51 | มาก   |
| 3. ด้านอิตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) | 4.12            | 0.51 | มาก   |
| 4. ด้านสมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ)   | 4.11            | 0.44 | มาก   |
| ภาพรวม                                | 4.09            | 0.45 | มาก   |





จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ตามหลักสังคหวัตถุธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 4.09, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง โดยภาพรวม

| คุณภาพการให้บริการประชาชน<br>ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง | ระดับการปฏิบัติ |      |       |
|--------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|
|                                                              | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล |
| 1. ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service)          | 4.12            | 0.46 | มาก   |
| 2. ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา (Timely Service)          | 4.05            | 0.42 | มาก   |
| 3. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)              | 3.61            | 0.49 | มาก   |
| 4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)       | 4.09            | 0.43 | มาก   |
| 5. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)       | 4.03            | 0.53 | มาก   |
| ภาพรวม                                                       | 3.98            | 0.36 | มาก   |

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ ) = 3.98, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

| ตัวแปรตาม                       |                                        |                                                     |                                                     |                                                 |                                                        |                                                        |
|---------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์       | คุณภาพการให้บริการประชาชน<br>โดยภาพรวม | ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค<br>(Equitable Service) | ด้านการให้บริการอย่างทันต่อเวลา<br>(Timely Service) | ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ<br>(Ample Service) | ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง<br>(Continuous Service) | ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า<br>(Progressive Service) |
| ตัวแปรอิสระ                     |                                        |                                                     |                                                     |                                                 |                                                        |                                                        |
| หลักสังคหวัตถุธรรม<br>โดยภาพรวม | .813**                                 | .791**                                              | .736**                                              | .333**                                          | .668**                                                 | .665**                                                 |
| 1. ทาน                          | .737**                                 | .695**                                              | .706**                                              | .265**                                          | .598**                                                 | .633**                                                 |



**ตารางที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัจจัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน (ต่อ)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | ตัวแปรตาม                          |                                                  |                                               |                                              |                                                     |                                                     |
|---------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|                           | คุณภาพการให้บริการประชาชนโดยภาพรวม | ด้านการให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) | ด้านการให้บริการอย่างทันเวลา (Timely Service) | ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) | ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) | ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) |
| ตัวแปรอิสระ               |                                    |                                                  |                                               |                                              |                                                     |                                                     |
| 2. ปิยวาจา                | .722**                             | .734**                                           | .627**                                        | .305**                                       | .593**                                              | .578**                                              |
| 3. อุตถจริยา              | .722**                             | .734**                                           | .627**                                        | .305**                                       | .593**                                              | .578**                                              |
| 4. สมานัตตตา              | .777**                             | .713**                                           | .723**                                        | .342**                                       | .649**                                              | .627**                                              |

\*\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า หลักสัจจัตถุธรรมโดยภาพรวม กับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $R=.813^{**}$ )

3. การประยุกต์หลักสัจจัตถุธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

- ด้านทาน การให้บริการที่เน้นการแบ่งปันองค์ความรู้ การให้ความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง เสมอภาค และการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเต็มใจ โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ จะสร้างความเชื่อมั่นและความพึงพอใจแก่ประชาชน รวมทั้งส่งเสริมความสามัคคีและความเข้มแข็งของชุมชน
- ด้านปิยวาจา การสื่อสารที่สุภาพ จริงใจ และชัดเจน โดยใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม ให้เกียรติ และเข้าใจง่าย จะช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงบริการหรือปรึกษาปัญหาได้อย่างสะดวก
- ด้านอุตถจริยา การปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบ ความเสียสละ และความใส่ใจต่อประชาชน มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และส่งเสริมความร่วมมือกับทุกภาคส่วน จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้นำและเจ้าหน้าที่ต้องเข้าถึงง่าย รับฟัง และดำเนินการอย่างเป็นธรรม
- ด้านสมานัตตตา ยึดหลักความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการด้วยความโปร่งใส เข้าถึงง่าย และพร้อมรับฟังประชาชนอย่างเท่าเทียม การดำรงตนอย่างมีวินัย



ยึดหลักธรรมาภิบาล และการให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง จะสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคีในชุมชน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน พบว่า ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิทยา ธีรปัญญา (แพงศรี) (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักสังคหัตถุธรรมในองค์การบริหารส่วนตำบลปากช่องอยู่ในระดับมาก โดยทุกด้านของหลักธรรมมีบทบาทในการส่งเสริมประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน ผลการวิเคราะห์พบว่าหลักธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการให้บริการอย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพนินยา มโนสมุทร (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างการให้บริการตามหลักพระธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลเวียงยอง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการให้บริการประชาชนตามหลักบริการของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงยอง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน พบว่า ผลรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับคุณภาพการให้บริการประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $R=.813^{**}$ ) แต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระธีระพงษ์ ธีรกุลโร (พลรักษา) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $R=.938^{**}$ ) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าหลักพุทธธรรมกับการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพนธ์นันท์ ปพนธินันท์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหัตถุธรรมกับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา



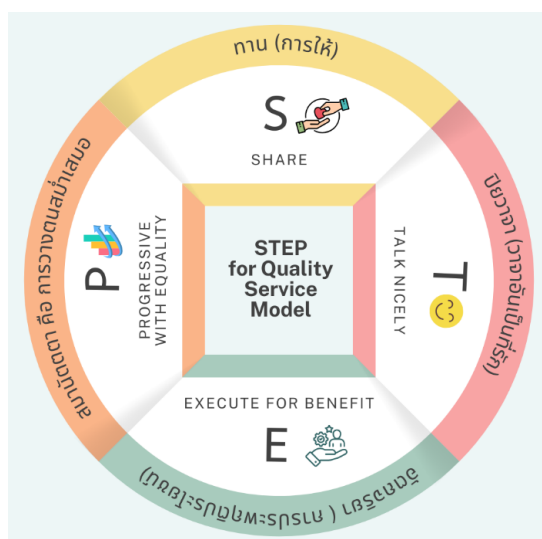
อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อเทศบาลตำบลท่าวังผาได้มีการบูรณาการนำหลักสังคหวัตถุ 4 กับการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการก็จะส่งผลให้ผู้พิการได้รับการบริการที่ดีมากขึ้น จึงยอมรับสมมติฐาน

3. การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน หลักสังคหวัตถุธรรม ทั้ง 4 ประการ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการให้บริการของหน่วยงานท้องถิ่น โดยด้านทานสะท้อนถึงการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใส ซึ่งช่วยสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มารับบริการ ด้านปิยวาจา เน้นการสื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน และจริงใจ ช่วยสร้างความเชื่อมั่น ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชน ด้านอตถจริยาเป็นการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม โดยเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความเต็มใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และดูแลความต้องการของประชาชนอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านสมานัตตตาเป็นการวางตนอย่างเสมอภาค ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือในชุมชน นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงควรให้ความสำคัญกับการให้บริการอย่างเสมอภาค โดยยึดหลักความเป็นธรรมและปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียม การให้บริการอย่างทันต่อเวลาโดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการให้บริการอย่างเพียงพอ โดยจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังควรมีการให้บริการอย่างต่อเนื่องผ่านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการให้บริการอย่างก้าวหน้าด้วยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้พัฒนากระบวนการทำงาน ควบคู่กับการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการของหน่วยงานท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิณี ชันทะสีมา (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาท เชียงคาน อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการบริหารจัดการระบบการให้บริการให้สะดวกและรวดเร็วขึ้น มีการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะ หรือเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรสร้างจิตสำนึกในการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกร ไชยสิทธิ์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพการให้บริการของกลุ่มงานทะเบียนและวัดผลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ควรเพิ่มอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ในการรับบริการ ควรจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และสถานที่ในการให้บริการอย่างเพียงพอ ควรมีการตรวจสอบก่อนการออกหนังสือสำคัญทางการศึกษา ควรมีการปรับลดขั้นตอนการบริการต่าง ๆ โดยให้บริการแบบ One Stop Service ควรมีการอบรมเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ควรมีการประชาสัมพันธ์อย่างหลากหลาย และควรให้บริการอย่างเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน

## องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถุธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน สามารถนำไปประมวลเป็นแนวทางเชิงปฏิบัติในการยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยผู้วิจัยได้พัฒนาและนำเสนอเป็นรูปแบบองค์ความรู้ “STEP for Quality Service Model” ดังแสดงในภาพ



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 ผลการวิจัยสามารถพัฒนาเป็นองค์ความรู้เชิงแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน เรียกว่า STEP for Quality Service Model ซึ่งเป็นรูปแบบการให้บริการที่บูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมในพระพุทธศาสนา ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เข้ากับกระบวนการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

S – Share (ทาน) หมายถึง การให้หรือการแบ่งปัน โดยเจ้าหน้าที่ควรมีจิตสาธารณะ พร้อมให้ข้อมูลข่าวสาร ความช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน อย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรหรือโอกาสที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนอย่างเหมาะสม

T – Talk Nicely (ปิยวาจา) หมายถึง การสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพ จริงใจ และสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชน ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานภาครัฐ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการให้บริการที่มีคุณภาพ

E – Execute for Benefit (อตถจริยา) หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น รับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ โดยเจ้าหน้าที่ควรดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเสียสละ และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การให้บริการเกิดผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

P – Progress with Equality (สมานัตตตา) หมายถึง การพัฒนาการให้บริการอย่างก้าวหน้า ควบคู่กับการยึดหลักความเสมอภาคและความยุติธรรม โดยการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ลดขั้นตอนที่ซับซ้อน และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงควรจัดให้มีช่องทางช่วยเหลือประชาชนที่มีความต้องการพิเศษหรือผู้ด้อยโอกาสอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือ และการอำนวยความสะดวกในด้านเอกสาร เพื่อให้ประชาชนรู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเต็มที่



2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงบวก โดยเน้นการใช้ถ้อยคำที่สุภาพ เข้าใจง่าย และแสดงออกถึงความเห็นอกเห็นใจ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและลดความขัดแย้งในการติดต่อราชการ

3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินโครงการ เพื่อให้โครงการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของชุมชน และประชาชนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จร่วมกัน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความเสมอภาคและเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร เจ้าหน้าที่ หรือประชาชน ควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้จักและทำงานร่วมกันเพื่อลดช่องว่างและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างทุกฝ่าย

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงควรจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถติดต่อราชการได้ในจุดเดียว พร้อมทั้งขยายช่องทางการให้บริการให้เข้าถึงง่าย เช่น การจัดหน่วยบริการเคลื่อนที่ หรือการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่เพียงพอและทั่วถึง

2. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงควรจัดทำคู่มือและอบรมทักษะการสื่อสารเชิงบวกให้กับเจ้าหน้าที่ โดยเน้นการใช้ภาษาที่สุภาพ เข้าใจง่าย และแสดงความเห็นอกเห็นใจ พร้อมทั้งสร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชน เพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงควรปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและลดความซ้ำซ้อน โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เช่น ระบบการยื่นคำร้องออนไลน์ เพื่อลดระยะเวลาการรอคอย และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานเชิงรุกด้วยการลงพื้นที่เพื่อรับฟังและแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างทันท่วงที

4. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดงควรจัดเวทีประชาคมหรือการประชุมร่วมกันระหว่างบุคลากรและประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ และสร้างระบบการตรวจสอบผลการดำเนินงานที่โปร่งใส เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับชุมชน





### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน และค้นหาปัจจัยร่วมที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริการสาธารณะในวงกว้าง
2. ควรมีการวิจัยเชิงเปรียบเทียบ โดยศึกษาการนำหลักสังคหวัตถุธรรมมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด ที่สามารถนำไปปรับใช้ในวงกว้างได้
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมอื่น ๆ ในการบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน เช่น เมตตาธรรม กรุณาธรรม และธรรมาภิบาล เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

- นัชนิช ชันทะสีมา. (2566). *ประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุธรรมของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลพระพุทธบาทเขียงคาน อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พชนียา มโนสมุทร. (2565). *การเสริมสร้างการให้บริการตามหลักพลธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลเวียงยอง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พันธ์นัช ปพนธชนนท์. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการด้านสวัสดิการสังคมผู้พิการของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธีระพงษ์ ธีรกุลโร (พลรักษา). (2564). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหาวิทยา อีรปญโญ (แพ่งศรี). (2566). *ประสิทธิผลการให้บริการประชาชนตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลปากช่อง อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. (2540, 11 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก. หน้า 1.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2562). *การกระจายภารกิจหน้าที่ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่*. สืบค้น 11 พฤศจิกายน 2567, จาก <http://www.local.moi.go.th/webst/botfam1.htm>.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริกร ไชยสิทธิ์. (2565). *คุณภาพการให้บริการของกลุ่มงานทะเบียนและวัดผลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคเหนือตอนบน* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักทะเบียนอำเภอแม่จริม. (2567). *ข้อมูลประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแดง* (อัดสำเนา). น่าน: สำนักทะเบียนอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน.
- Cronbach, L.J. (1971). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper & Row.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



## พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน\*

### BUDDHIST INTEGRATION FOR PROMOTING PUBLIC PARTICIPATION IN COMMUNITY ECONOMIC DEVELOPMENT OF PUA DISTRICT COMMUNITY DEVELOPMENT OFFICE IN NAN PROVINCE

อัมพร พรหมตาแก้ว<sup>1</sup>,ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล<sup>2</sup>, ธิติวดี หมั่นมี<sup>3</sup>, วินิจ ผาเจริญ<sup>4</sup>

Amporn Promtakaew<sup>1</sup>, Theeratas Rojkitjakul<sup>2</sup>, Thitiwut Munmee<sup>3</sup>, Winit Pharcharuen<sup>4</sup>

<sup>1</sup>สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดน่าน,

<sup>2</sup>วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

<sup>3</sup>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

<sup>4</sup>มหาวิทยาลัยแม่โจ้

<sup>1</sup>Nan Provincial Community Development Office,

<sup>2</sup>Mahachulalongkornrajavidyalaya University Nakhon Nan Buddhist Campus,

<sup>3</sup>Faculty of Social Sciences Mahachulalongkornrajavidyalaya University,

<sup>4</sup>Maejo University

Corresponding Author E-mail: chicky.kaijang@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารนิยธรรมกับการมีส่วนร่วม และ 3. นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม การวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วย การเก็บข้อมูลแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 397 คน วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ด้วยการใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคนใช้เทคนิคด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ ) 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารนิยธรรมกับการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $R=.730^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทาง



สถิติที่ระดับ 0.01 และ 3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมโดยใช้อปริหานิยธรรมพบว่า การประชุมอย่างสม่ำเสมอ การดำเนินงานร่วมกันภายใต้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นควบคู่กับการส่งเสริมบทบาทสตรี ร่วมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี การส่งเสริมให้ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความมั่นคงและยั่งยืน

**คำสำคัญ:** พุทธบูรณาการ; การส่งเสริม; การมีส่วนร่วม; การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน; สำนักงานพัฒนาชุมชน

## **Abstract**

Objectives of this research article were: 1. To study the level of public participation in community economic development; 2. To examine the relationship between the Aparihaniyadhamma and public participation; and 3. To propose a Buddhist Integration for promoting public participation. The research methodology employed a mixed-methods approach. Incorporating a quantitative survey of 397 samples. Data were analyzed using a statistical package to determine frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The qualitative data were obtained through in-depth interviews with 10 key informants and analyzed using content descriptive analysis.

Findings were as follows: 1. The overall level of public participation was at a high level. ( $\bar{X} = 4.31$ ) 2. The relationship between the Aparihaniyadhamma and public participation showed a positive correlation at a relatively high level. ( $R=0.730^{**}$ ) which was statistically significant at the 0.01 level. and 3. Regarding Buddhist integration for promoting participation using the Aparihaniyadhamma, was found that regular meetings and collective operations under strict regulations were essential. By integrating local wisdom alongside the promotion of women's roles and the preservation of cultural traditions, encouraging the adherence to Dhamma principles in both daily life and work serves as a vital foundation for developing the community economy with stability and sustainability.



**Keywords:** Buddhist Integration; Promotion; Participation; Community Economic Development; Community Development Office

## บทนำ

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่มุ่งส่งเสริมให้ภาคพลเมืองมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนา การตัดสินใจเชิงนโยบาย และการจัดการทรัพยากรในระดับพื้นที่ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและขับเคลื่อนชุมชนไปสู่ความยั่งยืน (พนารัตน์ มาศฉมาดล, 2563) ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเศรษฐกิจฐานราก การลดความเหลื่อมล้ำ และการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้ โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาที่ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน (กลุ่มงานยุทธศาสตร์และการวางแผน กองแผนงาน, 2566)

กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยมีสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานพัฒนาชุมชน โดยบูรณาการโครงการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุน เพื่อมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผ่านความร่วมมือกับภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนในระดับพื้นที่ ให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (กองแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน, 2566) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง แต่จากข้อมูลระบบบริหารจัดการข้อมูลการพัฒนาคนแบบชี้เป้า (Thai People Map and Analytics Platform) ปี 2567 และผลจากการจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) จังหวัดน่าน พบว่า ประชาชนในอำเภอปัวยังประสบปัญหาความยากจนและมีรายได้น้อยเป็นจำนวนมาก โดยมีสาเหตุจากการขาดทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การเข้าถึงทรัพยากรและแหล่งทุนที่จำกัด ภาระหนี้สินของครัวเรือน ตลอดจนการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนายังขาดความต่อเนื่อง (กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน, 2567)

การศึกษานี้จึงมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยบูรณาการหลักอธิปไตยธรรม เป็นแนวทางส่งเสริมความสามัคคี ความไว้วางใจ และความพร้อมเพรียงของคนในชุมชน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2564) ประกอบด้วย หมั่นประชุมเป็นนิตย พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจกรรม ไม่บัญญัติหรือไม่



ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ การเคารพนับถือผู้ใหญ่ การให้เกียรติและเคารพสตรี ส่งเสริมรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และการอารักขา คุ่มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจชุมชนมีประสิทธิภาพและเกิดความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีสนใจศึกษาพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน เพื่อวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วม การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การพึ่งพาตนเองและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่อื่นต่อไป

### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน

### **วิธีดำเนินการวิจัย**

#### **1. รูปแบบของการวิจัย**

ใช้รูปแบบศึกษาวิจัยแบบผสานวิธี ซึ่งได้แก่ ดำเนินการทั้งเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถาม และเชิงคุณภาพด้วยการใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

#### **2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ**

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งพื้นที่อำเภอปัว จังหวัดน่าน จำนวน 51,638 คน (สำนักทะเบียนอำเภอปัว, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 397 คน ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05



2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการเลือกแบบเจาะจง สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

2.3.1 กลุ่มผู้บริหาร

2.3.2 กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

2.3.3 กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา

2.3.4 กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์

2.3.5 กลุ่มผู้แทนประชาชน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ซึ่งประกอบด้วย ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, อาชีพ และรายได้) ตอนที่ 2 หลักจริยธรรม (7 ด้าน 21 ข้อ) ตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน (4 ด้าน 12 ข้อ) และตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผ่านการตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.8 - 1.0 ซึ่งถือว่าเครื่องมือใช้ได้ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's  $\alpha$ ) เท่ากับ 0.956

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบที่มีโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 คำถามที่ถามความคิดเห็น หลักจริยธรรม และตอนที่ 3 คำถามที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ซึ่งได้รับการตรวจสอบเนื้อหาและความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อรับรองคุณภาพข้อมูลและความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ 1. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรถึงนายอำเภอปัว จังหวัดน่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ 2. นำแบบสอบถามเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อำเภอปัว จำนวน 397 คน และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวน 397 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และ 3. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการนัดหมายวัน เวลาและ





สถานที่เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ด้วยการสรุปเป็นประเด็น แล้วนำมาสังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

### ผลการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน สรุปได้ดังตาราง

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

(n = 397)

| การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของ<br>สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน | ระดับการปฏิบัติ |      |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------|-------|
|                                                                                             | $\bar{X}$       | S.D. | แปลผล |
| 1. การตัดสินใจ                                                                              | 4.20            | 0.63 | มาก   |
| 2. การดำเนินงาน                                                                             | 4.36            | 0.61 | มาก   |
| 3. การรับผลประโยชน์                                                                         | 4.49            | 0.55 | มาก   |
| 4. การประเมินผล                                                                             | 4.18            | 0.64 | มาก   |
| ภาพรวม                                                                                      | 4.31            | 0.53 | มาก   |

จากตารางดังกล่าว พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ผลเป็นดังนี้ การรับผลประโยชน์ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ , S.D. = 0.61) การดำเนินงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.61) การตัดสินใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.63) และการประเมินผล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.64)



2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน สรุปลำดับตาราง

**ตารางที่ 2** ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน

(n = 397)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                       | การมีส่วนร่วมของประชาชน<br>โดยภาพรวม | ตัวแปรตาม                     |                                |                                    |                                |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
|                                                 |                                      | 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน | 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ | 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล |
| หลักอปริหานิยธรรม โดยภาพรวม                     | .730**                               | .662**                        | .657**                         | .659**                             | .570**                         |
| 1. หมั่นประชุมเป็นนิตย                          | .517**                               | .514**                        | .469**                         | .372**                             | .436**                         |
| 2. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจกรรม | .595**                               | .527**                        | .539**                         | .542**                             | .468**                         |
| 3. ไม่บัญญัติ หรือไม่ลบล้างข้อบัญญัติตามอำเภอใจ | .547**                               | .487**                        | .477**                         | .553**                             | .397**                         |
| 4. การเคารพนับถือผู้ใหญ่                        | .486**                               | .462**                        | .421**                         | .412**                             | .394**                         |
| 5. การให้เกียรติและเคารพสิทธิสตรี               | .582**                               | .509**                        | .515**                         | .570**                             | .442**                         |
| 6. ส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม     | .614**                               | .546**                        | .568**                         | .553**                             | .474**                         |
| 7. การอารักขา ค้ำครอง ปกป้อง อันชอบธรรม         | .567**                               | .493**                        | .523**                         | .524**                             | .437**                         |

จากตารางดังกล่าว พบว่า หลักอปริหานิยธรรม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน ในระดับค่อนข้างสูง ( $R=.730^{**}$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจกรรม ด้านการให้เกียรติและเคารพสิทธิสตรี ด้านการอารักขา ค้ำครอง ปกป้อง อันชอบธรรม ด้านการไม่บัญญัติ หรือไม่ลบล้างข้อบัญญัติตามอำเภอใจด้านหมั่นประชุมเป็นนิตย และด้านการเคารพนับถือผู้ใหญ่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า



3.1 ด้านหมั่นประชุมเป็นนิตย ประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อสะท้อนปัญหา ความต้องการและวางแผนร่วมกัน

3.2 ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจกรรมส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียงกันในทุกขั้นตอน เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนดำเนินไปอย่างเป็นระบบ

3.3 ด้านไม่บัญญัติ หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ยึดมั่นในกฎระเบียบ ข้อบังคับ การปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบต้องผ่านการพิจารณาจากเวทีประชาคม

3.4 ด้านการเคารพนับถือผู้ใหญ่ ให้ความเคารพ รับฟังและน้อมนำคำแนะนำองค์ความรู้ภูมิปัญญาจากผู้อาวุโสหรือปราชญ์ชุมชน มาปรับใช้เป็นแนวทางในการสร้างอาชีพ

3.5 ด้านการให้เกียรติและเคารพสิทธิสตรี ปฏิบัติต่อสตรีอย่างเสมอภาคกัน

3.6 ด้านส่งเสริมและรักษาวัดนธรรมประเพณี อันดีงาม อนุรักษ์ เผยแพร่ และสืบสานศิลปวัฒนธรรมงานประเพณีท้องถิ่นจากฐานสู่รุ่น

3.7 ด้านการอารักขา ค้ำครอง ปกป้อง อันชอบธรรม ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญทางศาสนาและน้อมนำหลักพุทธธรรมมาปรับใช้เพื่อหล่อหลอมจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมในชุมชน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนในพื้นที่มีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการร่วมแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินกิจกรรม การรับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน อีกทั้งยังแสดงถึงความตระหนักและความรับผิดชอบร่วมของคนในชุมชนต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งมีส่วนช่วยให้การขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาพร พรหมเสน (2566) พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การที่ประชาชนในพื้นที่มีบทบาทต่อกระบวนการจัดทำแผน โดยเข้ามาสะท้อนปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านและชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้แผนพัฒนามีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระฐิติพงศ์ ฐานวิโร (ท่าพนม) (2566) พบว่า ระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ใน



ระดับมาก แสดงให้เห็นถึงประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมและผลประโยชน์ที่จะได้รับจากกิจกรรมต่าง ๆ

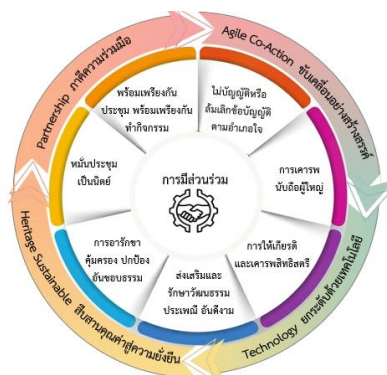
2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับค่อนข้างสูง ( $R=.730^{**}$ ) แสดงให้เห็นว่า เมื่อนำหลักอปริหานิยธรรมมาประยุกต์ใช้ในบริบทของชุมชนอย่างเหมาะสม จะช่วยหล่อหลอมให้ประชาชนเกิดความรัก ความสามัคคี และความเอื้อเฟื้อเกื้อกูลต่อกัน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข พร้อมทั้งส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจและความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในชุมชน เมื่อเกิดความสัมพันธ์เชิงบวกดังกล่าว ย่อมนำไปสู่การรวมพลังในการคิด ร่วมวางแผน และร่วมลงมือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ปันเต็ม (2565) พบว่า หลักอปริหานิยธรรมมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนที่แสดงออกต่อการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .788^{**}$ ) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าประชาชนส่วนใหญ่ได้นำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ โดยให้ความสำคัญกับการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ความพร้อมเพรียงในการร่วมประชุมและดำเนินกิจกรรม และไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้าง สิ่งที่ได้กำหนดไว้นำมาประยุกต์ใช้กับการออกเสียงเลือกตั้งการสนทนาเรื่องการเมือง และการณรงค์หาเสียงในระดับค่อนข้างสูง ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระวรวิฑู วรวิฑูเมธี (ลือไธสง) (2564) พบว่า ความสัมพันธ์ของหลักอปริหานิยธรรมกับการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ( $r=.636^{**}$ ) กล่าวได้ว่า เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบูรณาหลักอปริหานิยธรรมกับการส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองท้องถิ่น ก็จะทำให้ประชาชนมีความกระตือรือร้นเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองเพิ่มขึ้น

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว จังหวัดน่าน โดยการนำหลักอปริหานิยธรรมมาประยุกต์ใช้ พบว่า การประชุมอย่างสม่ำเสมอช่วยให้เกิดการสื่อสารข้อมูลที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ประชาชนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกำหนดแนวทางพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างพร้อมเพรียงก่อให้เกิดความร่วมมือและพลังขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันการยึดมั่นในกฎระเบียบและมติของชุมชนช่วยสร้างความเป็นธรรมและความเชื่อมั่นในกระบวนการพัฒนา การให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่ การให้เกียรติและเคารพสิทธิสตรี ตลอดจนการสืบสาน

วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ล้วนเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคมและอัตลักษณ์ของชุมชน ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้ประชาชนยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และการทำงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในทุกมิติทั้งการร่วมตัดสินใจวางแผน การร่วมดำเนินงานโดยใช้ศักยภาพและภูมิปัญญาที่มี การกระจายผลประโยชน์อย่างทั่วถึง และการติดตามประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่อง ประเด็นนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของเวธิกา แดงเรือง (2560) พบว่า เมื่อนำหลักอปริหานิยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาการบริหารงาน ช่วยให้องค์กรหรือบุคลากร หรือพนักงาน และประชาชนที่ได้นำ อปริหานิยธรรมนี้ไปปรับใช้ทำให้บุคลากรเกิดความสามัคคี อันส่งผลให้องค์กรมีความ เจริญรุ่งเรืองและไม่มีเสื่อม ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทักษิณ ประชามอญ (2561) พบว่า สามารถเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรภาครัฐและประชาชนให้เกิดทักษะที่จำเป็นและ ตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วม โดยเน้นการดำเนินงานผ่านการประชุม กันเนื่องนิตย การทำงานร่วมกันเป็นทีม และยึดถือแนวปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร การให้ความเคารพตามหลักอาวุโส การคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของสตรีและผู้อื่น ตลอดจนการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วย ยกระดับการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้เป็นผลที่มาจากการสำรวจสภาพปัญหา การพัฒนา นวัตกรรมและการติดตามประเมินผล จนนำไปสู่การประมวลและสรุปเป็นองค์ความรู้ที่สามารถ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้ในรูปแบบโมเดลวิถีทางสู่ความยั่งยืน (The Path to Sustainable Model) ดังแสดงภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมที่เกิดจากการบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักอปริหานิยธรรม เข้ากับกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างระบบความร่วมมือต่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้เกิดความยั่งยืน โดยให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางและใช้หลักธรรมเป็นกลไกความร่วมมือของทุกภาคส่วน ซึ่งประกอบด้วย 1. ภาวศึความร่วมมือ 2. ขับเคลื่อนอย่างสร้างสรรค์ 3. ยกระดับด้วยเทคโนโลยี 4. สืบสานคุณค่าสู่ความยั่งยืน โดยมีรายละเอียดของภาพดังนี้

1. P - Partnership ภาวศึความร่วมมือ เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้นำชุมชนและประชาชน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักอปริหานิยธรรมและการยึดประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดความสามัคคี ความไว้วางใจ และการกำหนดทิศทางการพัฒนาร่วมกันอย่างชัดเจน

2. A – Agile Co-Action ขับเคลื่อนอย่างสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการลงมือปฏิบัติร่วมกันของชุมชนอย่างยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ไขปัญหามา สามารถปรับตัวตามสถานการณ์จริง ลดข้อจำกัดของการทำงานแบบเดิม และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันจนเกิดนวัตกรรมและแนวทางใหม่ ๆ เหมาะสมกับพื้นที่

3. T – Technology ยกระดับด้วยเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สนับสนุนกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ทั้งการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลชุมชน การสื่อสารการตลาดออนไลน์ และระบบติดตามประเมินผล เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ลดต้นทุน และขยายโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประชาชน

4. H - Heritage Sustainable สืบสานคุณค่าสู่ความยั่งยืน เป็นผลลัพธ์ของการพัฒนาที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักพุทธธรรมในการดำรงชีวิต ควบคู่กับการอนุรักษ์และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้อัตลักษณ์ชุมชนสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่คนรุ่นต่อไป เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอควรกำหนดนโยบายด้านการสื่อสารเพื่อการพัฒนาอย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยพัฒนากลไกและช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนให้มีความหลากหลาย ครอบคลุม และเข้าถึงได้ง่าย



2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัวควรกำหนดนโยบายกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยส่งเสริมการจัดให้มีพื้นที่สาธารณะหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

3. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว ควรกำหนดนโยบายการติดตามและ ประเมินผลแบบบูรณาการโดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการ เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความสามารถในการตรวจสอบ และความเชื่อมั่นต่อการดำเนินงาน

### **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ**

1. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว ควรปรับปรุงแบบการประชุมให้มีความยืดหยุ่นโดย กำหนดเวลา สถานที่ประชุมให้เข้าร่วมได้สะดวก สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย

2. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัวควรส่งเสริมและจัดตั้งคณะทำงานร่วมแบบบูรณาการ ระหว่างเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ประชาชน และภาคเอกชนในพื้นที่ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนตามความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของแต่ละภาคส่วน

3. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัว ควรพัฒนากลไกการกระจายผลประโยชน์จากการพัฒนาชุมชนให้มีความเป็นธรรมและทั่วถึง โดยสนับสนุนการจัดตั้งหรือเสริมความเข้มแข็งของกองทุนชุมชนหรือวิสาหกิจชุมชน

4. สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอปัวควรพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศที่ประชาชนเข้าถึงได้ง่าย เพื่อจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และรายงานผลอย่างเป็นระบบ

### **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษารูปแบบและกลไกการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการของเครือข่ายภาครัฐภาคประชาชนและภาคีการพัฒนาอื่น ๆ ในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

2. ควรศึกษาปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและการตัดสินใจของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพของการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนระหว่างพื้นที่ที่มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างกัน

### **เอกสารอ้างอิง**

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และการวางแผน กองแผนงาน. (2566). *แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ดีไซน์ แอนด์ พรินท์ติ้ง.





- กลุ่มงานสารสนเทศการพัฒนาชุมชน. (2567). *สรุปผลการดำเนินงานการจัดความยากจนและพัฒนาคนทุกช่วงวัยอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จังหวัดน่าน*. น่าน: บัณฑิตศึกษา.
- กองแผนงาน กรมการพัฒนาชุมชน. (2567). *แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๘) ของกรมการพัฒนาชุมชน*. กรุงเทพฯ: กรมการพัฒนาชุมชน.
- ทักษิณ ประชามอญ. (2561). *รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามหลักพุทธธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธนาพร พรหมเสน. (2566). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบูรณาการแผนพัฒนาพื้นที่อำเภอพิชัย จังหวัดอุตรดิตถ์ (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พนารัตน์ มาศมมาดล. (2563). *การมีส่วนร่วมของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สืบค้น 12 มกราคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/pDJBv>
- พระจิตติพงษ์ ฐานวิโร (ทำพนม). (2566). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระวรวิทย์ วรวิทย์เมธี (ลือไธสง). (2564). *การส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมของประชาชนตำบลช่อแฮ อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เวธิกา แดงเรือง. (2560). *การบริหารงานตามหลักกอบริทานิยธรรมของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง อำเภอสรรค จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 43)*. กรุงเทพฯ: บริษัทเอส. อาร์. ฟรันด์แมสโปรดักส์ จำกัด.



- สุภาวดี ปันเต็ม. (2565). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลตำบลห้วยอ้อ อำเภอคลอง จังหวัดแพร่ (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักทะเบียนอำเภอปัว. (2567). ข้อมูลผู้มีสิทธิเลือกตั้งอำเภอปัว จังหวัดน่าน (อัดสำเนา). น่าน: ที่ว่าการอำเภอปัว จังหวัดน่าน.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.



## การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ : แนวทางสู่ความยั่งยืน<sup>\*</sup>

### HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE PUBLIC SECTOR: AN APPROACH TO SUSTAINABILITY

บงกช บวรฤกษ์

Bongkot Borwornrerk

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: bua400@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐภายใต้กรอบความยั่งยืน และวิเคราะห์แนวทางการบูรณาการการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาภาครัฐในระยะยาว โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงเอกสารจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐได้เปลี่ยนบทบาทจากการดำเนินงานเชิงธุรการไปสู่กลไกเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนจำเป็นต้องดำเนินการผ่านกรอบสามมิติ ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจ ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร มิติด้านสังคม ที่ให้ความสำคัญกับความเป็นธรรม คุณภาพชีวิต และการมีส่วนร่วมของบุคลากร และมิติด้านสิ่งแวดล้อม ที่เน้นการลดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ นอกจากนี้ ภาครัฐยังเผชิญความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ความเฉื่อยของระบบราชการ ข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัล การขาดการบูรณาการเชิงนโยบาย และผลกระทบจากสังคมสูงวัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวขององค์กร องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษานี้ คือ การเสนอโมเดลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐสู่ความยั่งยืนที่บูรณาการ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ บทบาทเชิงกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรอบความยั่งยืนสามมิติ และกลไกการขับเคลื่อนองค์กร ประกอบด้วย การบูรณาการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทุนมนุษย์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงแนวคิดสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โมเดลดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการยกระดับศักยภาพภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างความยั่งยืนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ:** การจัดการ; ทรัพยากรมนุษย์; ภาครัฐ; ความยั่งยืน

<sup>\*</sup>Received June 24, 2025; Revised March 21, 2026; Accepted April 20, 2026



## Abstract

This article aims to examine the concepts and theories of human resource management in the public sector within a sustainability framework, and analyze approaches to integrating sustainable human resource management to drive long-term public sector development. The study employs a documentary research method, synthesizing relevant concepts, theories, and academic literature from both domestic and international sources. The findings reveal that human resource management in the public sector has evolved from an administrative function to a strategic mechanism that plays a crucial role in achieving sustainable development. The integration of sustainability requires a balanced approach based on three key dimensions: economic sustainability, which emphasizes efficiency and resource optimization; social sustainability, which focuses on fairness, quality of life, and employee participation; and environmental sustainability, which aims to minimize negative impacts on natural resources. In addition, the public sector faces significant challenges, including bureaucratic inertia, limitations in digital competencies, lack of policy integration, and the impact of an aging society, all of which affect organizational adaptability. The key contribution of this study is the development of a conceptual model for sustainable human resource management in the public sector. The model integrates three core components: the strategic role of human resource management, the triple sustainability framework, and key driving mechanisms, including strategic integration, human capital development, and organizational culture. These elements collectively translate sustainability principles into practical implementation. The proposed model provides a systematic approach to enhancing public sector capacity, enabling organizations to adapt to change, improve performance, and achieve long-term sustainability effectively.

**Keyword:** Management; Human Resources; Public Sector; Sustainability



## บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จำเป็นต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นกลไกสำคัญ โดยในบริบทของประเทศไทย ภาครัฐมีบุคลากรภาครัฐจำนวนมากกว่า 2 ล้านคน ครอบคลุมทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของรัฐ ซึ่งเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะและการให้บริการประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) ภายใต้บริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเหลื่อมล้ำทางสังคม หรือความผันผวนทางเศรษฐกิจ แนวคิดเรื่องความยั่งยืนจึงกลายเป็นกรอบสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นการเติบโตที่สมดุลในสามมิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจึงมิได้จำกัดอยู่เพียงบทบาทเชิงธุรการหรือการสนับสนุนการดำเนินงานเท่านั้น แต่ได้พัฒนาไปสู่บทบาทเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสามารถในการปรับตัวขององค์กรภาครัฐ โดยครอบคลุมกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งล้วนมีผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ ในขณะเดียวกัน แนวคิดความยั่งยืนในภาครัฐมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า การสร้างความเป็นธรรมทางสังคม และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยหลักการบริหารที่สำคัญ เช่น ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และการมองการณ์ไกล (Bratton & Gold, 2017)

ภายใต้แนวคิดดังกล่าว การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน จึงเป็นกรอบสำคัญที่บูรณาการมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้ากับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของทุนมนุษย์ให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของสังคมในระยะยาว อีกทั้ง ภาครัฐยังเผชิญความท้าทายหลายประการ เช่น ความเฉื่อยของระบบราชการ ข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสูงวัย ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เชื่อมโยงกับความยั่งยืนจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับการบริหารภาครัฐและสร้างความมั่นคงในระยะยาวของประเทศ



## แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมีความซับซ้อนและมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากภาคเอกชน เนื่องจากต้องรักษาสมดุลระหว่างเป้าหมายด้านประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ และการบริการสาธารณะ ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรและบริบททางการเมืองที่แตกต่างกัน

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการบุคลากรของรัฐอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการรักษาบุคลากรให้อยู่ในระบบราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินการกิจสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Kramar, 2014) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจึงแตกต่างจากภาคเอกชน เนื่องจากมิได้มุ่งเน้นเพียงผลกำไร แต่ให้ความสำคัญกับประโยชน์สาธารณะ และความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสำคัญ

ลักษณะเฉพาะของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐสามารถสรุปได้เป็นประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1. การยึดหลักคุณธรรมและความเสมอภาค ในการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและลดอิทธิพลทางการเมือง 2. การดำเนินงานภายใต้กรอบกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เคร่งครัด ซึ่งส่งผลให้มีข้อจำกัดด้านความยืดหยุ่น เมื่อเทียบกับภาคเอกชน 3. การมุ่งเน้นการให้บริการสาธารณะและการตอบสนองต่อประชาชนเป็นศูนย์กลาง มากกว่าการสร้างผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ 4. การมีความเกี่ยวข้องกับบริบททางการเมืองและนโยบายสาธารณะ ซึ่งอาจส่งผลต่อทิศทางและรูปแบบการบริหารบุคลากร และ 5. การมีความหลากหลายของหน่วยงานทั้งในระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น ทำให้รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความแตกต่างกันตามภารกิจและบริบทของแต่ละองค์กร ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจึงเป็นระบบที่มีความซับซ้อนและต้องรักษาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ และหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารราชการแผ่นดินและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนในระยะยาว

2. บทบาทและหน้าที่หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ บทบาทและหน้าที่หลักของ HRM ในภาครัฐ ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือก การบริหารผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ และแรงงานสัมพันธ์ การปฏิบัติงาน HRM ที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับความเป็นมืออาชีพของการบริหารราชการและการประกันการกำกับดูแลที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน



**ตารางที่ 1** หน้าที่หลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ

| หน้าที่                       | คำอธิบาย                                                                                                                     | ความสำคัญต่อภาครัฐ                                                                                                    |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การวางแผน                     | การกำหนดความต้องการบุคลากรในอนาคต การวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร และการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจของรัฐ                   | เพื่อให้มั่นใจว่าภาครัฐมีบุคลากรที่เพียงพอและมีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำเนินงานตามภารกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของประเทศ |
| การสรรหาและคัดเลือก           | กระบวนการดึงดูดและคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุดเข้าสู่ตำแหน่งงานในภาครัฐ                                       | เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถและคุณธรรมตามหลักคุณธรรม และตอบสนองความต้องการของประชาชน                             |
| การบริหารผลการปฏิบัติงาน      | การกำหนดเป้าหมาย การติดตามผล การประเมิน และการให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากร เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน                           | เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการสาธารณะ และสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน                                 |
| การฝึกอบรมและพัฒนา            | การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป | เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพของบุคลากรภาครัฐ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต                                          |
| การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการ | การกำหนดค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ เพื่อจูงใจ รักษาและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร                      | เพื่อดึงดูดและรักษามูลค่าของบุคลากรที่มีความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และประกันคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการ      |
| แรงงานสัมพันธ์                | การบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงการจัดการข้อร้องเรียนและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสภาพแรงงาน    | เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความเข้าใจร่วมกัน และแก้ไขข้อขัดแย้งอย่างเป็นธรรม                                |

### 3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ

3.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ NPM เป็นแนวทางการบริหารราชการที่ดึงเอาแนวคิดจากเศรษฐศาสตร์ร่วมสมัยและปรัชญาการจัดการของภาคเอกชนมาใช้ NPM มุ่งเน้นการนำแนวคิดและเทคนิคการจัดการแบบองค์กรธุรกิจมาประยุกต์ใช้ในภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการบริหารจัดการ ทฤษฎีนี้แตกต่างจากการบริหารราชการแบบดั้งเดิมอย่างสิ้นเชิงในแง่ของสมมติฐานหลักการและนโยบายปฏิบัติ โดยสนับสนุนการแปรรูป การจ้างงานภายนอก โครงสร้างองค์กรที่แบนราบ และมองผู้บริหารภาครัฐเป็นตัวแทนทางเศรษฐกิจที่มีเหตุผล (Westerman et al., 2014) ผลกระทบต่อ HRM ภาครัฐภายใต้แนวคิด NPM ได้แก่ การเสนอการปรับปรุงกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำความยืดหยุ่นมาใช้ และการจัดตั้งระบบ HRM เชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามมีข้อจำกัดเนื่องจากเครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์





ไม่สามารถแก้ปัญหาภาครัฐได้ทั้งหมด โดยเฉพาะปัญหาที่เกี่ยวข้องกับบริการสาธารณะที่ไม่สามารถวัดผลได้ด้วยกลไกตลาดเพียงอย่างเดียว

3.2 สมมติฐานมนุษย์สังคม (Social Man Hypothesis) ทฤษฎีนี้แตกต่างจากแนวคิดมนุษย์เศรษฐกิจที่เน้นการจูงใจด้วยรางวัลภายนอก โดยให้ความสำคัญกับความต้องการทางสังคมและจิตวิทยาของบุคคลมากขึ้น เน้นการแสดงออกถึงคุณค่าของมนุษย์และความก้าวหน้าโดยรวม (Renwick et al., 2013) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ทฤษฎีนี้เสนอให้มีการเหมาะสมกับบุคคลและตำแหน่งในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และส่งเสริมการพัฒนาแบบรอบด้านในการบ่มเพาะบุคลากร แนวคิดนี้สามารถมีบทบาทเชิงบวกในการปรับปรุงธรรมาภิบาล โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐถือเป็นจุดเริ่มต้นของการกำกับดูแล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐอย่างยั่งยืนไม่สามารถพึ่งพาตรรกะที่ขับเคลื่อนด้วยประสิทธิภาพของ NPM เพียงอย่างเดียวได้ แต่ต้องบูรณาการเป้าหมายด้านประสิทธิภาพของ NPM เข้ากับคุณค่าที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลางของสมมติฐานมนุษย์สังคม ความตึงเครียดเกิดขึ้นเนื่องจากการขับเคลื่อนประสิทธิภาพและการลดต้นทุนของ NPM ซึ่งมักจะผ่านการจ้างงานภายนอกและการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน อาจบ่อนทำลายแรงจูงใจในการบริการสาธารณะและการพัฒนาบุคลากรในระยะยาวโดยไม่ตั้งใจ การมุ่งเน้นเฉพาะผลลัพธ์ที่วัดผลได้อาจละเลยคุณลักษณะที่สำคัญแต่ไม่สามารถวัดผลได้ง่าย เช่น จรรยาบรรณในการบริการสาธารณะ การทำงานร่วมกัน และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ดังนั้นการออกแบบระบบ HR ควรไม่เพียงขับเคลื่อนผลงาน แต่ยังต้องบ่มเพาะแรงจูงใจภายใน สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และส่งเสริมการพัฒนาแบบองค์รวม เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรภาครัฐมีความยืดหยุ่นและทุ่มเทในการรับใช้ผลประโยชน์สาธารณะอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐยังคงมีความเฉพาะเจาะจงสูงในบริบทของแต่ละประเทศและขึ้นอยู่กับเส้นทางประวัติศาสตร์อย่างมาก ซึ่งหมายความว่าประเพณีทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมทางการเมือง และโครงสร้างระบบราชการที่มีอยู่มีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อการปฏิบัติงาน HRM และการยอมรับการปฏิรูป ตัวอย่างเช่น NPM ซึ่งมีต้นกำเนิดจากบริบทตะวันตก เผชิญกับความเฉื่อยของสถาบัน การเมือง และมรดกทางประวัติศาสตร์ในประเทศยุโรปหลังสังคมนิยม การพึ่งพาเส้นทางเดิมนี้บ่งชี้ว่า การนำแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดจากบริบทอื่นมาใช้โดยไม่มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับเส้นทางทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมในท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะล้มเหลวหรือเผชิญกับการต่อต้านอย่างมีนัยสำคัญ การบรรลุการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนในภาครัฐจึงต้องอาศัยแนวทางที่ละเอียดอ่อนและคำนึงถึงบริบท โดยผู้กำหนดนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ HR ต้องวิเคราะห์เส้นทางเฉพาะของประเทศและองค์กรของตน รวมถึงแบบอย่างทาง



ประวัติศาสตร์ พลวัตทางการเมือง และบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม เพื่อระบุกลยุทธ์ที่เป็นไปได้และมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีระดับโลกจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวและทำให้เป็นท้องถิ่นอย่างมาก โดยตระหนักว่าแนวทางแบบเดียวไม่สามารถใช้ได้กับทุกกรณี

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารบุคลากรของรัฐบาลมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากภาคเอกชน โดยมุ่งเน้นประโยชน์สาธารณะ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นสำคัญ ภายใต้กรอบกฎหมายและบริบททางการเมืองที่กำกับการดำเนินงาน แนวคิดสำคัญประกอบด้วยการยึดหลักคุณธรรมในการบริหารบุคลากร บทบาทหน้าที่ด้านการวางแผน สรรหา พัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่มีมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น และแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ที่เน้นคุณค่าของบุคลากรและแรงจูงใจภายใน ซึ่งการบูรณาการแนวคิดดังกล่าวทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐพัฒนาไปสู่บทบาทเชิงกลยุทธ์ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืน

### แนวคิดและกรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน (SHRM) เป็นแนวคิดที่ขยายขอบเขตของ HRM แบบดั้งเดิม โดยบูรณาการหลักการความยั่งยืนเข้ากับการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายในระยะยาว พร้อมทั้งสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

1. นิยามและวิวัฒนาการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน หมายถึง แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้ากับกระบวนการบริหารบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรควบคู่กับการสร้างคุณค่าในระยะยาวต่อบุคลากร สังคม และสิ่งแวดล้อม แนวคิดนี้มีพัฒนาการมาจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและผลลัพธ์ระยะสั้น ไปสู่การให้ความสำคัญกับความยั่งยืนในระยะยาว โดยเริ่มจากการเน้นประสิทธิภาพการใช้แรงงานและการควบคุมต้นทุน ต่อมาได้ขยายไปสู่การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และในระยะหลังได้ผสานแนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคมและการรักษาสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนจึงมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ การมุ่งเน้นความสมดุลระหว่างผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของบุคลากร และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและ



เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดี รวมทั้งการออกแบบนโยบายและกระบวนการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรและสังคม ดังนั้น อาจสรุปนิยามของการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนได้ว่า เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทั้งในระดับองค์กรและสังคมในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

2. มิติความยั่งยืนสามด้าน กับ SHRM ยึดหลักการ Triple Bottom Line (TBL) ซึ่งเน้นสามมิติที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

2.1 ความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ (Economic Sustainability) มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและผลประกอบการทางการเงินในระยะยาว นโยบาย HR ที่เชื่อมโยงระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเข้ากับเป้าหมายขององค์กรมีส่วนช่วยในความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ

2.2 ความยั่งยืนทางสังคม (Social Sustainability) ส่งเสริมการไม่แบ่งแยก ความเท่าเทียม และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งรวมถึงการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

2.3 ความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability) มุ่งลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมผ่านการริเริ่มที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและแนวปฏิบัติในที่ทำงานที่ยั่งยืน เช่น การประหยัดพลังงาน การลดของเสีย และการรีไซเคิล

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน

| มิติ (Dimension) | HRM แบบดั้งเดิม                                                                          | SHRM (Sustainable HRM)                                                                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| เป้าหมายหลัก     | เป้าหมายระยะสั้นขององค์กร, เพิ่มผลผลิตสูงสุด, ควบคุมต้นทุนแรงงาน, การปฏิบัติตามกฎระเบียบ | ความยืดหยุ่นในระยะยาว<br>สมดุลระหว่างเป้าหมายองค์กรกับความต้องการทางสังคม/สิ่งแวดล้อม<br>การฟื้นฟูทรัพยากรมนุษย์<br>ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน<br>Triple Bottom Line |
| ระยะเวลา         | ระยะสั้นถึงปานกลาง                                                                       | ระยะยาว                                                                                                                                                               |
| การให้ความสำคัญ  | ประสิทธิภาพการดำเนินงาน, การปฏิบัติตามกฎหมาย, การลดต้นทุน                                | ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน<br>ความรับผิดชอบต่อสังคม<br>ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม<br>การสร้างคุณค่าระยะยาว                                                                |



## ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน (ต่อ)

| มิติ (Dimension)  | HRM แบบดั้งเดิม                                                         | SHRM (Sustainable HRM)                                                                                                                                                      |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| การมองบุคลากร     | ทรัพยากรที่ต้องบริหารจัดการ                                             | ทุนมนุษย์ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย                                                                                                                                              |
| ผลกระทบที่พิจารณา | ผลกระทบภายในองค์กร เช่น<br>ผลผลิต กำไร                                  | ผลกระทบภายในและภายนอก<br>องค์กร                                                                                                                                             |
| ตัวอย่างกิจกรรม   | การสรรหาตามตำแหน่ง<br>การประเมินผลงานประจำปี<br>การฝึกอบรมตามความจำเป็น | การสรรหาที่เน้นความหลากหลาย<br>การฝึกอบรมด้านความยั่งยืน<br>การส่งเสริม Work-life balance<br>สวัสดิการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม<br>การพัฒนาความเป็นผู้นำด้านความ<br>ยั่งยืน |

จากตารางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนมีความแตกต่างจากแนวทางดั้งเดิม โดยเน้นการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว แนวคิดนี้มองบุคลากรเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่า ไม่ใช่เพียงทรัพยากรในการผลิตและให้ความสำคัญกับผลกระทบทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรภาครัฐให้สามารถปรับตัวและดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า แนวคิดและกรอบแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนเป็นการพัฒนาจากแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยอาศัยกรอบแนวคิดสามมิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบนโยบายและกระบวนการบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ แนวคิดดังกล่าวมองบุคลากรเป็นทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

## ความท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐสู่ความยั่งยืน

การเปลี่ยนผ่านสู่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐที่ยั่งยืนนั้นเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในระดับสากลและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของประเทศไทยซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงอุปสรรคทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร

1. ความท้าทายทั่วไปในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ ภาครัฐทั่วโลกเผชิญกับความท้าทายพื้นฐานหลายประการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประการแรก คือ



ความเฉื่อยของสถาบันและมรดกทางประวัติศาสตร์ ซึ่งหมายถึงการที่ระบบราชการมักมีโครงสร้างที่แข็งกระด้างและยึดติดกับแนวปฏิบัติเดิม ทำให้การปฏิรูป HRM เป็นไปได้ยากและมักเผชิญกับการต่อต้าน ประการที่สองคือ ความสามารถของบุคลากรที่จำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งนำไปสู่ความล่าช้าและประสิทธิภาพการบริการที่ไม่เต็มที่ นอกจากนี้ การขาดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็เป็นปัญหาสำคัญ ซึ่งอาจเกิดจากการขาดสิ่งจูงใจและรางวัลที่เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน อีกหนึ่งความท้าทาย คือ โครงสร้างพื้นฐานและระบบเทคโนโลยีที่ไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลให้ระบบการบริหารจัดการประชากรมักประสบปัญหาทางเทคนิค และขาดการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน หลักการสรรหาที่ไม่เป็นธรรมและการปฏิบัติการจัดการที่ล้าสมัย รวมถึงกลไกการประเมินที่ไม่สมบูรณ์ ก็เป็นอุปสรรคต่อการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและจูงใจให้พวกเขาทำงานอย่างเต็มศักยภาพ สุดท้าย คือ รูปแบบระบบราชการที่แข็งกระด้างซึ่งปรับตัวได้น้อยต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายและความต้องการของชุมชน รวมถึง ข้อจำกัดด้านการเงิน ที่อาจส่งผลให้งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมบุคลากรลดลง โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ

2. ความท้าทายเฉพาะในการบูรณาการความยั่งยืน นอกเหนือจากความท้าทายทั่วไปแล้ว การบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้ากับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังเผชิญกับอุปสรรคเฉพาะ ประการแรก คือ ความเข้าใจผิดและการตีความที่หลากหลายของความยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่การขาดค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันและเป็นอุปสรรคต่อการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง คือ การแยกส่วนของความยั่งยืนจากสาขาย่อยของ HRM ทำให้แนวคิดนี้ยังไม่ถูกรวมเข้ากับการคิดพื้นฐาน กระบวนการ และแนวปฏิบัติของ HRM อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ วรรณกรรมส่วนใหญ่ยังคงละเลยมิติทางเศรษฐกิจและสังคมของความยั่งยืน โดยมักเน้นไปที่ HRM ด้านสิ่งแวดล้อม (Green HRM) เป็นหลัก ซึ่งทำให้การนำความยั่งยืนไปใช้ไม่ครอบคลุมและไม่สมดุล แม้จะมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานแบบอิเล็กทรอนิกส์ แต่ก็ยังพบว่า การไม่รวมเป้าหมายสีเขียวในการบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นปัญหา ทำให้ยากต่อการประเมินและให้รางวัลแก่พนักงานตามผลงานด้านสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังขาดทักษะและความรู้ที่เพียงพอ ในหมู่ข้าราชการเกี่ยวกับ Green HRM และกระบวนการการสรรหาและคัดเลือกที่ไม่ได้เน้นกรีนไมด์เซต ซึ่งหมายถึงการไม่ให้ความสำคัญกับการได้มาซึ่งพนักงานที่มีแนวคิดด้านสิ่งแวดล้อม สุดท้าย คือ การขาดการทำให้เป็นสถาบัน โดยการใช้ปฏิบัติ Green HRM มักเกิดขึ้นโดยบังเอิญจากการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ มากกว่าที่จะเป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์และความยั่งยืนที่ถูกทำให้เป็นสถาบันอย่างเป็นทางการผ่านนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน



3. ความท้าทายในบริบทภาครัฐไทย ในบริบทของประเทศไทย ภาครัฐเผชิญกับความท้าทายที่คล้ายคลึงและซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล บุคลากรภาครัฐไทยยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงความคิด และยึดติดกับระบบการทำงานแบบดั้งเดิม นอกจากนี้ ยังขาดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการจัดซื้อและพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย รวมถึงการขาดฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ส่วนกลางและการเชื่อมโยงข้อมูลดิจิทัลระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ที่ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2561) ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อโครงสร้างเศรษฐกิจ กำลังการผลิต และกำลังแรงงาน การเปลี่ยนแปลงนี้อาจนำไปสู่การขาดแคลนแรงงานและภาระทางการคลังที่เพิ่มขึ้นสำหรับสวัสดิการผู้สูงอายุ ส่วนของวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อม แม้จะมีการปฏิรูป แต่ยังคงมีการกลับไปสู่ระบบราชการแบบดั้งเดิมและการควบคุมที่เข้มงวดมากขึ้นจากส่วนกลาง รวมถึงความคิดแบบระบบราชการในระดับผู้นำที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร และปริมาณงานเอกสารที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการตรวจสอบจากสาธารณะ ซึ่งทำให้ขาดความเป็นอิสระที่แท้จริง การที่หน่วยงานต่าง ๆ มีอิสระในการออกแบบกระบวนการจัดการภายในของตนเอง ทำให้เกิดการแตกแยกของแนวปฏิบัติ HR และนโยบายภายในระหว่างองค์กรต่าง ๆ และขาดความสอดคล้องระหว่างแนวปฏิบัติ HR กับกลยุทธ์องค์กรในภาพรวม ความแตกต่างในวิธีการสรรหา การบริหารผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน นำไปสู่ความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันในหมู่พนักงาน

ความท้าทายพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐที่ยั่งยืน คือ วงจรที่ส่งเสริมกันระหว่างความเฉื่อยของระบบราชการและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างแบบดั้งเดิมและกรอบความคิดที่ฝังรากลึกมักต่อต้านความพยายามในการปรับปรุงให้ทันสมัย ซึ่งจะยิ่งตอกย้ำความเฉื่อยที่มีอยู่และทำให้การนำแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนใหม่ ๆ มาใช้เป็นเรื่องยากขึ้น การขาดความเข้าใจในหลักธรรมาภิบาล ยังทำให้การต่อต้านนี้รุนแรงขึ้น เนื่องจากแนวทางใหม่ ๆ อาจถูกมองว่าเป็นการเบี่ยงเบนจากบรรทัดฐานเดิมมากกว่า การปรับปรุง ดังนั้น การเอาชนะความท้าทายเหล่านี้จึงต้องอาศัยมากกว่าการนำนโยบายหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ แต่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและภาวะผู้นำอย่างลึกซึ้งภายในภาครัฐ หากไม่สามารถแก้ไขกรอบความคิดแบบระบบราชการที่ฝังรากลึก ส่งเสริมการเปิดกว้างอย่างแท้จริงต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างความเข้าใจร่วมกันถึงประโยชน์ของความยั่งยืน แม้แต่ความคิดริเริ่ม SHRM ที่มีเจตนาดีที่สุดก็อาจเผชิญกับอุปสรรคสำคัญ ซึ่งนำไปสู่การนำไปใช้ที่ล่าช้า การดำเนินการที่ผิวเผิน และผลกระทบระยะยาวที่จำกัด





สรุปได้ว่า ความท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐสู่ความยั่งยืนเกิดจากทั้งปัจจัยเชิงโครงสร้างและเชิงบริบท โดยเฉพาะความเฉื่อยของระบบราชการที่ยึดติดกับแนวปฏิบัติเดิม ข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานที่ไม่เพียงพอ ตลอดจนแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และประชากร เช่น การเข้าสู่สังคมสูงวัย นอกจากนี้ การบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนยังประสบปัญหาการขาดความเข้าใจร่วม การดำเนินงานที่แยกส่วน และการขาดการสนับสนุนเชิงนโยบายอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การปรับตัวของภาครัฐเป็นไปอย่างล่าช้า ดังนั้น การขับเคลื่อนการจัดการทรัพยากรมนุษย์สู่ความยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนทั้งในระดับโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กรและศักยภาพของบุคลากรควบคู่กันไป เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง

### แนวทางและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐที่ยั่งยืน

การก้าวข้ามความท้าทายที่ซับซ้อนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐสู่ความยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวทางเชิงกลยุทธ์และแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ครอบคลุมทุกมิติ

1. การส่งเสริม SHRM ในภาครัฐ เริ่มต้นจากการกำหนดกลยุทธ์และทิศทางให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยฝ่าย HR ควรมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเห็นภาพรวมและเป้าหมายร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญ โดยสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง สร้างองค์กรที่โปร่งใส และจัดกิจกรรมที่พนักงานมีส่วนร่วมกับสังคมและสิ่งแวดล้อม SHRM ยังต้องมุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านมนุษย์และสังคมในระยะยาว เช่น การฟื้นฟูทรัพยากรมนุษย์และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งขยายขอบเขตของ HRM ให้กว้างกว่าการมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานระยะสั้นเพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ การพัฒนาองค์กรที่มีศักยภาพสูง โดยมีแผนที่ชัดเจนเพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ และการที่ HR มีบทบาทในการเป็นผู้นำองค์กรแห่งการเรียนรู้ก็เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่ความยั่งยืน

2. แนวปฏิบัติ Green HRM มุ่งเน้นการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรม HRM ต่างๆ การใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ในการรับสมัครและคัดเลือกช่วยลดการใช้กระดาษ ทำให้กระบวนการสะอาดขึ้น ประหยัดต้นทุน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ Ajira Portal ในแทนชาเนี่ย หรือเว็บไซต์รับสมัครงานของ ปตท. การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ช่วยลดการบริโภควัสดุสิ่งพิมพ์และการปล่อยก๊าซจากการเดินทางการใช้ระบบ e-Office และการรณรงค์ให้ใช้กระดาษทั้งสองด้าน การรีไซเคิล และการใช้รูปแบบดิจิทัลเป็นสิ่งสำคัญในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การใช้แสงสว่างและระบบทำความ





ร้อนที่ประหยัดพลังงาน รวมถึงการจัดโปรแกรมรีไซเคิลที่ครอบคลุม ช่วยลดการปล่อยคาร์บอนและส่งเสริมความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมในหมู่พนักงาน การเสนอสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมความยั่งยืน เช่น โครงการรถยนต์ไฟฟ้า สวัสดิการขนส่งสาธารณะ หรือโครงการปั่นจักรยานไปทำงาน ช่วยสนับสนุนพนักงานทางการเงินและลดการปล่อยคาร์บอนขององค์กรโดยรวม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของการเดินทางเพื่อธุรกิจและส่งเสริมการประชุมเสมือนจริงแทนการเดินทางที่ไม่จำเป็น ช่วยลดการปล่อยคาร์บอนและสร้างวัฒนธรรมที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

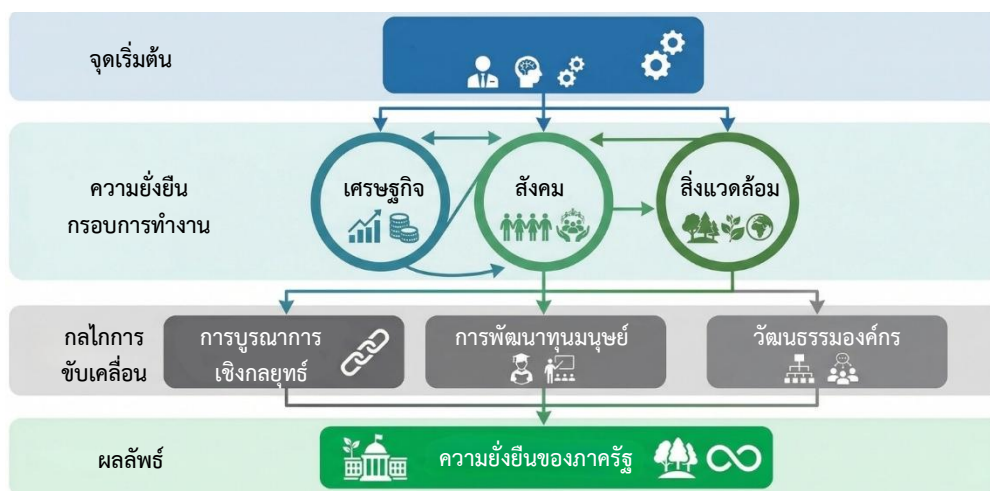
3. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของ SHRM การจัดให้มีชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนชีวิตส่วนตัว และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนพนักงานในฐานะปัจเจกบุคคลที่มีลำดับความสำคัญนอกเหนือจากที่ทำงานการให้พนักงานมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างอิสระ ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้นและลดการขาดงาน การให้โอกาสในการเติบโต การยกระดับทักษะ การเปลี่ยนทักษะ และการหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีสุขภาพดี ปราศจากความเครียด การกำหนดค่าตอบแทนที่เทียบเท่ากับค่าจ้างเพื่อชีวิตและการให้สวัสดิการที่ครอบคลุมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีและความมั่นคง การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การจัดการความเครียด และการให้บริการปรึกษาทางจิตวิทยา การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น

สรุปได้ว่า แนวทางและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐที่ยั่งยืนต้องอาศัยการบูรณาการเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม ตลอดจนการนำแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นขององค์กรและยกระดับศักยภาพภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและบรรลุความยั่งยืนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อค้นพบจากการศึกษา ผู้เขียนได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดลเชิงแนวคิด เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของการจัดการ

ทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐที่มุ่งสู่ความยั่งยืน โดยแสดงให้เห็นถึงบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในฐานะกลไกเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกรอบความยั่งยืนกับกระบวนการบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ ดังปรากฏในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 ให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐได้พัฒนาไปสู่บทบาทเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเชื่อมโยงเข้าสู่กรอบความยั่งยืนที่ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งสามมิติมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงและเกื้อหนุนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ การดำเนินการในมิติเศรษฐกิจมุ่งเน้นประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มิติสังคมให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมและคุณภาพชีวิตของบุคลากร ขณะที่มิติสิ่งแวดล้อมเน้นการลดผลกระทบและการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน โดยกรอบดังกล่าวทำหน้าที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐให้สอดคล้องกับการพัฒนาในระยะยาว ในขณะเดียวกัน กลไกการขับเคลื่อนที่สำคัญประกอบด้วย การบูรณาการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทุนมนุษย์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการแปลงกรอบแนวคิดไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการบูรณาการเชิงกลยุทธ์ช่วยเชื่อมโยงนโยบายและการบริหาร การพัฒนาทุนมนุษย์ช่วยเสริมสร้างศักยภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร และวัฒนธรรมองค์กรช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมและค่านิยมที่สนับสนุนความยั่งยืน กระบวนการทั้งหมดนำไปสู่ผลลัพธ์สำคัญ คือ ความยั่งยืนของ



ภาครัฐ ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าให้แก่สังคมในระยะยาวอย่างสมดุลและยั่งยืน

## สรุป

จากการสำรวจแนวคิดและแนวปฏิบัติของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ โดยเน้นย้ำถึงบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปของ HRM จากหน้าที่เชิงปฏิบัติการไปสู่บทบาทเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนความยั่งยืน การวิเคราะห์ได้แสดงให้เห็นว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน (SHRM) เป็นแนวทางแบบองค์รวมที่ครอบคลุมมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในระยะยาวให้กับองค์กรและบุคลากร พร้อมทั้งสร้างคุณค่าให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม อย่างไรก็ตาม ภาครัฐเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญในการมุ่งสู่ความยั่งยืน ทั้งในระดับสากลและในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเฉื่อยของระบบราชการ การขาดความสามารถและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล และผลกระทบจากสังคมสูงวัย ความท้าทายเหล่านี้สร้างความไม่สมดุลระหว่างแรงกดดันภายนอกที่เพิ่มขึ้นกับศักยภาพในการปรับตัวของ HR ภายในองค์กร การนำเสนอแนวทางและแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ได้ชี้ให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่สำคัญในการก้าวข้ามความท้าทายเหล่านี้ โดยเน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างการนำเทคโนโลยีมาใช้และแนวปฏิบัติที่เน้นมนุษย์เป็นศูนย์กลาง บทบาทของ HR ในการเป็นผู้สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรเชิงกลยุทธ์ และความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายและวงจรข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมุ่งสู่ความยั่งยืนได้อย่างแท้จริง มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติดังต่อไปนี้ 1. การบูรณาการเชิงกลยุทธ์ ผังหลักการ SHRM เข้าไปในนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินและกลยุทธ์ขององค์กรภาครัฐในทุกระดับ เพื่อให้มั่นใจว่า HRM เป็นส่วนสำคัญของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของชาติ การดำเนินการนี้ควรเป็นส่วนหนึ่งของวิสัยทัศน์ระยะยาวของประเทศ 2. การพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการลงทุนในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาทักษะดิจิทัล และทักษะการปรับตัวสำหรับบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น สังคมสูงวัยและการปฏิวัติด้านเทคโนโลยี และ 3. การปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมที่โปร่งใส ความรับผิดชอบ นวัตกรรม และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยก้าวข้ามข้อจำกัดของระบบราชการแบบดั้งเดิมที่อาจขัดขวางการเปลี่ยนแปลง



## เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2561). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2562-2565*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- Bratton, J. & Gold, J. (2017). *Human Resource Management: Theory and Practice* (6th ed.). London: Palgrave Macmillan.
- Kramar, R. (2014). Beyond Strategic Human Resource Management: is Sustainable Human Resource Management the Next Phase?. *Human Resource Management Review*, 24(4), 387–399.
- Renwick, D. W. S. et al. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-13.
- Westerman, G. et al. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.



**การเสริมสร้างสมรรถนะหลักของพนักงานครู  
และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ตามหลักพลธรรม\***  
STRENGTHENING THE CORE COMPETENCIES OF TEACHERS  
AND LOCAL EDUCATIONAL PERSONNEL BASED ON  
THE PRINCIPLE OF PALADHAMMA

พระก้องเกียรติ สุวadhanปญโญ, พระพิพัฒน์ ปญญาวฑฒโน  
Phra Kongkiat Suvaddhanapañño, Phra Phiphat Paññavaddhano  
นักวิชาการอิสระ  
Independent Scholar  
Corresponding Author E-mail: Kongsakonnakon@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ตามหลักพลธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการปฏิรูปการศึกษา หลักพลธรรม หรือพละ 5 ได้แก่ สัทธาพละ (ความเชื่อ) วิริยพละ (ความเพียร) สติพละ (ความระลึกได้) สมาธิพละ (ความตั้งมั่นแห่งจิต) และปัญญาพละ (ความรู้) สามารถบูรณาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ 5 ด้าน คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในบทบาทและความเพียรในการทำงาน ส่งผลต่อการวางแผน การติดตาม และการพัฒนาผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ 2. การบริการที่ดี โดยเน้นความรอบคอบ สุภาพ เข้าใจผู้รับบริการ และมีจิตสำนึกในการให้บริการด้วยความเต็มใจ 3. การพัฒนาตนเอง ผ่านความใฝ่รู้ การศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง และการประยุกต์ใช้ความรู้หรือนวัตกรรมที่เหมาะสม 4. การทำงานเป็นทีม โดยอาศัยความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รับฟัง และสร้างความเข้าใจร่วมกัน พร้อมสร้างความไว้วางใจ เคารพ และความสามัคคีในทีม และ 5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรม อุทิศการงานทางวิชาชีพและการปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม

**คำสำคัญ:** สมรรถนะหลัก; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; พลธรรม



## Abstract

This article presents guidelines for enhancing the core competencies of local education personnel, including teachers and educational staff, based on the principles of Paltham (five spiritual powers). These competencies play a crucial role in improving the quality of educational management and in developing learners in alignment with societal changes and educational reforms. The five spiritual powers, or Paltham, include Saddha-pala (faith), Viriya-pala (effort), Sati-pala (mindfulness), Samadhi-pala (concentration), and Panna-pala (wisdom). They can be integrated to develop five key competencies of teachers and educational personnel: 1. Achievement-oriented work, which emphasizes confidence in one's role and perseverance, leading to effective planning, monitoring, and performance improvement; 2. Quality service, focusing on carefulness, politeness, understanding of service recipients, and a conscientious and willing attitude; 3. Self-development, through continuous learning, research, and the application of appropriate knowledge or innovations to enhance work quality; 4. Teamwork, which requires emotional regulation, active listening, mutual understanding, trust, respect, and team cohesion; and 5. Professional ethics and conduct, emphasizing adherence to ethical principles and professional ideals, and serving as a role model for learners and society.

**Keyword:** Core Competencies; Local Government Organizations; Paladhamma

## บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนชาวไทยทุกคน โดยรัฐมีหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมให้ประชาชนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน อันเป็นทุนทางปัญญาที่สำคัญต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างสันติสุข การพัฒนาทางการศึกษาดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ เพื่อให้สามารถพัฒนาได้อย่างก้าวหน้าและเท่าทันแต่ละประเทศ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2566) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษา โดยถือว่าการจัดการศึกษาเป็นบริการ



สาธารณะประเภทหนึ่ง ทั้งยังได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจด้านการให้บริการสาธารณะจากส่วนกลางไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมถึงภารกิจด้านการจัดการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตในทุกวัย พร้อมทั้งมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการจัดการศึกษาในทุกระดับ ขณะเดียวกัน รัฐทำหน้าที่กำกับ ดูแล และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ด้วยเหตุนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องดำเนินการด้านการจัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับรัฐภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ (กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2566)

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรและก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ จำเป็นต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาตนภายในองค์กรควบคู่กับการนำกิจกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งย่อมส่งผลดีต่อการดำเนินงานโดยรวม และช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินงานภายในองค์กร โดยเฉพาะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งในเชิงนโยบาย ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบายการส่งผลให้บุคลากรรวมถึงพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ภายใต้การบริหารงานดังกล่าว จำเป็นต้องรองรับการปฏิบัติงานตามนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลง พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา แม้จะสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ในบริบทของการจัดการศึกษา ยังต้องคำนึงถึงสมรรถนะทางวิชาชีพครูของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย สมรรถนะวิชาชีพครูเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา อาทิ สมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนพึงมี ทั้งนี้ การประเมินสมรรถนะดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ส่วนหนึ่งเพื่อประโยชน์ของครู โดยใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ การขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เงินเดือน และการเชิดชูเกียรติ เป็นต้น ขณะเดียวกัน เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน คือ ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม (วนิดา ภูวนารณรักษ์, 2552) หลักพลธรรม หรือพละ 5 ในที่นี้ ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สามารถนำมาบูรณาการใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะของพนักงานครูและบุคลากรโดยหลักพละ 5 หมายถึง กำลังธรรม 5 ประการ ได้แก่ ศรัทธาพละ กำลังแห่งความเชื่อ วิริยะพละ กำลังแห่งความเพียร สติพละ กำลังแห่งสติ สมาธิพละ กำลังแห่งจิตใจ





ที่ตั้งมั่น และปัญญาพละ คือ กำลังแห่งความรอบรู้ซึ่งเกิดจากการใคร่ครวญด้วยปัญญา (ส.ม. (ไทย) 19/843/211) ซึ่งสามารถนำมาบูรณาการใช้เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะดังกล่าวได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น การเสริมสร้างสมรรถนะหลักของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นดังกล่าว โดยการนำหลักพลธรรมมาใช้เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ จึงมีส่วนช่วยผลักดันทั้งในด้านการปฏิบัติงานภายในองค์กร ตลอดจนการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล ดังนั้น การศึกษาในประเด็นดังกล่าวจึงมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะในมิติทางสังคม โดยนำหลักพุทธธรรมเข้ามาเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในอนาคต

### สมรรถนะหลัก

ปัจจุบัน ประเทศต่าง ๆ หลายประเทศทั่วโลกได้เร่งดำเนินการปรับปรุงระบบการศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับสังคมแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงได้รับการให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ส่งผลให้การกำหนดสมรรถนะหลักของครูกลายเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานทางวิชาชีพให้เกิดประสิทธิผล และเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพครู (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน, 2551) โดยพื้นฐานแล้ว “สมรรถนะ” หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีในเกณฑ์ที่กำหนดตามความรับผิดชอบของตน และจะเห็นได้ว่าแนวคิดเรื่องสมรรถนะนั้นแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้และความสามารถ เพื่อให้เกิดคุณลักษณะเหล่านั้น โดยกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่าตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ นั้น จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมใด ในระดับใด จึงจะทำให้บุคคลนั้นมีคุณลักษณะที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (McClelland, 1973)

สมรรถนะครู หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับการทำงานและความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะที่แสดงออกภายนอก เช่น ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่แสดงออก และคุณลักษณะที่แฝงอยู่ภายใน เช่น ความเชื่อทัศนคติ และความฉลาดทางอารมณ์ เป็นต้น (ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2560) สมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนพึงมี ตามที่สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 กำหนดไว้ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ประการ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้แก่



1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดคุณภาพและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ มีความรับผิดชอบ รอบคอบ และสร้างสรรค์ สามารถกำหนดทิศทางการทำงาน วางแผน ดำเนินการ ติดตามตรวจสอบ และพัฒนา ผลงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริการที่ดี หมายถึง เจตคติและพฤติกรรมในการให้บริการด้วยความเอาใจใส่ เต็มที่ และเป็นมิตร พร้อมทั้งมีความสามารถในการพัฒนากระบวนการให้บริการเกิดความ คล่องตัว ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความมุ่งมั่นในการแสวงหาและต่อยอดองค์ความรู้ ทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อนำมาปรับใช้ในการยกระดับศักยภาพตนเองและพัฒนางานให้มีคุณภาพ สูงขึ้น

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเกื้อกูล เปิดรับความ คิดเห็นที่หลากหลาย และปรับสถานะการเป็นผู้นำหรือผู้ร่วมงานได้ สามารถสร้างความ สัมพันธ์อันดี ความไว้วางใจ และความร่วมมือภายในทีม เพื่อขับเคลื่อนการจัด การศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย

5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การยึดมั่นและประพฤติตน ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และมาตรฐานวิชาชีพครูด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบและ เป็นธรรม สะท้อนความเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม และเสริมสร้างความมั่น และศรัทธาต่อวิชาชีพครูโดยรวม

สมรรถนะดังกล่าวเป็นองค์ประกอบสำคัญ แสดงคุณลักษณะและความสามารถ ที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงมี ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลักของครูอย่างต่อเนื่อง จึงช่วยเสริมสร้างความ เข้มแข็งของวิชาชีพครู และสนับสนุนการขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้

## บริบทการศึกษาท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 250 ได้กำหนดให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจในการดูแลรวมถึงจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้หลักการพัฒนายั่งยืน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545



มาตรา 41 ซึ่งบัญญัติให้ท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาทุกระดับตามความเหมาะสมและคำนึงถึงความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ อบต. อบจ. และ กทม. มีอำนาจหน้าที่ในการจัดให้มีบริการสาธารณะด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้คนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545)

การจัดการศึกษาของท้องถิ่นในปัจจุบัน จากการที่กฎหมายได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้จัดการศึกษาในเขตพื้นที่ของตน ดังนั้น จึงมีการกึ่งในการจัดการศึกษา (วศิน โกมุท, 2558) ดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาในระบบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาในระบบตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด โดยจัดการศึกษา 2 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐานและในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปีก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งรัฐต้องจัดให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ซึ่งไม่จัดเก็บค่าธรรมเนียม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งในระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็นตอนต้นและตอนปลาย โดยระดับมัธยมศึกษาตอนปลายแบ่งเป็นประเภทสามัญและประเภทอาชีวศึกษา ส่วนในระดับอุดมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาหลังจากจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา

2. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามความพร้อม และโอกาส โดยอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ รวมถึงแหล่งความรู้อื่น ๆ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการและส่งเสริมการให้ความรู้ด้านอาชีพ การพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน การรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพในพื้นที่เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของประชาชนและความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนการสนับสนุนหนังสือ หนังสือพิมพ์ สื่อ และสิ่งพิมพ์แก่ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ตำบล และห้องสมุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดวิสัยทัศน์การจัดการศึกษาท้องถิ่นว่า “การจัดการศึกษาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของคนในท้องถิ่น ให้สามารถบูรณาการการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง อันเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น” การจัดการศึกษาท้องถิ่นโดยทั่วไปดำเนินการภายใต้หลักการแบ่งบทบาทระหว่างส่วนกลางและท้องถิ่น โดยส่วนกลางทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แผนการศึกษา หลักสูตร มาตรฐาน และแนวทางการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ขณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในการจัดการศึกษาและดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบ



กฎหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553) โรงเรียนหรือสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากเดิมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทหลักในการจัดการบริการสาธารณะเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เมื่อภารกิจด้านการศึกษาได้รับการถ่ายโอนและเปิดโอกาสให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมุ่งให้เด็กและเยาวชนในท้องถิ่นได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง การจัดการศึกษาท้องถิ่นจึงเป็นภารกิจที่มีลักษณะสอดคล้องและเชื่อมโยงกับการดูแลพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง

การบริหารจัดการการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความมั่นคงของสังคม โดยมุ่งสอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของความเป็นคนไทยและสังคมไทยตามมาตรฐานการศึกษาชาติ ซึ่งครอบคลุมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนไทยทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข แนวทางการจัดการศึกษามุ่งเน้นการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่กับการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน รวมทั้งการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมุ่งพัฒนาวิธีการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ให้เข้มแข็ง พร้อมส่งเสริมความพร้อมของเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเยาวชนและสังคมทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดมาตรฐานดังกล่าวเป็นแนวทางในการจัดการและยกระดับคุณภาพการศึกษาท้องถิ่นให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (กฤตยากร ลดาวัลย์, 2563)

การจัดการศึกษาท้องถิ่นของไทยมีรากฐานจากกรอบกฎหมายและนโยบายของรัฐ ที่มุ่งกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างชัดเจน ทั้งในด้านอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาในพื้นที่ของตน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาทั้งในระบบและตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับบริบท ความต้องการ และศักยภาพของชุมชน ภายใต้กรอบมาตรฐานที่ส่วนกลางกำหนด การศึกษาท้องถิ่นจึงมิใช่เพียงภารกิจด้านการเรียนการสอนเท่านั้น หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างโอกาสทางการศึกษา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาชนและชุมชน ให้สอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนและการปกครองตนเองของท้องถิ่น



## หลักพลธรรม

หลักพลธรรม หรือพละ 5 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ความเชื่อมั่นในการดำเนินชีวิต และความไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรค เพื่อให้สามารถประพฤติปฏิบัติความดีได้อย่างมั่นคง โดยพละ 5 ประกอบด้วยหลักธรรมสำคัญ 5 ประการ (สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง, 2558) ได้แก่

1. ศรัทธาพละ (ความเชื่อ) หมายถึง ความเชื่อที่ตั้งอยู่บนเหตุและผล เป็นความศรัทธาในพระรัตนตรัย และความเชื่อในกรรมและผลของกรรม โดยไม่ม่งมายหรือหลงเชื่อสิ่งที่ไม่ไ้เหตุผล ศรัทธานี้เป็นพลังทางจิตใจที่เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติความดี

2. วิริยพละ (ความเพียร) หมายถึง ความบากบั่นพยายามอย่างต่อเนื่องในการละความชั่วและส่งเสริมความดี เป็นความเพียรที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และช่วยค้ำจุนจิตใจให้มั่นคงในการกระทำกิจต่าง ๆ

3. สติพละ (ความระลึกได้) หมายถึง ความระลึกรู้เท่าทัน ไม่เผลอไผล สามารถควบคุมจิตให้อยู่กับกิจหรืออารมณ์ที่เหมาะสม ช่วยให้การคิด การพูด และการกระทำเป็นไปอย่างรอบคอบและไม่ประมาท

4. สมาธิพละ (ความตั้งมั่นแห่งจิต) หมายถึง ภาวะที่จิตมีความแน่วแน่ สงบ ไม่ฟุ้งซ่าน สามารถตั้งมั่นอยู่ในอารมณ์เดียว เป็นพลังที่ช่วยประกอบจิตให้อยู่ในกุศลธรรม และพร้อมต่อการพัฒนาปัญญา

5. ปัญญาพละ (ความรู้รอบรู้) หมายถึง ความรู้และความเข้าใจอย่างถูกต้อง สามารถพิจารณาแยกแยะเหตุและผล ความดีและความชั่ว ตลอดจนเห็นความจริงของสภาวะธรรม ปัญญาเป็นพลังสำคัญที่นำไปสู่ความรู้แจ้งและการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

หลักพลธรรม หรือพละ 5 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ความมั่นคงในการดำเนินชีวิต และความไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรค เพื่อให้สามารถประพฤติปฏิบัติความดีได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง พละ 5 ประกอบด้วย ศรัทธา ความเพียร สติ สมาธิ และปัญญา ซึ่งล้วนเป็นพลังภายในที่เกื้อหนุนให้มนุษย์ดำรงชีวิตอย่างมีเหตุผล รอบคอบ และไม่ประมาท หลักธรรมดังกล่าวช่วยค้ำจุนการคิด การตัดสินใจ และการกระทำให้อยู่ในกรอบของคุณธรรมและความถูกต้อง อันนำไปสู่ความเจริญงอกงามทั้งทางจิตใจและการดำเนินชีวิตในสังคมอย่างสงบสุข

## องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ตามหลักพลธรรม สามารถแสดงแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสมรรถนะด้านนี้เกิดจากความเชื่อมั่น



ในบทบาทและหน้าที่ของตน มีความเพียรในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งมั่นไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ส่งผลให้การวางแผน การติดตาม และการพัฒนาผลงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2. การบริการที่ดี การบริการที่ดีต้องอาศัยความรอบคอบ สุภาพ และเข้าใจผู้รับบริการ พร้อมด้วยจิตสำนึกและความตั้งใจในการให้บริการด้วยความเต็มใจ นำไปสู่การพัฒนาระบบบริการทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาตนเองเกิดจากความไม่รู้และความเพียรในการศึกษาค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์และเลือกสรรองค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน 4. การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การรับฟัง และการสร้างความเข้าใจระหว่างสมาชิก รวมถึงความมุ่งมั่นทำงานร่วมกันตามเป้าหมาย การสร้างความไว้วางใจ การเคารพซึ่งกันและกัน และความสามัคคีภายในทีม และ 5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องยึดมั่นในหลักจริยธรรมและอุดมการณ์ทางวิชาชีพ ตระหนักในการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม และสามารถพิจารณาแยกแยะสิ่งที่ควรและไม่ควร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมแนวทางดังกล่าวสามารถนำมาเป็นกรอบในการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ตามหลักพลธรรม ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่



## สรุป

การเสริมสร้างสมรรถนะหลักของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นตามหลักพลธรรม (พละ 5) เป็นการช่วยพัฒนาศักยภาพทั้งด้านการปฏิบัติงานในองค์กรและการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลอย่างสมดุล หลักสัทธาพละ (ความเชื่อ) วิริยพละ (ความขยันหมั่นเพียร) สติพละ (ความจดจ่อตั้งมั่น) สมาธิพละ (ความตั้งใจ) และปัญญาพละ (ความรู้รอบรู้) ทำหน้าที่เป็นกำลังภายในที่เกื้อหนุนให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น รอบคอบ และยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลให้สมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ตอบสนองต่อบทบาทของการจัดการศึกษาท้องถิ่นที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความเข้มแข็งของประชาชน และการพัฒนาสังคมตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนระบบการศึกษาไทยสู่อนาคตอย่างมีคุณภาพ

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2553). *มาตรฐานการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- กฤตยากร ลดาวัลย์. (2563). การจัดการศึกษาท้องถิ่นสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 20(4), 209-216.
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2560). *Competency ทำงานดีกว่า ได้ผลดีกว่า*. นนทบุรี: ธิงค์บียอนด์ บุ๊คส์.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545, 19 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 119 ตอนที่ 123 ก. หน้า 16-21.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-23.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.





- วนิดา ภูวนารณรักษ์. (2552). สมรรถนะครูไทย. *วารสารรามคำแหง*, 26(5), 69-79.
- วสิน โคมุท. (2558). *การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเพิ่มโอกาสการศึกษาของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสหวิทยาการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง. (2558). *หลักสูตรธรรมศึกษา ชั้นตรี ฉบับปรับปรุง พุทธศักราช 2557*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551*. กรุงเทพฯ: บริษัท เพลิน สตูดิโอ จำกัด.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- McClelland, C. D. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence.” *American Psychologist*, 28(1), 1-14.



## เปรียบเทียบอำนาจทางการเมืองไทยในอดีตถึงปัจจุบัน\*

### A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE EVOLUTION OF POLITICAL POWER IN THAILAND

พระครูปัญญาสารบัณฑิต (อำนาจ พลปณฺโญ)

Phrakhrupanyasarabandit (Amnat Palapanyo)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Buriram Buddhist College

Corresponding Author E-mail: amnatsawaddee@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบพัฒนาการของอำนาจทางการเมืองไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยวิเคราะห์ความต่อเนื่องและความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอำนาจจากปี พ.ศ. 2475 ถึงบริบทการเมืองร่วมสมัย การศึกษาแบ่งลำดับเวลาเป็น 4 ช่วงสำคัญ ได้แก่ 1. ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ 2. จุดเปลี่ยนหลังการอภิวัฒน์ พ.ศ. 2475 3. พัฒนาการอำนาจรัฐในฐานะรัฐราชการและบทบาทกองทัพ และ 4. การจัดสรรอำนาจในระบอบการเมืองแบบผสมในปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลผ่านกรอบแนวคิดอำนาจรัฐ ทฤษฎีชนชั้นนำ และความสัมพันธ์พลเรือน-ทหาร เพื่อจำแนกพลวัตเชิงโครงสร้างอย่างเป็นระบบ ผลการศึกษาพบว่า อำนาจทางการเมืองไทยมีลักษณะสำคัญคือ เปลี่ยนรูปแต่ไม่เปลี่ยนแก่น แม้มีการเปลี่ยนระบอบการปกครองสู่ระบอบรัฐธรรมนูญ แต่อำนาจที่แท้จริงไม่ได้กระจายไปสู่ประชาชนอย่างแท้จริง แต่อำนาจถูกถ่ายโอนจากชนชั้นนำจารีตสู่ชนชั้นนำสมัยใหม่ที่เป็นเครือข่ายระหว่างกองทัพ ระบบราชการ และกลุ่มทุน ปัจจุบันโครงสร้างอำนาจพัฒนาเป็นระบอบการเมืองแบบผสมที่มีการกระจายอำนาจหลายศูนย์ โดยกลุ่มอำนาจนำไปใช้กลยุทธ์อำนาจเชิงสถาบัน และการเมืองเชิงตุลาการ ผ่านรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระเพื่อสร้างความชอบธรรมทางกฎหมายเหนือเจตจำนงของพลเมือง ขณะที่กองทัพยังคงบทบาทในการกำกับอำนาจทางอ้อม ผ่านกลไกกฎหมายและความมั่นคง การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มอำนาจนำสามารถปรับตัวเชิงสถาบันเพื่อรักษาบทบาทหลักได้ต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนาประชาธิปไตยไทยติดอยู่ในสถานะการเปลี่ยนผ่านที่หยุดนิ่ง ความเข้าใจต่อพลวัตอำนาจสองระดับที่ดำรงอยู่ควบคู่กันนี้จึงเป็นนัยสำคัญ



ต่อการออกแบบแนวทางการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจรัฐไทยให้ยึดโยงกับอธิปไตยของประชาชนอย่างแท้จริงในอนาคต

**คำสำคัญ:** การเปรียบเทียบ; อำนาจทางการเมือง; อดีตถึงปัจจุบัน

## Abstract

This academic article aims to compare the evolution of Thai political power from the past to the present by analyzing the continuity and change of power structures from 1932 to the contemporary political context. The study is divided into four key periods: 1. Absolute Monarchy; 2. The transition following the 1932 Revolution; 3. The development of the state as a bureaucratic polity and the role of the military; and 4. Power allocation within the current hybrid regime. Data were analyzed through the frameworks of state power, elite theory, and civil-military relations to systematically categorize structural dynamics. The findings reveal that Thai political power is characterized by being morphing in form but not in essence. Despite the transition to a constitutional system, actual power has not truly decentralized to the people. Instead, power was transferred from traditional elites to modern elites, forming a network among the military, bureaucracy, and capital groups. Currently, the power structure has evolved into a Hybrid Regime with Pluralized Power, where the ruling elite employs strategies of institutional power and the judicialization of politics through the constitution and independent organizations to establish legal legitimacy over the will of the citizens. Meanwhile, the military maintains its role through indirect military tutelage via legal and security mechanisms. This study indicates that the ruling elite's ability to continuously adapt institutionally has resulted in Thai democratic development remaining in a state of stagnant transition. Understanding these concurrent dual-level power dynamics is significant for designing future reforms of the Thai state structure to truly anchor it in popular sovereignty.

**Keyword:** Comparison; Political Power; Past to Present



## บทนำ

การศึกษารัฐศาสตร์ในภาพรวมครอบคลุมมิติที่หลากหลาย ทั้งในส่วนของสถาบันการเมือง พฤติกรรมทางการเมือง และนโยบายสาธารณะ ซึ่งหนึ่งในแก่นกลางที่สำคัญที่สุดคือเรื่องของอำนาจ (Power) เนื่องจากอำนาจเป็นกลไกหลักที่กำหนดการตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร และการนิยามความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสังคมในแต่ละช่วงเวลา การบริหารอำนาจที่มีประสิทธิภาพและมีความชอบธรรมย่อมส่งผลโดยตรงต่อเสถียรภาพและการขับเคลื่อนระบบการเมือง ดังนั้น การทำความเข้าใจอำนาจทางการเมืองจึงจำเป็นต้องพิจารณาทั้งในมิติของโครงสร้าง ผู้ครอบครองอำนาจ และความชอบธรรมในการใช้อำนาจ (Weber, 1978; Mann, 1984) สำหรับโครงสร้างอำนาจทางการเมืองในประเทศไทย มีพัฒนาการที่ซับซ้อนและมีลักษณะเฉพาะที่ต้องอาศัยการเปรียบเทียบเชิงประวัติศาสตร์จากอดีตถึงปัจจุบัน (Riggs, 1966; ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2561) โดยอำนาจในอดีตมีลักษณะรวมศูนย์สูงภายใต้ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นศูนย์กลางของอำนาจอธิปไตย และความชอบธรรมตั้งอยู่บนจารีตประเพณี ซึ่งจำกัดบทบาทของประชาชนให้อยู่ในฐานะผู้ใต้ปกครองมากกว่าผู้มีส่วนร่วมทางการเมือง (Weber, 1978) ส่งผลให้ชนชั้นข้าราชการและขุนนางสามารถผูกขาดอำนาจและกำหนดทิศทางของรัฐได้อย่างต่อเนื่อง (ธงชัย วินิจจะกุล, 2556)

ในการวิเคราะห์บทความนี้ได้จัดแบ่งยุคสมัยออกเป็นช่วงก่อนและหลัง พ.ศ. 2475 จนถึงปัจจุบัน เพื่อชี้ให้เห็นถึงจุดเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างจากระบอบจารีตสู่ระบอบรัฐธรรมนูญ อย่างไรก็ตาม แม้ประเทศไทยจะเปลี่ยนผ่านสู่ระบบเลือกตั้ง แต่อำนาจทางการเมืองมิได้ถูกกระจายไปสู่ประชาชนอย่างแท้จริง อำนาจยังคงกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มชนชั้นนำ โดยเฉพาะกองทัพ ข้าราชการระดับสูง และสถาบันนอกระบบ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดขอบเขตและทิศทางของการเมืองไทย (McCargo, 2005; Chambers, 2013) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนลักษณะของการเมืองไทยในฐานะประชาธิปไตยแบบผสมหรือระบอบกึ่งอำนาจนิยม (Levitsky & Way, 2010) แม้ประชาชนและภาคสังคมจะมีบทบาทเพิ่มขึ้นผ่านสื่อสังคมออนไลน์และการเลือกตั้ง แต่อำนาจเชิงโครงสร้างยังคงถูกกำหนดและควบคุมโดยกลุ่มอำนาจนำผ่านกลไกทางกฎหมาย สถาบัน และความมั่นคงของรัฐ (Dressel, 2019; McCargo, 2005) ความตึงเครียดระหว่างอำนาจจากการเลือกตั้งกับอำนาจนอกระบบจึงกลายเป็นลักษณะเด่นเชิงโครงสร้างที่ดำรงอยู่จากอดีตสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบอำนาจทางการเมืองไทยในอดีตถึงปัจจุบัน เพื่อวิเคราะห์ให้เห็นถึงความต่อเนื่องและความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอำนาจ และเพื่ออธิบายว่าเหตุใดอำนาจของรัฐไทยจึงมีลักษณะเปลี่ยนรูปแต่ไม่เปลี่ยนแก่น



แม้จะมีการเปลี่ยนระบอบการปกครองก็ตาม การศึกษานี้จะดำเนินการผ่านกรอบแนวคิดอำนาจรัฐ ทฤษฎีชนชั้นนำ และแนวคิดความสัมพันธ์พลเรือน-ทหาร เพื่ออธิบายพลวัตของการเมืองไทยอย่างเป็นระบบ ซึ่งนัยสำคัญของการศึกษาเปรียบเทียบนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้เข้าใจอดีต แต่ยังสามารถใช้เป็นฐานสำคัญในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาประชาธิปไตยและการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจรัฐที่ยั่งยืนในอนาคต (Weber, 1978; Mann, 1984)

### แนวคิดเรื่องอำนาจทางการเมือง

ในการวิเคราะห์พัฒนาการของอำนาจทางการเมืองไทย บทความนี้ใช้กรอบแนวคิดหลัก 3 ประการ เพื่ออธิบายโครงสร้างและพลวัตของอำนาจ ดังนี้

1. อำนาจรัฐ (State Power) อำนาจรัฐคือความสามารถในการกำหนดและบังคับใช้กฎเกณฑ์ผ่านความชอบธรรมทางกฎหมายและการผูกขาดการใช้กำลัง (Weber, 1978) ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดสรรทรัพยากรและการกำหนดวาระสาธารณะ (Mann, 1984) ในบริบทของไทย อำนาจรัฐมีพัฒนาการจากการรวมศูนย์อยู่ที่ตัวบุคคลในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ซึ่งพึ่งพาจารีตประเพณี (Traditional Authority) มาสู่ระบอบรัฐธรรมนูญในปัจจุบันที่มีลักษณะเป็น “ระบอบกึ่งอำนาจนิยม” (Semi-Authoritarianism) โดยอำนาจที่แท้จริงไม่ได้มาจากการเลือกตั้งเพียงอย่างเดียว แต่ยังถูกกำกับโดยเครือข่ายสถาบันความมั่นคงและกลไกทางกฎหมายที่ตรวจสอบได้ยาก

2. ชนชั้นนำทางการเมือง (Political Elites) ตามทฤษฎีของ Pareto (1935) และ Mosca (1939) อำนาจในทุกสังคมมักถูกครอบครองโดยคนกลุ่มน้อย สำหรับประเทศไทย ชนชั้นนำมีการเปลี่ยนผ่านจากชนชั้นนำแบบจารีต มาสู่ชนชั้นนำสมัยใหม่ ประกอบด้วยกลุ่มทหาร ข้าราชการระดับสูง และกลุ่มทุน ในปัจจุบันชนชั้นนำไทยทำงานในลักษณะเครือข่ายอำนาจ (Networked Elites) ที่ครอบคลุมทั้งนักการเมืองจากการเลือกตั้งและองค์กรอิสระ ซึ่งร่วมกันรักษาสถานอำนาจและจำกัดบทบาทของประชาชนผ่านวาทกรรมความมั่นคงและกลไกสถาบัน

3. ความสัมพันธ์พลเรือน-ทหาร (Civil-Military Relations) เสถียรภาพของประชาธิปไตยขึ้นอยู่กับความควบคุมกองทัพโดยพลเรือน (Huntington, 1957) แต่ในกรณีของไทย ความสัมพันธ์นี้มีลักษณะไม่สมดุลอย่างยิ่ง กองทัพมีบทบาทเป็นผู้พิทักษ์รัฐที่แทรกแซงการเมืองทั้งทางตรงผ่านการรัฐประหาร และทางอ้อมผ่านการกำหนดกติกาในรัฐธรรมนูญ แม้จะมีรัฐบาลจากการเลือกตั้ง แต่กองทัพยังคงใช้การควบคุมแบบไม่เป็นทางการ (Informal Control) เพื่อกำกับขอบเขตของการเมืองพลเรือน ทำให้การพัฒนาประชาธิปไตยฐานรากเป็นไปได้ยาก



สรุปได้ว่า อำนาจทางการเมืองไทยจึงเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างอำนาจรัฐที่เข้มแข็ง การสืบทอดอำนาจของเครือข่ายชนชั้นนำ และการแทรกแซงของกองทัพ ซึ่งเป็นปัจจัยกำหนดลักษณะเปลี่ยนรูปแต่ไม่เปลี่ยนแก่นของการเมืองไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

## อำนาจทางการเมืองไทยในอดีต

การวิเคราะห์พัฒนาการของอำนาจทางการเมืองไทยจำเป็นต้องพิจารณาผ่านพลวัตทางประวัติศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนผ่านเชิงโครงสร้างและระบอบการปกครองอย่างมีนัยสำคัญ โดยในหัวข้อนี้จะมุ่งศึกษาารูปแบบการจัดสรรอำนาจและสถานะของผู้ครอบครองอำนาจรัฐในแต่ละช่วงเวลา ตั้งแต่ยุคระบอบจารีตประเพณีที่เป็นรากฐานของอำนาจรัฐไทย ไปจนถึงจุดเปลี่ยนผ่านหลังการอภิวัฒน์ พ.ศ. 2475 และพลวัตของอำนาจในบริบทปัจจุบัน เพื่อให้เห็นถึงความต่อเนื่องและความเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างอำนาจไทยอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1. ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ (ก่อน พ.ศ. 2475) ในสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ อำนาจทางการเมืองถูกรวมศูนย์อยู่ที่พระมหากษัตริย์ โดยมีระบบศักดินาเป็นฐานอำนาจขุนนางเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน ประชาชนเป็นผู้ถูกปกครองมากกว่า ผู้มีส่วนร่วมทางการเมือง อำนาจมีลักษณะศักดินีสิทธิ์และผูกโยงกับความชอบธรรมทางจารีตอำนาจทางการเมืองไทยก่อน พ.ศ. 2475 อำนาจทางการเมืองไทยในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มีลักษณะรวมศูนย์สูง โดยพระมหากษัตริย์ทรงเป็นศูนย์กลางของอำนาจอภิปไตย ความชอบธรรมทางการเมืองตั้งอยู่บนจารีต ประเพณี และคติความเชื่อทางศาสนา มากกว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน (Riggs, 1966) ระบบศักดินาทำหน้าที่เป็นทั้งโครงสร้างทางสังคมและกลไกการควบคุมทางการเมือง ซึ่งเอื้อให้ชนชั้นนำผูกขาดอำนาจรัฐอย่างเป็นระบบ (ธงชัย วินิจจะกุล, 2559)

2. การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 การอภิวัฒน์ 2475 ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของอำนาจทางการเมืองไทย จากอำนาจสมบูรณ์ของพระมหากษัตริย์สู่การใช้อำนาจผ่านรัฐธรรมนูญ แต่การเปลี่ยนผ่านนี้อำนาจอภิปไตยไม่ได้ตกอยู่ในมือประชาชนอย่างแท้จริง แต่ถ่ายโอนไปสู่กลุ่มชนชั้นนำใหม่ ได้แก่ กลุ่มทหารและข้าราชการพลเรือนระดับสูง (McCargo, 2005; Chambers, 2013) ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของฮันติงตันที่อธิบายการพัฒนาทางการเมืองที่ไม่สอดคล้องกับการสถาปนาสถาบันประชาธิปไตยอย่างมั่นคง (Huntington, 1957) ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จึงเป็นจุดเปลี่ยนเชิงสถาบันของอำนาจทางการเมืองไทย จากอำนาจสมบูรณาญาสิทธิราชย์สู่ระบอบรัฐธรรมนูญ



3. อำนาจทางการเมืองไทยในยุคหลัง 2475 ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง โครงสร้างอำนาจทางการเมืองไทยได้เปลี่ยนผ่านจากชนชั้นนำแบบจารีตไปสู่ชนชั้นนำแบบสมัยใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มทหารและข้าราชการระดับสูงที่เข้ามามีบทบาทนำในการกำหนดทิศทางของรัฐ อำนาจทางการเมืองในช่วงนี้มีลักษณะเด่นคือความต่อเนื่องของการรวมศูนย์อำนาจในมือชนชั้นนำ มีลักษณะเป็นประชาธิปไตยกึ่งอำนาจนิยม (Semi-Authoritarianism) ที่กองทัพและระบบราชการมีบทบาททางการเมืองสูง แม้จะมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญหลายฉบับ แต่อำนาจของรัฐบาลพลเรือนมักถูกจำกัดโดยกลุ่มอำนาจนอกระบบ เช่น กองทัพ และระบบราชการ ส่งผลให้การเมืองไทยมีลักษณะเป็นรัฐราชการ ที่อำนาจการตัดสินใจกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มข้าราชการประจำและทหารมากกว่าประชาชน ความตึงเครียดระหว่างอำนาจที่มาจากการเลือกตั้งกับอำนาจนอกระบบจึงเป็นลักษณะเชิงโครงสร้างที่สำคัญของยุคนี้

4. อำนาจทางการเมืองไทยในปัจจุบัน อำนาจทางการเมืองไทยในปัจจุบันมีลักษณะเป็นระบอบการเมืองแบบผสม ที่ผสมผสานกลไกประชาธิปไตยเชิงรูปแบบเข้ากับโครงสร้างอำนาจนิยมเชิงสถาบัน แม้จะมีการเลือกตั้ง แต่ระบบอำนาจในปัจจุบันมีลักษณะซับซ้อนและเป็นพหุศูนย์มากขึ้น โดยมีทั้งอำนาจจากการเลือกตั้ง อำนาจของกองทัพ และอำนาจขององค์กรอิสระ ลักษณะสำคัญคือการขยายตัวของอำนาจเชิงสถาบันและการเมืองเชิงตุลาการ ผ่านบทบาทของศาลและองค์กรอิสระในการกำกับควบคุมการเมืองแบบเลือกตั้ง นอกจากนี้ กองทัพยังคงรักษาอำนาจแฝงผ่านโครงสร้างรัฐธรรมนูญและกลไกกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะเป็นการกำกับโดยทหารทางอ้อม ขณะที่บทบาทของประชาชนและสังคมพลเมืองมีความตื่นตัวมากขึ้นแต่ยังถูกจำกัดพื้นที่ด้วยกลไกความมั่นคงของรัฐ ทำให้อำนาจที่แท้จริงยังคงกระจุกตัวอยู่ในเครือข่ายชนชั้นนำและสถาบันนอกระบบที่ยากต่อการตรวจสอบโดยประชาชน

สรุปได้ว่า พัฒนาการของอำนาจทางการเมืองไทยจากอดีตจนถึงปัจจุบันมีลักษณะของความต่อเนื่องเชิงโครงสร้างที่สำคัญ คือการเปลี่ยนผ่านจากอำนาจรวมศูนย์ภายใต้ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ที่อ้างอิงความชอบธรรมทางจารีตประเพณี ไปสู่ระบอบรัฐธรรมนูญภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ซึ่งแม้จะมีการสถาปนาสถาบันประชาธิปไตยขึ้น แต่อำนาจที่แท้จริงกลับถูกถ่ายโอนไปสู่กลุ่มชนชั้นนำใหม่ ได้แก่ กองทัพและระบบราชการ มากกว่าการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริง จนกระทั่งในบริบทปัจจุบันที่อำนาจทางการเมืองได้พัฒนาไปสู่ระบอบแบบผสม (Hybrid Regime) ซึ่งผสมผสานกลไกการเลือกตั้งเข้ากับการครอบงำของเครือข่ายชนชั้นนำและสถาบันนอกระบบผ่านการใช้เครื่องมือทางกฎหมายและองค์กรอิสระ ส่งผลให้พลวัตของอำนาจทางการเมืองไทยมีลักษณะเปลี่ยนรูปแต่ไม่เปลี่ยนแก่น โดยที่กลุ่มอำนาจยังคงสามารถกำกับ





ทิศทางการเมืองและจำกัดบทบาทของภาคประชาชนได้มาอย่างต่อเนื่องสืบเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

## อำนาจทางการเมืองไทยในยุคหลัง 2475

การเปลี่ยนผ่านอำนาจหลังการอภิวัฒน์ พ.ศ. 2475 จนถึงปัจจุบัน มิได้เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองในเชิงรูปแบบจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์สู่ระบอบรัฐธรรมนูญเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงพลวัตของโครงสร้างอำนาจที่มีทั้งส่วนที่สืบเนื่องและส่วนที่เปลี่ยนรูปไปอย่างมีนัยสำคัญ ในมิติของผู้ครอบครองอำนาจพบความต่อเนื่องในเชิงโครงสร้าง คือ อำนาจทางการเมืองยังคงมีลักษณะกระจุกตัวอยู่ในกลุ่มคนน้อยหรือชนชั้นนำ (Elite) มากกว่าการกระจายไปสู่ประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีชนชั้นนำที่มองว่าอำนาจในทุกสังคมย่อมถูกครอบครองโดยคนกลุ่มน้อยไม่ว่าจะอยู่ภายใต้ระบอบการปกครองใด (Pareto, 1935; Mosca, 1939) อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างที่ชัดเจนคือการเปลี่ยนผ่านจากชนชั้นนำแบบจารีตไปสู่ชนชั้นนำสมัยใหม่ที่ประกอบด้วยทหาร ข้าราชการระดับสูง และกลุ่มทุน ซึ่งในปัจจุบันได้พัฒนาไปสู่การทำงานในลักษณะเครือข่ายอำนาจ (Networked Elites) ที่ซับซ้อนและครอบคลุมทั้งสถาบันทางการเมืองและสถาบันนอกระบบ (McCargo, 2005; Dressel, 2019)

ในด้านฐานความชอบธรรมทางการเมือง พัฒนาการของอำนาจไทยยังคงอ้างอิงความชอบธรรมที่ได้มาจากเจตจำนงของประชาชนเป็นหลัก โดยมีกติกาสถาปัตยกรรมเรื่องความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงของชาติ และคุณธรรมทางการเมืองเป็นฐานสำคัญในการรักษาอำนาจรัฐ (Weber, 1978; ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2561) ทว่าในยุคปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงในการใช้เครื่องมือเพื่อสร้างความชอบธรรม โดยมีการนำความชอบธรรมเชิงสถาบันและกฎหมาย มาเป็นเกณฑ์หลักผ่านกระบวนการทางรัฐธรรมนูญและการเมืองเชิงตุลาการ เพื่อกำกับและจำกัดขอบเขตของการเมืองแบบเลือกตั้ง (Dressel, 2019; McCargo, 2005) ลักษณะดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อ พื้นที่ทางการเมืองของประชาชนซึ่งแม้ในเชิงกระบวนการจะดูเหมือนมีการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นผ่านการเลือกตั้งและการสื่อสารสมัยใหม่ แต่ในเชิงโครงสร้างกลับยังคงถูกจำกัดด้วยกลไกทางกฎหมายและความมั่นคงของรัฐที่ยังคงบทบาทในการควบคุมสังคมอย่างต่อเนื่องสืบเนื่องมาจากอดีต (Levitsky & Way, 2010; ประจักษ์ ก้องกีรติ, 2563)

สภาวะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า อำนาจทางการเมืองไทยมีลักษณะเปลี่ยนรูปแต่ไม่เปลี่ยนแก่น โดยกลุ่มอำนาจน่ายังคงสามารถรักษาสถานะหลักในการกำหนดทิศทางประเทศได้ผ่านระบอบการเมืองแบบผสม เพื่อให้เห็นการเปรียบเทียบเชิงโครงสร้าง



ที่ชัดเจน สามารถสรุปประเด็นความสอดคล้องและความแตกต่างของอำนาจทางการเมืองไทยในแต่ละมิติได้ ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** สรุปความเหมือนและความต่างของอำนาจทางการเมืองไทยยุคหลัง 2475

| ประเด็นการวิเคราะห์   | ลักษณะความต่อเนื่อง<br>(ความเหมือน)    | ลักษณะความเปลี่ยนแปลง (ความต่าง)                |
|-----------------------|----------------------------------------|-------------------------------------------------|
| โครงสร้างอำนาจ        | การรวมศูนย์อำนาจในกลุ่มชนชั้นนำ        | จากอำนาจศูนย์เดียวสู่ระบบเครือข่ายหลายศูนย์     |
| บทบาทกองทัพ           | เป็นแกนกลางในการรักษาเสถียรภาพรัฐ      | จากการรัฐประหารโดยตรงสู่การกำกับทางอ้อม         |
| ความสัมพันธ์เชิงอำนาจ | ประชาชนเป็นผู้รับนโยบายมากกว่าผู้กำหนด | การเกิดอำนาจสองระดับ (เลือกตั้ง vs นอก<br>ระบบ) |
| เครื่องมือทางการเมือง | การใช้กลไกของรัฐเพื่อควบคุมสังคม       | การเกิดการเมืองเชิงตุลาการและองค์กรอิสระ        |

จากตารางที่ 1 ชี้ให้เห็นว่า หัวใจสำคัญของอำนาจทางการเมืองไทย คือความสามารถของกลุ่มอำนาจนำในการปรับตัวเชิงสถาบันเพื่อธำรงไว้ซึ่งการผูกขาดอำนาจ แม้จะมีรูปแบบของประชาธิปไตยและการเลือกตั้งเข้ามาเป็นเครื่องมือสร้างความชอบธรรม แต่โครงสร้างการตัดสินใจที่แท้จริงยังคงติดอยู่กับระบบเครือข่ายและความมั่นคงที่ยากต่อการตรวจสอบ สภาวะดังกล่าวส่งผลให้พลวัตการเมืองไทยเป็นเพียงการเปลี่ยนผ่านที่หยุดนิ่ง คือมีการขยับในเชิงปริมาณและกระบวนการ แต่ในเชิงคุณภาพและการกระจายอำนาจสู่พลเมืองกลับยังติดอยู่กับข้อจำกัดเดิมที่สืบทอดมาจากรัฐราชการและระบบอุปถัมภ์

สรุปได้ว่า พัฒนาการอำนาจทางการเมืองไทยยุคหลัง 2475 คือ การปรับรูปแบบการครอบครองอำนาจของชนชั้นนำจากการใช้อำนาจโดยตรงไปสู่การใช้อำนาจผ่านสถาบันและกฎหมาย สภาวะการดำรงอยู่ควบคู่กันของอำนาจจากการเลือกตั้งและอำนาจนอกระบบนี้เองที่กลายเป็นลักษณะเฉพาะเชิงโครงสร้าง ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในหัวข้อถัดไปครับ

## การวิเคราะห์และเปรียบเทียบอำนาจทางการเมืองไทยในปัจจุบัน

การเมืองไทยในปัจจุบันมีลักษณะของอำนาจหลายศูนย์ ซึ่งประกอบด้วยอำนาจจากการเลือกตั้ง อำนาจของกองทัพ อำนาจขององค์กรอิสระ และอำนาจทางเศรษฐกิจจากกลุ่มทุน แม้โครงสร้างภายนอกจะเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีการเลือกตั้งและสถาบันตัวแทน แต่อำนาจที่แท้จริงยังคงกระจุกตัวอยู่ในมือของชนชั้นนำทางการเมืองและกลไกนอกระบบ ซึ่งสามารถกำกับหรือจำกัดอำนาจของรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งได้อย่างต่อเนื่อง สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนระบอบการเมืองแบบผสม (Hybrid Regime)



ที่ผสมผสานกับประชาธิปไตยเชิงรูปแบบเข้ากับโครงสร้างอำนาจนิยมเชิงสถาบัน (Levitsky & Way, 2010; ประจักษ์ ก้องกีรติ, 2563) โดยอำนาจรัฐไทยร่วมสมัยถูกขับเคลื่อนผ่านกลไกความมั่นคง กฎหมาย และองค์กรอิสระ ซึ่งแสดงถึงการขยายตัวของอำนาจเชิงสถาบัน (Institutional Power) และการเมืองเชิงตุลาการ (Judicialization of Politics) ที่ยึดโยงกับความชอบธรรมทางกฎหมายและกระบวนการทางตุลาการมากกว่าเจตจำนงของประชาชน (Mann, 1984; Dressel, 2019)

นอกจากนี้ บทบาทของกองทัพยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในโครงสร้างอำนาจ แม้ในช่วงที่ไม่มีการรัฐประหารโดยตรง กองทัพยังคงมีอำนาจแฝงผ่านโครงสร้างรัฐธรรมนูญและความสัมพันธ์กับชนชั้นนำ ซึ่งทำให้นักวิชาการมองว่าการเมืองไทยมีลักษณะของการกำกับโดยทหารทางอ้อม (Indirect Military Tutelage) (Chambers, 2013; McCargo, 2005) ในขณะที่ชนชั้นนำทางการเมืองได้ขยายเครือข่ายครอบคลุมทั้งระบบราชการระดับสูง สถาบันตุลาการ และองค์กรอิสระ เพื่อสร้างดุลอำนาจที่ถ่วงดุลรัฐบาลจากการเลือกตั้งมากกว่าการตรวจสอบเพื่อความรับผิดชอบต่อประชาชน (McCargo, 2005; ธงชัย วินิจจะกูล, 2559) ส่งผลให้ความชอบธรรมของอำนาจรัฐมีก้ำกึ่งว่าทรมานเรื่องความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงมากกว่าหลักอธิปไตยของประชาชน ทำให้การเมืองไทยมีความไม่เสถียรในระยะยาว (Weber, 1978; ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2561) เพื่อให้เห็นพลวัตความเปลี่ยนแปลงจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างเป็นรูปธรรม สามารถสรุปการเปรียบเทียบอำนาจทางการเมืองไทยในแต่ละมิติได้ ดังตารางที่ 2 ต่อไปนี้

**ตารางที่ 2** การเปรียบเทียบอำนาจทางการเมืองไทยในอดีตและปัจจุบัน

| ประเด็นเปรียบเทียบ  | อำนาจทางการเมืองไทยในอดีต<br>(หลัง พ.ศ. 2475 – ปลายสงครามเย็น)       | อำนาจทางการเมืองไทยในปัจจุบัน                                         |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| แหล่งที่มาของอำนาจ  | กองทัพและระบบราชการเป็นฐานหลักของอำนาจรัฐ                            | อำนาจมาจากการเลือกตั้งและกลไกนอกระบบ                                  |
| ลักษณะระบอบการเมือง | อำนาจนิยมและรัฐราชการนำ การเมืองแบบบนลงล่าง                          | ระบอบการเมืองแบบผสม (Hybrid Regime)                                   |
| บทบาทของกองทัพ      | เป็นศูนย์กลางอำนาจรัฐ มีการรัฐประหารโดยตรงบ่อยครั้ง (Janowitz, 1960) | มีอำนาจทางอ้อม ผ่านรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และเครือข่ายชนชั้นนำ             |
| บทบาทของชนชั้นนำ    | ชนชั้นนำทหารและข้าราชการระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบายหลัก               | ขยายไปสู่ตุลาการ องค์กรอิสระ และระบบราชการ (McCargo, 2005)            |
| บทบาทของประชาชน     | การมีส่วนร่วมจำกัด ประชาชนเป็นผู้รับนโยบาย                           | การมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น แต่ถูกจำกัดด้วยโครงสร้างกฎหมาย (Dressel, 2019) |



## ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบอำนาจทางการเมืองไทยในอดีตและปัจจุบัน (ต่อ)

| ประเด็นเปรียบเทียบ       | อำนาจทางการเมืองไทยในอดีต<br>(หลัง พ.ศ. 2475 – ปลายสงครามเย็น)  | อำนาจทางการเมืองไทยในปัจจุบัน                        |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| กลไกสร้างความชอบธรรม     | ความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย และอำนาจรัฐ (Weber, 1978)           | กฎหมาย รัฐธรรมนูญ และวาทกรรม คุณธรรม (Mann, 1984)    |
| ความสัมพันธ์พลเรือน-ทหาร | พลเรือนอยู่ภายใต้อำนาจทหาร รัฐบาลพลเรือนอ่อนแอ (Janowitz, 1960) | ความสัมพันธ์เชิงกำกับโดยทหารทางอ้อม (Chambers, 2013) |

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า พัฒนาการของอำนาจทางการเมืองไทยมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนรูปแต่ไม่เปลี่ยนแก่น โดยกลุ่มอำนาจน่ายังคงเป็นผู้เล่นหลักที่กำหนดทิศทางของรัฐผ่านเครือข่ายอำนาจที่ซับซ้อนขึ้น แม้รูปแบบจะเปลี่ยนจากการรัฐประหารโดยตรงไปสู่การกำกับทางอ้อมผ่านกฎหมายและสถาบันต่าง ๆ แต่สถานะอำนาจสองระดับที่ดำรงอยู่ควบคู่กันนี้ยังคงเป็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่สำคัญในการพัฒนาประชาธิปไตยไทยให้มีความมั่นคงและยั่งยืน เนื่องจากอำนาจที่แท้จริงยังคงกระจุกตัวอยู่ในมือของชนชั้นนำและสถาบันนอกระบบที่ยากต่อการตรวจสอบ

สรุปได้ว่า อำนาจทางการเมืองไทยในปัจจุบันมีลักษณะเป็นระบอบการเมืองแบบผสม ที่มีการกระจายอำนาจหลายศูนย์ ทั้งจากกลไกการเลือกตั้ง กองทัพ องค์การอิสระและกลุ่มทุน แต่อำนาจที่แท้จริงยังคงกระจุกตัวอยู่ในมือของชนชั้นนำและสถาบันนอกระบบที่ใช้อำนาจเชิงสถาบันและการเมืองเชิงตุลาการ เพื่อกำกับและจำกัดขอบเขตของเจตจำนงของประชาชน โดยที่กองทัพยังคงบทบาทในการกำกับอำนาจทางอ้อมผ่านกลไกทางรัฐธรรมนูญและเครือข่ายชนชั้นนำ แม้ภาคประชาชนจะมีความตื่นตัวและพยายามสร้างแรงกดดันต่อโครงสร้างเดิมมากขึ้น แต่พื้นที่ทางการเมืองยังคงถูกจำกัดด้วยกฎหมายความมั่นคงและกลไกของรัฐ ส่งผลให้พัฒนาการของอำนาจทางการเมืองไทยมีลักษณะเปลี่ยนรูปแต่ไม่เปลี่ยนแก่น ซึ่งกลุ่มอำนาจน่ายังคงเป็นผู้เล่นหลักที่กำหนดทิศทางของรัฐผ่านเครือข่ายอำนาจที่ซับซ้อนขึ้นและยากต่อการตรวจสอบ

## องค์ความรู้ใหม่

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพลวัตของอำนาจทางการเมืองไทยในมิติต่าง ๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ผ่านการสังเคราะห์กรอบแนวคิดทฤษฎีทางรัฐศาสตร์และหลักฐานเชิงประวัติศาสตร์การเมือง ผู้วิจัยได้ค้นพบข้อสังเกตสำคัญที่ถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยอธิบายความซับซ้อนและลักษณะเฉพาะของโครงสร้างอำนาจรัฐไทย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงพลวัตการเปลี่ยนแปลงที่แม้จะมีรูปแบบที่ทันสมัยขึ้น แต่ยังคงแก่นแท้ของอำนาจชนชั้นนำ

ไว้ได้อย่างเป็นระบบ โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นองค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ดังนี้

1. เห็นความต่อเนื่องของอำนาจชนชั้นนำไทยหลัง พ.ศ. 2475 ไม่ใช่การเปลี่ยนผ่านจากอำนาจนิยมสู่ประชาธิปไตย แต่เป็นกระบวนการปรับรูปแบบการครอบครองอำนาจของชนชั้นนำจากการใช้อำนาจโดยตรงไปสู่การใช้อำนาจผ่านสถาบันและกฎหมาย
2. อำนาจสองระดับ อำนาจจากการเลือกตั้งและอำนาจนอกระบบไม่ใช่ภาวะชั่วคราว แต่เป็นโครงสร้างอำนาจถาวรที่ดำรงอยู่ควบคู่กันจนถึงปัจจุบัน
3. การเชื่อมความสัมพันธ์พลเรือน-ทหารกับกลไกกฎหมายและตุลาการผ่านรัฐธรรมนูญ ศาล และองค์กรอิสระ ซึ่งเป็นรูปแบบอำนาจที่มีความชอบธรรมเชิงกฎหมายสูง แต่ลดทอนความรับผิดชอบต่อประชาชน
4. ชนชั้นนำทางการเมือง เป็นเครือข่ายอำนาจมากกว่ากลุ่มบุคคลเฉพาะ รวมถึงนักการเมือง กองทัพ ระบบราชการ ตุลาการ และองค์กรอิสระ ซึ่งทำให้อำนาจรัฐซับซ้อนและไม่ยึดโยงกับกลไกเลือกตั้งเพียงอย่างเดียว
5. ความชอบธรรมของอำนาจรัฐไทยในปัจจุบันมิได้ตั้งอยู่บนฉันทามติของประชาชนเป็นหลัก แต่ตั้งอยู่บนความชอบธรรมเชิงกฎหมายและเชิงสถาบัน



## สรุป

พัฒนาการของอำนาจทางการเมืองไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีพลวัตที่สำคัญ คือ การปรับตัวเชิงสถาบันเพื่อธำรงไว้ซึ่งการครอบงำของกลุ่มชนชั้นนำ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 ที่สถาปนาระบอบรัฐธรรมนูญขึ้น แต่กระบวนการดังกล่าวกลับไม่ใช่การเปลี่ยนผ่านสู่ประชาธิปไตยอย่างแท้จริง แต่เป็นการถ่ายโอนอำนาจสู่ชนชั้นนำสมัยใหม่ที่เป็นเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกองทัพ ระบบราชการ และกลุ่มทุน จนนำมาสู่ภาวะระบอบการเมืองแบบผสม ในปัจจุบันที่อำนาจจากการเลือกตั้งต้องดำรงอยู่ควบคู่กับอำนาจนอกระบบอย่างถาวร โดยกลุ่มอำนาจนำได้เปลี่ยนรูปแบบการกำกับดูแลจากการแทรกแซงโดยตรงไปสู่การใช้อำนาจเชิงสถาบันและการเมืองเชิงตุลาการผ่านกลไกกฎหมายและองค์กรอิสระเพื่อสร้างความชอบธรรมเชิงสถาบันเหนือเจตจำนงของประชาชน ส่งผลให้พลวัตของอำนาจทางการเมืองไทยมีลักษณะเปลี่ยนรูปแต่ไม่เปลี่ยนแก่น ซึ่งกลุ่มอำนาจนำยังคงเป็นผู้เล่นหลักที่กำหนดทิศทางของรัฐผ่านเครือข่ายอำนาจที่ซับซ้อน ภาวะการเปลี่ยนผ่านที่หยุดนิ่งนี้จึงเป็นข้อจำกัดเชิงโครงสร้างที่สำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตยและการปฏิรูปอำนาจรัฐให้ยึดโยงกับประชาชนอย่างยั่งยืนในอนาคต

## เอกสารอ้างอิง

- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2561). *รัฐไทย: อำนาจ การเมือง และการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2561). *รัฐไทยกับการเปลี่ยนผ่านทางการเมือง*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย วินิจจะกุล. (2556). *ประชาธิปไตยที่มีกษัตริย์อยู่เหนือการเมือง: ว่าด้วยประวัติศาสตร์การเมืองไทยสมัยใหม่*. นนทบุรี: ฟาเดียวกัน.
- \_\_\_\_\_. (2559). *โฉมหน้าราชาชาตินิยม: ว่าด้วยประวัติศาสตร์ไทย*. นนทบุรี: ฟาเดียวกัน.
- ประจักษ์ ก้องกีรติ. (2563). *ประชาธิปไตยไทยที่ถดถอย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟาเดียวกัน.
- Chambers, P. (2013). Military dominance in Thailand and its consequences. *Asian Journal of Political Science*, 21(3), 228–245.
- Dressel, B. (2019). Constitutional courts and informal power in Thailand. *Asian Survey*, 59(6), 1009–1034.
- Huntington, S. P. (1957). *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil–Military Relations*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.



- Janowitz, M. (1960). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Glencoe, IL: The Free Press.
- Levitsky, S. & Way, L. (2010). *Competitive Authoritarianism: Hybrid Regimes after the Cold War*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mann, M. (1984). The autonomous power of the state: Its origins, mechanisms and results. *European Journal of Sociology*, 25(2), 185–213.
- McCargo, D. (2005). Network monarchy and legitimacy crises in Thailand. *The Pacific Review*, 18(4), 499–519.
- Mosca, G. (1939). *The Ruling Class*. New York: McGraw-Hill.
- Pareto, V. (1935). *The Mind and Society: A Treatise on General Sociology*. New York: Harcourt, Brace & Company.
- Riggs, F. W. (1966). *Thailand: The Modernization of a Bureaucratic Polity*. Honolulu: East-West Center Press.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press.





## หลักสุจริตธรรมกับการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2569\*

### THE PRINCIPLE OF INTEGRITY IN THE ELECTION OF MEMBERS OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES, B.E. 2569

นเรศ ฤทธิเดช<sup>1</sup>, นภัสดา ลิมปิเจริญ<sup>2</sup>, กฤษกร แก้วประเสริฐ<sup>3</sup>

Naret Ritthidej<sup>1</sup>, Napasadon Limpicharoen<sup>2</sup>, Kritchaporn Keawprasert<sup>3</sup>

<sup>1</sup>คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,  
<sup>2</sup>โรงเรียนอนุบาลนครบุรี, <sup>3</sup>โรงเรียนบ้านดอนพราหมณ์

<sup>1</sup>Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,

<sup>2</sup>Anubankhonburi School, <sup>3</sup>Bandonpram School

Corresponding Author E-mail: naret200430@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาความสำคัญของการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทย ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักสุจริตธรรม 3 ในพระพุทธศาสนา ได้แก่ กายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริต เพื่อส่งเสริมการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง พบว่า การเลือกตั้งเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะเจ้าของอำนาจอธิปไตยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารประเทศ สร้างความชอบธรรมทางการเมือง และเป็นวิธีการเปลี่ยนผ่านอำนาจโดยสันติ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2569 มีลักษณะสำคัญคือการใช้บัตรเลือกตั้ง 2 ใบ เพื่อเลือกผู้แทนแบบแบ่งเขตและแบบบัญชีรายชื่อ ซึ่งสะท้อนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม ปัญหาการทุจริตและการขาดจิตสำนึกทางการเมืองยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความน่าเชื่อถือของกระบวนการเลือกตั้ง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การนำหลักสุจริตธรรม 3 มาประยุกต์ใช้สามารถช่วยยกระดับคุณภาพของการเลือกตั้งได้ โดยกายสุจริตช่วยให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่กระทำการทุจริต วจีสุจริตช่วยลด

\*Received March 21, 2026; Revised April 12, 2026; Accepted April 18, 2026



การเผยแพร่ข้อมูลเท็จหรือการใส่ร้ายทางการเมือง และมโนสุจริตช่วยส่งเสริมเจตนาที่บริสุทธิ์ในการเลือกผู้แทนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การพัฒนากฎหมาย การบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด และการส่งเสริมความรู้ทางการเมืองของประชาชน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการเลือกตั้งที่สุจริต การประยุกต์หลักสุจริต 3 ทางพระพุทธศาสนากับกระบวนการทางการเมืองจะช่วยเสริมสร้างธรรมาภิบาล ลดปัญหาการทุจริต และเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบการเลือกตั้ง อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบอบประชาธิปไตยของไทยให้มีความมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

**คำสำคัญ:** สุจริตธรรม; การเลือกตั้ง; สมาชิกผู้แทนราษฎร; การเมืองเชิงคุณธรรม

## Abstract

This article aimed to examine the importance of the election of Members of the House of Representatives within Thailand's democratic system, alongside the application of the Threefold Honesty Principles *Sujjarita* 3 in Buddhism, namely physical honesty *kāya-Sujjarita*, verbal honesty *Vacī-Sujjarita*, and mental honesty *Mano-Sujjarita* to promote free, fair, and transparent elections. The study employed a documentary research method, reviewing relevant academic works and literature. The findings indicated that elections were a fundamental mechanism that allows citizens, as holders of sovereign power, to participate in determining the direction of national administration, to establish political legitimacy, and to ensure peaceful transfers of power. The 2569 election of Members of the House of Representatives was characterized by the use of two ballots: one for constituency representatives and another for party-list representatives, reflecting systematic public participation. However, electoral corruption and a lack of political awareness remained significant challenges to the credibility of the electoral process. The study further revealed that applying the Threefold *Sujjarita*, principles will enhance the quality of elections. *kāya-Sujjarita*, physical honesty, encouraged citizens and stakeholders to comply with the law and refrain from corrupt practices. *Vacī-Sujjarita*, verbal honesty



helps prevent the dissemination of misinformation and political defamation. Mano-Sujjarita, mental honesty promotes pure intentions in selecting representatives for the common good. In addition, the development of laws, strict law enforcement, and the promotion of political awareness among citizens were crucial factors in supporting clean elections. In conclusion, integrating Buddhist ethical principles with political processes can strengthen good governance, reduce corruption, and enhance public trust in the electoral system, ultimately contributing to a stable and sustainable democratic development in Thailand.

**Keyword:** Integrity; Election; House of Representatives; Ethical Politics

## บทนำ

ในช่วงก่อน พ.ศ. 2475 มีการปกครองในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ซึ่งต่อมาได้เปลี่ยนแปลงมาสู่ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ที่นับถึงปัจจุบันก็เป็นเวลาเกือบเก้าทศวรรษแล้ว ดังนั้น การเสริมสร้างบ้านเมืองสุจริต จึงต้องเริ่มต้นการมีความเข้าใจในระบบการเมืองนี้ว่าที่มาและความสำคัญอย่างไร กว่าที่บ้านเมืองจะดำเนินมาถึงยุคสมัยปัจจุบัน นอกจากระบบการเมืองการปกครองแล้ว ด้วยบริบทด้านสังคมอื่น ๆ รวมทั้งอิทธิพลของศาสนาและวัฒนธรรมทั้งของที่มีอยู่ดั้งเดิม และการไหลเข้ามาตามกระแสโลกาภิวัตน์ ได้ทำให้เกิดการจัดระเบียบของสังคมที่นำมาสู่ แนวทางของการประพฤติปฏิบัติที่ดีในการอาศัยอยู่ร่วมกันบนความหลากหลาย (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2565)

หลักการพื้นฐานเกี่ยวกับการเลือกตั้งในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย จะคล้ายคลึงกัน แต่กระบวนการและวิธีการหรือระบบในการเลือกตั้งของแต่ละประเทศ มีความหลากหลายและแตกต่างกันออกไป ตามแต่ความต้องการ ความเหมาะสมกับสภาพ การเมืองและสังคมของประเทศนั้น ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในระบบในการ เลือกตั้งจึงควรศึกษาจากประเทศที่เป็นแม่แบบของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ในระบบต่าง ๆ (กิจบติ ก้องเบญจกุล, 2562) การเลือกตั้งเป็นวิธีการหนึ่งที่เปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคคลผู้ที่จะเข้าไปทำหน้าที่ใช้อำนาจอธิปไตย



แทนตน ถูกนำมาใช้ในหลายประเทศทั่วโลก นับว่าเป็นเงื่อนไขพื้นฐานประการสำคัญ ในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งระบบหรือวิธีการในการเลือกตั้งของแต่ละประเทศก็มีความหลากหลายและแตกต่างกันออกไป ตามแต่ความต้องการความเหมาะสม กับสภาพทางการเมืองและสังคมของประเทศนั้น ๆ จึงเป็นการสมควรที่จะให้เกิดความ สนใจและศึกษาว่า การเลือกตั้งมีหลักการพื้นฐานและความสำคัญอย่างไร เพื่อให้เกิดความ เข้าใจในการเลือกตั้งที่ถูกต้อง และนำไปสู่การปฏิบัติจริงในที่สุด อันจะเป็นส่วนสำคัญอย่าง ยิ่งในการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง พร้อมทั้งส่งผลให้การเมืองการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยมีความเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป (ธเนศพล ธนบุญยวัฒน์, 2564)

เมื่อมีการตราพระราชกฤษฎีกายุบสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2568 ส่งผลให้สภา ผู้แทนราษฎร ชุดที่ 26 สิ้นสุดลงในวันที่ 12 ธันวาคม 2568 คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) จึงได้กำหนดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรชุดใหม่ คือ ชุดที่ 27 เป็นการเลือกตั้งทั่วไป วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2569 ในช่วงก่อนการเลือกตั้งที่จะถึงนี้ พรรคการเมืองแต่ละพรรคต่างรณรงค์หาเสียงและนำเสนอนโยบายต่อประชาชนเพื่อที่ ผู้สมัครของพรรคการเมืองจะได้รับการเลือกตั้งให้ได้จำนวนมากที่สุด และเป็นแกนนำ ในการจัดตั้งรัฐบาล เพื่อนำนโยบายที่ได้หาเสียงไว้มาใช้ในการบริหารประเทศภายหลังการ เลือกตั้ง ซึ่งช่วงเวลานี้เป็นช่วงเวลาสำคัญที่ประชาชนในฐานะเจ้าของอำนาจอธิปไตยจะได้ แสดงเจตจำนงในการกำหนดอนาคตของประเทศผ่านการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง โดยเลือกตั้งครั้งนี้จะใช้บัตรเลือกตั้ง 2 ใบ ได้แก่ บัตรสีเขียว สำหรับเลือก “คนที่ชอบ” ให้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง และบัตรสีชมพู สำหรับเลือก “พรรคที่ชอบ” ให้เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรแบบบัญชีรายชื่อ (ฤชงค์ สุวรรณมณี, 2569)

ดังนั้นผู้เขียนจึงนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการ เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2569 เพื่อส่งเสริมให้การเลือกตั้งเป็นไปอย่างสุจริต โปร่งใส และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ โดยใช้หลักสุจริตธรรม ซึ่งพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2556) ได้กล่าวถึง หลักสุจริต 3 ประการ ประกอบด้วย 1. กายสุจริต คือ ประพฤติชอบด้วยกาย 2. วาจาสุจริต คือ ประพฤติชอบ ด้วยวาจา และ 3. มโนสุจริต คือ ประพฤติชอบด้วยใจ ฉะนั้น หลักสุจริต 3 เป็นหลักสำคัญ ที่ช่วยให้การเลือกตั้งเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม กายสุจริต ไม่ซื้อเสียงหรือกระทำความผิด



กฎหมายเลือกตั้ง วจีสุจริต ไม่ใส่ร้ายหรือเผยแพร่ข้อมูลเท็จในการหาเสียง และมโนสุจริต มีเจตนาบริสุทธิ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติ ประโยชน์ในการศึกษานี้ทำให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ได้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่มีความยึดถือคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใสในการหาเสียงและดำเนินกิจกรรมทางการเมือง ส่งเสริมการแข่งขันอย่างเป็นธรรม และช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมทางการเมืองที่สุจริต ลดปัญหาการทุจริต และสร้างความเชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย

### หลักสุจริตธรรม 3

ในลักขณสูตร พระพุทธเจ้าได้แสดงความสุจริตแก่ภิกษุทั้งหลายว่า ภิกษุทั้งหลาย ในชาติก่อน ภพก่อน กำเนิดก่อน ตถาคตเกิดเป็นมนุษย์สมათานในกุศลธรรม สมათานมั่นคงในกายสุจริต ประพฤติชอบด้วยกาย ในวจีสุจริต ประพฤติชอบด้วยวาจา ในมโนสุจริต ประพฤติชอบด้วยใจ ในการจำแนกทาน ในการสมათานศีล ในการรักษาอุโบสถ ในความเกื้อกูลมารดา ในความเกื้อกูลบิดา ในความเกื้อกูลสมณะ ในความเกื้อกูลพราหมณ์ ในความประพฤติอ่อนน้อมต่อผู้ใหญ่ในตระกูลและในกุศลธรรมอันยิ่งอื่น ๆ เพราะตถาคตได้ทานสั่งสมพอกพูนกรรมนั้น ทำกรรมนั้นให้ไพบูลย์แล้วหลังจากตายแล้วตถาคตจึงไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์ครอบงำเทพเหล่าอื่นในเทวโลกนั้นด้วยฐานะ 10 คือ อายุทิพย์ วรรณะทิพย์ ทุกขทิพย์ ยศทิพย์ ความเป็นใหญ่ทิพย์ รูปทิพย์ เสียงทิพย์ กลิ่นทิพย์ รสทิพย์ โภภะทิพย์ จูติจากเทวโลกนั้นแล้ว มาสู่ความเป็นอย่างนี้ (ที.ปา. (ไทย) 11/201/163-164) ในอัครัญสูตร ได้แสดงเรื่องการประพฤติสุจริต เป็นต้นว่า แม้กษัตริย์ผู้ประพฤติกายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต มีความเห็นชอบ และการชวนผู้อื่นให้กระทำตามความเห็นชอบ เพราะการชวนผู้อื่นให้กระทำตามความเห็นชอบ หลังจากตายแล้วจะไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์ แม้พราหมณ์ แม่แพศย์ แม่ศูทร แม่สมณะผู้ประพฤติกายสุจริต วจีสุจริต มโนสุจริต มีความเห็นชอบ และชักชวนผู้อื่นให้ทำตามความเห็นชอบ เพราะการชักชวนผู้อื่นให้ทำตามความเห็นชอบ หลังจากตายแล้วจะไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์ (ที.ปา. (ไทย) 11/136/100)

ดังนั้น พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช) (2558) ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ได้ให้ความหมายของคำว่า สุจริต แปลว่า สุจริต ความสุจริต



ความประพฤติ สุนทร จริต จรณมสสาติ สุจริต กรรมที่มีการประพฤดี (สุ+จริต) หลักสุจริต 3 คือ 1. ประพฤติชอบด้วยกาย เรียกว่า กายสุจริต 3 ประการ ได้แก่ เว้นจากการฆ่าสัตว์ เว้นจากการลักทรัพย์ เว้นจากการประพฤติผิดในกาม 2. ประพฤติชอบด้วยวาจา เรียกว่า 4 ประการ ได้แก่ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากพูดเพ้อเจ้อ และ 3. ประพฤติชอบด้วยใจ เรียกว่า มโนสุจริต 3 ประการ ได้แก่ ไม่โลภอยากได้ของเขา ไม่พยาบาทปองร้ายเขา เห็นชอบตามคลองธรรม (ช.ธ. (ไทย) 25/65/421)

สรุป หลักคุณธรรมที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความถูกต้องชอบธรรมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในสังคม โดยมุ่งให้เกิดความยุติธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สุจริต 3 เป็นพื้นฐานสำคัญของการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เพราะช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคลและสถาบันทางสังคม นอกจากนี้ยังเป็นหลักที่ช่วยป้องกันการทุจริตและการเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น การยึดถือสุจริต 3 ทำให้การตัดสินใจและการกระทำเป็นไปตามหลักศีลธรรมและกฎหมาย สุจริตธรรมมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสของระบบการบริหารประเทศ การปลูกฝังสุจริตธรรมให้กับประชาชนจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสังคมให้มีคุณธรรมและความยั่งยืน

### ความสำคัญของการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

จรุงวิทย์ ภุมมา (2564) ได้ให้สัมภาษณ์ความเห็นทางวิชาการว่า การเลือกตั้งเป็นกระบวนการทางการเมืองที่สำคัญยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น เพื่อให้การเลือกเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนและบรรลุนิติวัตถุประสงค์ของแต่ละประเทศจึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงหรือปฏิรูประบบและกระบวนการเลือกตั้งให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ การเลือกตั้งมีความสำคัญ ดังนี้ 1. เป็นการเลือกตั้งผู้ปกครองหรือรัฐบาลที่จะมาทำการปกครอง 2. เป็นกลไกเชื่อมโยงความต้องการของประชาชนเข้ากับนโยบายสาธารณะ 3. สร้างความชอบธรรมทางการเมือง 4. ลดความตึงเครียดและความขัดแย้งทางการเมืองและสังคม 5. ทำให้เกิดบูรณาการ



ทางการเมือง และ 6. ทำให้เกิดการระดมมวลชนเข้าสู่กระบวนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยในลักษณะของความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดี

การเลือกตั้งไม่ได้มีความสำคัญแค่เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นประชาธิปไตยในสังคมนั้น ๆ แต่ยังสะท้อนความคิดและความต้องการของประชาชนผ่านการสรรหาที่ประชาชนได้เป็นผู้กำหนดชะตาชีวิตของตัวเอง โดยมีความสำคัญ ดังนี้

1. การเลือกตั้ง เป็นวิธีการที่ทำให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองตามหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนใช้ตัวแทนของตนที่ได้มาจากการเลือกตั้งนั้นไปทำหน้าที่แทนตนในรัฐสภาและในคณะรัฐบาล

2. การเลือกตั้งเป็นวิธีการที่ใช้เปลี่ยนอำนาจการปกครองที่ทันสมัยและเป็นอย่างสันติ ซึ่งแตกต่างจากมนุษย์ในสมัยโบราณที่ใช้กำลังใช้อาวุธเข้าต่อสู้กัน

3. การเลือกตั้งเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการปฏิวัติรัฐประหาร เมื่อรัฐบาลไม่สามารถบริหารประเทศหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไม่ตรงตามเจตนารมณ์ของประชาชน ได้ก็จะคืนอำนาจให้ประชาชน ด้วยการยุบสภาผู้แทนราษฎร และจัดให้มีการเลือกตั้งใหม่เพื่อให้ประชาชนตัดสินใจ

4. การเลือกตั้งเป็นวิธีที่จะทำให้เกิดการผูกขาดอำนาจ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นที่ได้รับเลือกตั้งได้เข้ามาใช้อำนาจในการบริหารประเทศ (ชยพล ธาณินวัฒน์, 2562)

สรุป การเลือกตั้งเป็นกลไกสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะเจ้าของอำนาจอธิปไตยได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารประเทศผ่านการเลือกผู้แทนเข้าสู่ระบบการเมือง การเลือกตั้งยังเป็นกระบวนการเชื่อมโยงความต้องการของประชาชนกับนโยบายสาธารณะ และช่วยสร้างความชอบธรรมทางการเมืองแก่รัฐบาล ทั้งยังเป็นวิธีการเปลี่ยนผ่านอำนาจทางการเมืองโดยสันติ หากผู้แทนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชน การเลือกตั้งจึงเป็นกลไกพื้นฐานที่สะท้อนอำนาจของประชาชนและความเป็นประชาธิปไตยของสังคม





## กระบวนการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

จากการที่นายกรัฐมนตรีได้มีการตราพระราชกฤษฎีกายุบสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2568 เพื่อให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรใหม่เป็นการเลือกตั้งทั่วไป โดยคณะกรรมการการเลือกตั้งจึงออกประกาศ ดังนี้

1. กำหนดให้วันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 ตั้งแต่เวลา 08.00 นาฬิกา ถึงเวลา 17.00 นาฬิกา เป็นวันเลือกตั้ง

2. กำหนดให้วันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ตั้งแต่เวลา 08.30 นาฬิกา ถึงเวลา 16.30 นาฬิกา เป็นวันรับสมัครรับเลือกตั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง ณ สถานที่ที่ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำเขตเลือกตั้งกำหนด

3. กำหนดให้วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ถึงวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ระหว่างเวลา 08.30 นาฬิกา ถึงเวลา 16.30 นาฬิกา และวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ระหว่างเวลา 08.30 นาฬิกา ถึงเวลา 16.00 นาฬิกา เป็นวันรับสมัครรับเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อและแจ้งรายชื่อบุคคลที่พรรคการเมืองมีมติจะเสนอสภาผู้แทนราษฎรเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งเป็นนายกรัฐมนตรี ณ ห้องประชุมแกรนด์บอลรูมวายุภักษ์ ชั้น 4 และห้องประชุมวายุภักษ์ฮอลล์ชั้น 5 โรงแรมเซ็นทารา ไทฟ์ ศูนย์ราชการและคอนเวนชัน เซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร (ราชกิจจานุเบกษา, 2568)

ในการเลือกสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วยสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 500 คน ดังนี้

1. มาจากการเลือกตั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้ง จำนวน 400 เขต ๆ ละ 1 คน รวม 400 คน ใช้รูปแบบเขตเดียวเบอร์เดียว ผู้มีสิทธิเลือกตั้งจะลงคะแนนเลือกตั้งได้คนละ 1 คะแนน โดยจะเลือกผู้สมัครผู้ใดหรือไม่เลือกผู้สมัครใดก็ได้ (ผู้สมัครที่ได้รับคะแนนสูงสุด และมีคะแนนสูงกว่าคะแนนเสียงที่ไม่เลือกผู้สมัครผู้ใด เป็นผู้ได้รับเลือกตั้งในเขตนั้น หากมีผู้สมัครได้รับคะแนนสูงสุดเท่ากันหลายคนให้ใช้วิธีจับสลาก)

2. มาจากการเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อ จำนวน 100 คน พรรคการเมืองใดส่งผู้สมัครแบบแบ่งเขตเลือกตั้งแล้ว ให้มีสิทธิส่งผู้สมัครแบบบัญชีรายชื่อได้พรรคละ 1 บัญชี มีจำนวนไม่เกิน 100 คน โดยรายชื่อต้องไม่ซ้ำกับผู้สมัครรับเลือกตั้งแบบแบ่งเขต (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2568)



การมีส่วนร่วมของประชาชนในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ดังนี้

1. ก่อนการเลือกตั้ง ประกอบด้วย 1.1 ตรวจสอบรายชื่อผู้มีสิทธิ/จัดเตรียมบัตรประชาชนหรือบัตรอื่น 1.2 ศึกษาแบบ/วิธีการเลือกตั้ง/ขั้นตอนลงคะแนนเลือกตั้ง 1.3 ร่วมรณรงค์/เชิญชวนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง 1.4 ติดตามการหาเสียง/ศึกษาข้อมูลผู้สมัคร นโยบายพรรคการเมือง และ 1.5 สอดส่องดูแล เฝ้าระวังการทุจริตการเลือกตั้ง
2. ในวันเลือกตั้ง ประกอบด้วย 2.1 ใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างมีคุณภาพรู้เท่าทัน 2.2 สังเกตการณ์การทำหน้าที่คณะกรรมการประจำหน่วยเลือกตั้ง และ 2.3 สังเกตการณ์การลงคะแนน/นับคะแนน และ
3. หลังการเลือก ประกอบด้วย 3.1 ติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้แทน และ 3.2 ศึกษาหาข้อมูล เพื่อรู้เท่าทันการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2568)

สรุป กระบวนการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นกลไกสำคัญของระบอบประชาธิปไตยที่เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้อำนาจอธิปไตยผ่านการเลือกผู้แทนไปทำหน้าที่ในสภานิติบัญญัติ กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การกำหนดเขตเลือกตั้ง การรับสมัครผู้สมัคร การรณรงค์หาเสียง การลงคะแนนเสียง และการประกาศผลการเลือกตั้ง ทั้งนี้ การดำเนินการต้องเป็นไปตามหลักความสุจริต เทียงธรรม และโปร่งใส เพื่อสะท้อนเจตจำนงของประชาชนอย่างแท้จริง ผลลัพธ์ของการเลือกตั้งจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดตั้งรัฐบาลและการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ

### การส่งเสริมการเลือกตั้งที่สุจริต

การเลือกตั้งที่บริสุทธิ์เป็นไปตามตัวบทกฎหมายและเจตนารมณ์ของกฎหมาย ปราศจากการครอบงำและเล่ห์ทางการเมือง ปราศจากการใช้อิทธิพลทางการเมืองทางเศรษฐกิจ และสถานภาพสังคม เช่น นักการเมืองหรือข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งใช้อำนาจหน้าที่ของตนเพื่อให้ได้มาซึ่งคะแนนสนับสนุนหรือใช้อุปกรณ์เครื่องใช้ของราชการในการหาเสียง หรือผู้ที่มีกำลังทางเศรษฐกิจเข้มแข็งกว่าใช้เงินทองทุ่มเทหาเสียง หรือซื้อคะแนนเสียงเพื่อตนเองหรือสนับสนุนผู้สมัครที่ตนเองสนับสนุน นอกจากนี้การต่อสู้แข่งขันระหว่างผู้สมัครรับเลือกตั้งหรือพรรคการเมืองจะต้องเป็นไปอย่างอิสระภายในขอบเขตและเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มีพื้นฐานอยู่บนความยุติธรรมและความเสมอภาค (จรุงวิทย์ ภุมมา, 2564) การส่งเสริมความรู้ทางการเมืองของประชาชน การรู้เท่าทันสื่อ



การมีส่วนร่วมของประชาชน และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยการทุจริตและเพิ่มความไว้วางใจต่อกระบวนการและผลการเลือกตั้ง หากสังคมไทยสามารถขับเคลื่อนการปฏิรูปเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง การเลือกตั้งปี 2569 จะไม่เพียงเป็นการแข่งขันทางการเมืองที่โปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังเป็นก้าวสำคัญในการฟื้นฟูความเชื่อมั่นและความชอบธรรมของระบอบประชาธิปไตยไทยในสายตาของประชาชนอีกครั้ง (ปฐวิชัย วัฒนสุข, 2568)

### การพัฒนากฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เหตุผลและความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การจัดการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม ซึ่งการตราพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญมีความสอดคล้องกับเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในมาตรา 26 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งนี้ ได้กำหนดบทลงโทษของผู้กระทำความผิดกฎหมายเลือกตั้งอันเป็นการทุจริตในการเลือกตั้งตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

### การสร้างจิตสำนึกทางการเมืองของประชาชน

ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ห้ามรับเงินหรือขายเสียงเพื่อแลกกับการลงคะแนน หากฝ่าฝืนมีโทษจำคุกตั้งแต่ 1-5 ปี หรือปรับตั้งแต่ 20,000 – 100,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ และให้ศาลสั่งเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง 10 ปี หากผู้ที่ขายเสียงแจ้งเบาะแสต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง “ก่อนถูกจับกุม” ไม่ต้องรับโทษและไม่ถูกเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 มาตรา 101 ประกอบมาตรา 164 (iLAW, 2026)

การสร้างจิตสำนึกทางการเมืองนั้น ต้องประกอบด้วยหลักสุจริต 3 คือ การประพฤติดี หมายถึง การทำความดี การไม่ทำความผิด การทำสิ่งที่ดีงาน จัดเป็น 3 อย่าง คือ 1. กายสุจริต การทำความดีทางกาย 2. วาจาสุจริต การทำความดีทางวาจาหรือการพูดดี 3. มโนสุจริต การทำความดีทางใจ กล่าวคือ สุจริตทั้ง 3 อย่าง เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า กุศลกรรมบถ แปลว่า ทางทำกรรมดีหรือทางดี ผู้ประพฤติย่อมได้รับผลดี เพราะสุจริต



เป็นเหตุให้เกิดความสุขกาย สบายใจ ผู้ประพาสสุจริตทั้ง 3 อย่างนี้ย่อมได้รับผลดี 5 อย่าง คือ 1. ตนดีเตียนตนเองไม่ได้ 2. ผู้รู้ใคร่ครวญแล้วสรรเสริญ 3. ชื่อเสียงอันดี ย่อมฟังขจรไป 4. ตายอย่างมีสติ 5. ตายแล้วไปเกิดในสุคติภูมิ ดังนั้น ผู้ศึกษาควรสนใจในการกระทำความดี ละเว้นความชั่วให้เด็ดขาด เพราะว่าความดีให้ผลเป็นความสุข ความชั่วส่งผลให้ได้รับความทุกข์ (คณะสงฆ์และรัฐบาล, 2558)

การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2569 มีผู้เกี่ยวข้องดังนี้

1. คณะกรรมการการเลือกตั้งซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 คณะกรรมการการเลือกตั้ง มีอำนาจหน้าที่อยู่ 3 ประการที่ครอบคลุม ดังนี้ 1. จัดให้มีการเลือกตั้ง คือ ควบคุมและดำเนินการจัดให้มีการเลือกตั้ง ทั้งการเลือกตั้งระดับชาติ ระดับท้องถิ่น และการออกเสียงประชามติ 2. สืบสวน ไต่สวน และวินิจฉัย คือ สืบสวน ไต่สวนและวินิจฉัย ส่งให้มีการเลือกตั้งใหม่ นับคะแนนใหม่ การสั่งเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง ผู้สมัครและสมาชิกสภาที่กระทำความผิดกฎหมายการเลือกตั้ง และ 3. ออกกฎหมาย คือ ออกกฎระเบียบ คำสั่ง ข้อกำหนดที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2569)

2. ผู้สมัครรับเลือกตั้ง ต้องมีการสังกัดพรรคการเมือง ตามมาตรา 41 (3) แห่งราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561 “เป็นสมาชิกพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งแต่เพียงพรรคการเมืองเดียวเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันถึงวันเลือกตั้ง เว้นแต่ในกรณีที่มีการเลือกตั้งทั่วไปเพราะเหตุยุบสภา ระยะเวลาเก้าสิบบวันดังกล่าวให้ลงเหลือสามสิบวัน” และมาตรา 43 “ผู้สมัครรับเลือกตั้งแบบแบ่งเขตเลือกตั้งต้องเป็นผู้ซึ่งพรรคการเมืองที่ตนเป็นสมาชิกส่งสมัครรับเลือกตั้งและได้รับการสรรหาตามวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยพรรคการเมือง โดยจะสมัครรับเลือกตั้งเกินหนึ่งเขตมิได้ และต้องไม่เป็นบุคคลที่มีรายชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อผู้สมัครแบบบัญชีรายชื่อ” (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ทั้งในแบบบัญชีรายชื่อ ตามมาตรา 73 แห่งราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 “ห้ามผู้สมัครหรือผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อจูงใจให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งลงคะแนนให้แก่ตนเองหรือผู้สมัครอื่น หรือบัญชีรายชื่อของพรรคการเมืองใด ให้งดเว้นการลงคะแนนให้แก่ผู้สมัคร หรือบัญชีรายชื่อของ

พรรคการเมืองใด หรือการชักชวนให้ไปลงคะแนนไม่เลือกผู้ใดเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร” (ราชกิจจานุเบกษา, 2566)

3. ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง โดยมีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ประกอบด้วย 1. มีสัญชาติไทย ถ้าแปลงสัญชาติต้องได้สัญชาติไทยมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี 2. มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีในวันเลือกตั้ง และ 3. เป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเลือกตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 90 วันนับถึงวันเลือกตั้ง (สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2568)

ดังนั้น การเลือกตั้งต้องนำหลักสุจริต 3 มาประยุกต์มีความสอดคล้องกับ อธิติยา อัชชาศัย และคณะ (2567) ผลการศึกษาพบว่า หลักสุจริต 3 ประกอบด้วย 1. หลักกายสุจริต ประชาชนเตรียมตัวโดยศึกษาข้อมูลก่อนไปใช้สิทธิเลือกตั้ง โดยการตรวจสอบความประพฤติของตัวแทนที่เลือก 2. หลักวจีสุจริต ประชาชนได้ตระหนักถึงสิทธิและเสรีภาพของตนเอง และปฏิบัติตามกฎหมายและระบอบประชาธิปไตย และ 3. หลักมโนสุจริต ก่อนเลือกตั้งประชาชนได้คิดแยกแยะคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยเลือกผู้ที่มีความประพฤติดี และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

สรุป การส่งเสริมการเลือกตั้งที่สุจริตจำเป็นต้องอาศัยทั้งหลักกฎหมายและการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อให้กระบวนการเลือกตั้งดำเนินไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม และปราศจากอิทธิพลทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม การพัฒนากฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายเลือกตั้งอย่างเคร่งครัด รวมถึงการกำหนดบทลงโทษต่อการทุจริตเลือกตั้งเป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองความเป็นธรรมของการเลือกตั้ง ขณะเดียวกัน การสร้างจิตสำนึกทางการเมืองของประชาชนและการรณรงค์ไม่ซื้อสิทธิขายเสียงจะช่วยลดพฤติกรรมทุจริตและเสริมสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตย เมื่อประชาชนมีความรู้ทางการเมืองและรู้เท่าทันสื่อ ซึ่งจะนำไปสู่ความชอบธรรมของรัฐบาลและความมั่นคงของระบอบประชาธิปไตยในระยะยาว

## สรุป

ประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์สู่ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งผลให้การเลือกตั้งกลายเป็นกลไกสำคัญที่เปิดโอกาสให้ประชาชนใช้อำนาจอธิปไตยในการกำหนดทิศทางการบริหาร



ประเทศ การเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความชอบธรรมทางการเมือง เชื่อมโยงความต้องการของประชาชนกับนโยบายสาธารณะ และเป็นวิธีการเปลี่ยนผ่านอำนาจทางการเมืองโดยสันติ นอกจากนี้ การนำหลักสุจริต 3 ในพระพุทธศาสนา ได้แก่ กายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริต มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเลือกตั้งจะช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการเลือกตั้งเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ โปร่งใส และยุติธรรม ทั้งในด้านการกระทำ การสื่อสาร และเจตนา การเลือกตั้งที่สุจริตจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนากฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับการสร้างจิตสำนึกทางการเมืองของประชาชนให้ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนในการใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างมีคุณภาพ เมื่อประชาชนมีความรู้ทางการเมือง รู้เท่าทันสื่อ และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการเลือกตั้ง ก็จะช่วยลดการทุจริตและเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบการเลือกตั้ง อันนำไปสู่การพัฒนาระบอบประชาธิปไตยที่มั่นคงและยั่งยืนของสังคมไทย

## เอกสารอ้างอิง

กิจบดี ก้องเบญจภูษ. (2562). *กฎหมายรัฐธรรมนูญและสถาบันการเมือง* (พิมพ์ครั้งที่ 7).

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คณะสงฆ์และรัฐบาล. (2558). *หลักสูตรธรรมศึกษาชั้นตรี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.

จรุงวิทย์ ภูมมา. (2564). *การเปลี่ยนระบบการเลือกตั้งกับทิศทางการเมืองไทยในอนาคต*.

สืบค้น 13 มีนาคม 2569, จาก <https://shorturl.asia/s9FHD>

ชยพล ธาณินวัฒน์. (2562). *ความสำคัญของการเลือกตั้งและกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกตั้งปี*

2562. สืบค้น 14 มีนาคม 2569, จาก <https://shorturl.asia/ZSMdq>

ธเนศพล ธนบุญวัฒน์. (2564). *การเลือกตั้งในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย*.

สืบค้น 11 มีนาคม 2569, จาก <https://shorturl.asia/VWD9B>

ประกาศคณะกรรมการการเลือกตั้ง เรื่อง กำหนดวันเลือกตั้ง วันรับสมัครเลือกตั้งแบบแบ่ง

เขต วันรับสมัครรับเลือกตั้งแบบบัญชีรายชื่อและสถานที่ที่พรรคการเมืองจะส่ง

บัญชีรายชื่อผู้สมัครแบบบัญชีรายชื่อ. (2568, 15 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*.

เล่ม 142 ตอน 82 ก. หน้า 10.



- ปฐวิชัย วัฒนสุข. (2568). เลือกตั้งสุจริตเที่ยงธรรมทำไมสำคัญกับประชาธิปไตย. สืบค้น 16 มีนาคม 2569, จาก <https://shorturl.asia/tNSvg>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2556). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์แพรวแอนดิโฮม จำกัด.
- พระมหาโพธิวงศาจารย์ (ทองดี สุรเตโช). (2558). ศัพท์วิเคราะห์พจนานุกรมเพื่อการศึกษา พุทธศาสน์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลี้ยงช้าง.
- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2561. (2561, 12 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 68 ก. หน้า 59.
- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566. (2566, 28 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนที่ 7 ก. หน้า 5.
- ภุชงค์ สุวรรณมณี. (2569). การตรวจสอบนโยบายของพรรคการเมืองในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร. สืบค้น 12 มีนาคม 2569, จาก <https://hdl.handle.net/20.500.14156/2009335>
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2568). คู่มือประชาชนการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เป็นการเลือกทั่วไป (กรณียุบสภา) วันอาทิตย์ที่ 8 กุมภาพันธ์ 2569. สืบค้น 11 มีนาคม 2569, จาก <https://shorturl.asia/Vwp7m>
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2569). อำนาจหน้าที่ของ กกต. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. สืบค้น 11 มีนาคม 2569, จาก [https://www.ect.go.th/ect\\_th/th/ect-roles](https://www.ect.go.th/ect_th/th/ect-roles)
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2565). สุจริตชนเพื่อเสริมบ้านเมืองสุจริต. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.





- อติติยา อัชชาศัย และคณะ. (2567). การประยุกต์หลักสุจริตธรรมเพื่อส่งเสริมการไปใช้สิทธิเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร*. 7(6): 248-260.
- iLAW. (2026). เลือกตั้ง-ประชามติ 69 : เช็กข้อห้ามตามกฎหมายอะไรบ้างที่ห้ามทำ ผ่าฝืนจะมีโทษ. สืบค้น 16 มีนาคม 2569, จาก <https://www.ilaw.or.th/articles/56714>



ศึกษาการเมืองการปกครองสมัยกรุงศรีอยุธยา: แนวคิด อำนาจ และปัจจัย  
สู่การล่มสลายของอาณาจักร\*

A STUDY OF POLITICS AND GOVERNANCE IN THE AYUTTHAYA PERIOD:  
CONCEPTS POWER AND FACTORS LEADING TO THE DOWNFALL OF THE  
KINGDOM

จิตติมา เมืองจีน

Jittima Muangjeen

สำนักงานกฎหมาย JThaiLawyer

JThaiLawyer Law Office

Corresponding Author E-mail: mcu.zoom102@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดทางการเมืองและรูปแบบการปกครองของกรุงศรีอยุธยา ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โดยสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นศูนย์กลางของอำนาจทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ พระมหากษัตริย์ทรงได้รับการยกย่องเป็นสมมติเทพตามคติเทวราชาที่ผสมผสานแนวคิดจากศาสนาพราหมณ์และพระพุทธศาสนา ทำให้พระราชอำนาจมีความศักดิ์สิทธิ์และชอบธรรมในการปกครอง โครงสร้างการบริหารราชการประกอบด้วย การปกครองส่วนกลางแบบจตุสดมภ์ ได้แก่ กรมเวียง วัง คลัง และนา และการปกครองส่วนภูมิภาคที่แบ่งเป็นหัวเมืองชั้นใน เมืองพระยามหานคร และเมืองประเทศราช ซึ่งมีระดับความเป็นอิสระแตกต่างกัน นอกจากนี้ ระบบศักดินาและระบบไพร่ยังเป็นกลไกสำคัญในการจัดระเบียบสังคมและควบคุมกำลังคนเพื่อเสริมสร้างอำนาจรัฐ อย่างไรก็ตาม แนวคิดและโครงสร้างทางการเมืองดังกล่าวยังส่งผลต่อปัญหาความไม่มั่นคงภายใน เช่น การแย่งชิงอำนาจของชนชั้นปกครอง ความขัดแย้งในสถาบันกษัตริย์ และความล้มเหลวของระบบไพร่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความอ่อนแอของอาณาจักรและการล่มสลายของกรุงศรีอยุธยา แนวคิดทางการเมืองในสมัยอยุธยาจึงสะท้อนให้เห็นทั้งโครงสร้างอำนาจของรัฐไทยในอดีต ตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลต่อความรุ่งเรืองและความเสื่อมของอาณาจักรในประวัติศาสตร์ไทย ประโยชน์ที่ได้รับทำให้เข้าใจแนวคิดทางการเมืองและโครงสร้างการปกครองในสมัยกรุงศรีอยุธยา



อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะบทบาทของระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์และสถาบันพระมหากษัตริย์ในฐานะศูนย์กลางอำนาจ

**คำสำคัญ:** การเมือง; การปกครอง; อำนาจ; สมัยกรุงศรีอยุธยา; อาณาจักร

## Abstract

This article aimed to study the political concepts and forms of governance of Ayutthaya, which were based on an absolute monarchy, with the monarchy as the central authority of political, social, and economic power. With the monarchy as the center of political, social, and economic power, the king was revered as a divine being according to the concept of divine kingship, which blended ideas from Hinduism and Buddhism, making royal power sacred and legitimate in governance. The administrative structure consisted of a central government system with four pillars: the Department of the City, the Royal Household, the Treasury, and the Department of Agriculture, and regional administration divided into inner cities. The cities of Phraya Mahanakhon and tributary states had varying levels of independence. Furthermore, the feudal and corvée systems were important mechanisms for organizing society and controlling manpower to strengthen state power. However, these political concepts and structures also contributed to internal instability, such as power struggles among the ruling class. Conflicts within the monarchy and the failure of the corvée labor system were key factors leading to the weakness of the kingdom and the fall of Ayutthaya. Political ideas during the Ayutthaya period thus reflected both the power structure of the Thai state in the past and the factors that contributed to the rise and fall of the kingdom in Thai history. Benefits gained from the article provided a systematic understanding of political concepts and the administrative structure of the Ayutthaya period, particularly the role of absolute monarchy and the king as the center of power



**Keyword:** Politics; Governance; Power; Ayutthaya Period; Kingdom

## บทนำ

แนวคิดทางการเมืองในสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นรากฐานสำคัญของโครงสร้างอำนาจและการปกครองของไทยในอดีต โดยมีลักษณะเด่นคือ ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ซึ่งอำนาจสูงสุดในการบริหาร ปกครอง และตัดสินใจทางการเมืองได้รวมศูนย์อยู่ที่พระมหากษัตริย์ พระมหากษัตริย์ทรงได้รับการยกย่องว่าเป็นสมมติเทพ มีสถานะเหนือสามัญชน อันเป็นผลจากการผสมผสานแนวคิดทางศาสนาและความเชื่อจากพราหมณ์หรือฮินดูและพระพุทธศาสนา ทำให้สถาบันกษัตริย์มีความศักดิ์สิทธิ์และความชอบธรรมในการใช้อำนาจปกครองบ้านเมือง แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้ปกครองกับไพร่ฟ้าประชาชน ซึ่งเน้นความจงรักภักดี การเคารพในลำดับศักดิ์ดินา และการปกครองตามจารีตประเพณี การทำความเข้าใจแนวคิดทางการเมืองในสมัยกรุงศรีอยุธยาจึงช่วยให้เห็นพัฒนาการของประเทศไทย ความต่อเนื่องของสถาบันพระมหากษัตริย์และอิทธิพลของแนวคิดสมบูรณาญาสิทธิราชย์ที่ส่งผลต่อรูปแบบการเมืองการปกครองของไทยในยุคต่อมา

## ความหมายสมบูรณาญาสิทธิราชย์

สมบูรณาญาสิทธิราชย์ (อังกฤษ: Absolute Monarchy) คือ ระบอบการปกครองที่มีกษัตริย์เป็นผู้ปกครองและมีสิทธิ์ขาดในการบริหารประเทศ ในระบอบการปกครองนี้พระมหากษัตริย์ก็คือกฎหมาย กล่าวคือ ที่มาของกฎหมายทั้งปวงอยู่ที่พระมหากษัตริย์ คำสั่ง ความต้องการต่าง ๆ ล้วนมีผลเป็นกฎหมาย (อมร รักษาสัตย์, 2557) พระมหากษัตริย์มีอำนาจในการปกครองแผ่นดินและพลเมืองโดยอิสระ โดยไม่มีกฎหมายหรือองค์กรตามกฎหมายใด ๆ จะห้ามปรามได้ แม้องค์กรทางศาสนาอาจทัดทานพระมหากษัตริย์จากการกระทำบางอย่างและองค์รัฐาธิปัตย์ (กษัตริย์) นั้นจะได้รับความคาดหวังว่าจะปฏิบัติตามธรรมเนียม แต่ในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์นั้น ไม่มีรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายใด ๆ ที่จะอยู่เหนือกว่าคำชี้ขาดของรัฐาธิปัตย์ ตามทฤษฎีพลเมืองนั้น ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มอบความไว้วางใจทั้งหมดให้กับพระเจ้าแผ่นดินที่ดีพร้อมทางสายเลือดและได้รับการเลี้ยงดูฝึกฝนมาอย่างดีตั้งแต่เกิด

ในทางทฤษฎี พระมหากษัตริย์ในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์จะมีอำนาจทั้งหมดเหนือประชาชนและแผ่นดิน รวมทั้งเหนืออภิชนและบางครั้งก็เหนือคณะสงฆ์ด้วย



ส่วนในทางปฏิบัติพระมหากษัตริย์ในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มักจะถูกจำกัดอำนาจโดยทั่วไปโดยกลุ่มที่กล่าวมาหรือกลุ่มอื่น กษัตริย์บางพระองค์ (เช่นจักรวรรดิเยอรมนี ค.ศ. 1871-1918) มีรัฐสภาที่ไม่มีอำนาจหรือเป็นเพียงสัญลักษณ์และองค์กรบริหารอื่น ๆ ที่กษัตริย์สามารถเปลี่ยนแปลงหรือยุบเลิกได้ตามที่ต้องการ แม้จะมีผลเท่ากับระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ แต่โดยทางเทคนิคที่เป็นไปได้แล้ว นี่คือนิยามโดยภายใต้รัฐธรรมนูญ (Constitutional Monarchy) เนื่องจากการมีอยู่ของรัฐธรรมนูญและกฎหมายพื้นฐานของประเทศ (ภัทรวดี ชินชนะ, 2568)

สรุปได้ว่า สมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบอบการปกครองที่พระมหากษัตริย์ทรงมีอำนาจสูงสุดและสิทธิขาดในการบริหารประเทศ โดยถือว่าพระมหากษัตริย์เป็นที่มาของกฎหมายทั้งปวง คำสั่งและพระราชประสงค์มีผลเป็นกฎหมายโดยตรง ไม่มีรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายใดอยู่เหนือพระราชอำนาจ อำนาจการปกครองครอบคลุมทั้งแผ่นดินและประชาชนอย่างไม่มีข้อจำกัด ในเชิงทฤษฎี ระบอบนี้ตั้งอยู่บนความเชื่อว่กษัตริย์ทรงมีคุณธรรม ความสามารถ และการฝึกฝนที่เหมาะสมตั้งแต่กำเนิด อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ อำนาจของกษัตริย์มักถูกจำกัดโดยกลุ่มอภิชน องค์กรศาสนา หรือโครงสร้างทางการเมืองบางประการ บางกรณีแม้จะมีรัฐสภาหรือองค์กรบริหาร แต่ขาดอำนาจแท้จริงและอยู่ภายใต้การควบคุมของกษัตริย์ ส่งผลให้แม้มีลักษณะคล้ายสมบูรณาญาสิทธิราชย์ แต่ในทางเทคนิคอาจจัดเป็นราชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญได้

### ระบบการเมืองการปกครองสมัยกรุงศรีอยุธยาตอนต้น

สมัยอยุธยา มีการปกครองในลักษณะของระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ที่มีรูปแบบนายปกครองว่า บทบาทของพระมหากษัตริย์จึงมีลักษณะของนายกับว่า อันเป็นวัฒนธรรมความเชื่อที่รับมาจากอาณาจักรขอม ซึ่งขอมได้รับความเชื่อเกี่ยวกับการปกครองแบบนี้มาจากสองแหล่งอารยธรรม นั่นคือ จากอินเดียที่เชื่อว่า พระมหากษัตริย์ทรงเป็นเสมือนสมมติเทพ หรือเทวราชา ซึ่งเป็นภาคหนึ่งของเทพเจ้า และจากชนชาติมอญในคัมภีร์พระธรรมศาสตร์อันเป็นมรดกความเชื่อที่มอญรับมาจากตำรามนูธรรมศาสตร์ของอินเดีย ซึ่งในคัมภีร์นี้ก็มีมีความเชื่อเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ว่าทรงเป็นเทวราชาเช่นกัน การที่อยุธยารับเอาคติความเชื่อเรื่องเทวราชาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตทำให้บทบาทของพระมหากษัตริย์ถูกดึงขึ้นสูงกว่าประชาชนยิ่งขึ้นหากเทียบกับในสมัยสุโขทัยเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันพระมหากษัตริย์กับประชาชนถูกแยกออกจากกันอย่างมาก บทบาทแห่งพระมหากษัตริย์ในสมัยอยุธยาจึงทรงอยู่ในฐานะที่เป็นทั้ง เจ้าชีวิต



เจ้าแผ่นดิน และ ธรรมราชา ประการแรกบทบาทในฐานะทรงเป็นเจ้าชีวิต หมายความว่า พระองค์มีพระราชอำนาจเหนือชีวิตของคนทุกคนในราชอาณาจักร ประการที่สองทรงเป็นเจ้าแผ่นดิน หมายความว่า พระองค์ทรงถือสิทธิเหนือแผ่นดินอันเป็นราชอาณาจักรที่พระองค์ทรงครอบครอง และประการสุดท้ายทรงเป็นธรรมราชา คือพระองค์จะต้องให้การปกป้องและอุปถัมภ์ต่อพระพุทธศาสนา ตลอดจนทรงประพฤตินอยู่ในศีลธรรม (คึกฤทธิ์ ปราโมช, 2510) หรือกล่าวได้ว่า พระมหากษัตริย์ทรงมีพระราชอำนาจเป็นล้นพ้นเหนือสิ่งอื่นใดในอาณาจักร แต่ในความเป็นจริงพระราชอำนาจของพระมหากษัตริย์ก็ถูกจำกัดขอบเขตด้วยหลักพระพุทธศาสนาตามหลักธรรมราชา อันเป็นวัฒนธรรมที่ตกทอดมาตั้งแต่สมัยอาณาจักรสุโขทัย และยังคงถูกจำกัดจากลักษณะของอำนาจการเมืองการปกครอง เพราะในสังคมสมัยอยุธยาถือว่า การปราบดาภิเษกเป็นการก้าวสู่บัลลังก์โดยชอบธรรม (กมล ทองธรรมชาติ, 2525)

การจัดระเบียบการบริหารปกครองในสมัยอยุธยาตอนต้น (พ.ศ. 1893 - 1991) คือ ช่วงก่อนรัชสมัยของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ จะมีลักษณะการบริหารราชการที่แบ่งออกเป็น

1. การบริหารราชการในส่วนกลางคือในอาณาเขตของราชธานี โดยในส่วนองราชธานีมีการบริหารแบบจตุสดมภ์ ซึ่งแปลว่า หลักทั้ง 4 นั้นคือ มีกรมเวียง วัง คลัง และนา การแบ่งออกเป็นกรมนี้นี้เชื่อว่าได้คติความเชื่อมาจากการจัดระเบียบแห่งจักรวาล (วิไลเดชา ถาวรธนสาร และคณะ, 2521) ที่เชื่อว่ารอบจักรวาลทั้ง 4 ทิศมียักษ์เป็นผู้ปกป้องรักษาทิศละหนึ่งตนเรียกว่า โลกบาล (โลกะपालะ) เพราะฉะนั้นการจำลองจักรวาลมาเป็นอาณาจักร จึงจัดให้มีกรมทั้ง 4 กรมและมีขุนนางที่สำคัญเป็นผู้ดูแล สำหรับขอบเขตอำนาจกรมทั้ง 4 มีดังต่อไปนี้ (ประจักษ์ พันธุ์ชูเพชร, 2543)

กรมเวียง ทำหน้าที่เป็นพนักงานด้านการปกครอง ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเมืองหลวงและเขตราชธานี

กรมวัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจการในพระราชสำนัก และงานด้านความยุติธรรม

กรมคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทางด้านรับ - จ่ายและเก็บรักษาทรัพย์สินของพระองค์ อันได้มาจากการเรียกเก็บภาษี และการค้าระหว่างประเทศ

กรมนา ทำหน้าที่เกี่ยวกับไร่นา เช่น ออกหนังสือแสดงกรรมสิทธิ์ในนา รวมทั้งการเก็บข้าวจากชาวนาเป็นภาษีทางข้าว

การบริหารแบบจตุสดมภ์เป็นการแย่งงานกันทำเฉพาะในยามสงบเท่านั้น เมื่อเกิดสงครามทุกกรมจะต้องออกรบตามคำสั่งของพระมหากษัตริย์



2. การบริหารราชการส่วนภูมิภาค อันหมายถึงในเขตที่อยู่นอกเหนือจากราชธานี สำหรับการบริหารราชการส่วนภูมิภาคยังคงมีลักษณะคล้ายคลึงกับในสมัยสุโขทัย นั่นคือ

2.1 หากเป็นหัวเมืองเล็ก ๆ ที่อยู่ไม่ห่างจากราชธานีก็จะมีการจัดส่งขุนนางจากส่วนกลางออกไปปกครองดูแลและให้ขึ้นตรงต่อราชธานี เช่น เมืองนครนายก เมืองปราจีนบุรี

2.2 เมืองลูกหลวง เป็นหัวเมืองใหญ่ที่มีความสำคัญต่อราชอาณาจักร โดยราชธานี จะส่งเชื้อพระวงศ์หรือเจ้านายชั้นสูงไปปกครองดูแล ฐานะของเมืองลูกหลวง จึงอาจเปลี่ยนแปลงไปตามยศศักดิ์ของเจ้าเมืองผู้มาปกครอง (มานพ ถาวรวัฒน์สกุล, 2536) แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า เมืองที่เป็นเมืองลูกหลวง ผู้ครองเมืองจะต้องเป็นพระราชโอรสของพระมหากษัตริย์เสมอไป เมืองลูกหลวงในสมัยอยุธยาตอนต้น ได้แก่ เมืองสุพรรณบุรี เมืองลพบุรี เมืองแพรกศรีราชาหรือเมืองสรรค์ เมืองลูกหลวงจะมีเมืองเล็ก ๆ รายล้อมเป็นเมืองบริวารอีกทีหนึ่ง การปกครองของหัวเมืองประเภทนี้จะมีอิสระมากพอสมควร เช่น การอนุญาตให้เมืองลูกหลวงสามารถเก็บภาษี ควบคุมกำลังพล และตัดสินคดีความได้อย่างค่อนข้างอิสระจากราชธานี

2.3 เมืองประเทศราช ซึ่งเป็นหัวเมืองที่อยู่ห่างออกไปจากเมืองลูกหลวง เช่น เมืองสุโขทัย นครศรีธรรมราช และจันทบุรี เป็นต้น เมืองประเทศราชจะมีกษัตริย์ของตนเอง ซึ่งมักจะเป็นเจ้านายที่เป็นเชื้อสายเจ้าเมืองเดิมที่ยอมสวามิภักดิ์ต่อกรุงศรีอยุธยา และอยุธยาจะไม่เข้าแทรกแซงกิจการภายในประเทศราช แต่ให้มีการปกครองอย่างอิสระตามประเพณีการปกครองเครื่องราชบรรณาการอันเป็นการแสดงถึงการยินยอมสวามิภักดิ์ต่อราชธานีของแต่ละเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างเมืองประเทศราชกับอยุธยาจึงเป็นไปในลักษณะการส่งเครื่องราชบรรณาการ (ประจักษ์ พันธุ์ชูเพชร, 2543)

สรุปได้ว่า สมัยอยุธยามีรูปแบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โดยมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงนาย-บ่าว อันได้รับอิทธิพลจากคติความเชื่อเรื่องเทวราชาที่สืบทอดจากอารยธรรมขอม อินเดีย และมอญ ส่งผลให้พระมหากษัตริย์ทรงมีสถานะสูงส่งเหนือประชาชนอย่างชัดเจน พระราชอำนาจครอบคลุมทั้งฐานะเจ้าชีวิต เจ้าแผ่นดิน และธรรมราชา อย่างไรก็ตาม อำนาจดังกล่าวถูกจำกัดด้วยหลักพระพุทธศาสนาและเงื่อนไขทางการเมือง เช่น ความชอบธรรมจากการปราบดาภิเษก ในด้านการบริหารราชการ สมัยอยุธยาตอนต้นมีการจัดระเบียบส่วนกลางแบบจตุสดมภ์ ได้แก่ กรมเวียง วัง คลัง และนา ซึ่งสะท้อนคติจักรวาลวิทยา ส่วนการปกครองส่วนภูมิภาคแบ่งเป็นหัวเมืองใกล้เคียง ราชธานี เมืองลูกหลวง และเมืองประเทศราช ซึ่งแต่ละประเภทมีระดับความเป็นอิสระ





แตกต่างกัน ระบบดังกล่าวสะท้อนโครงสร้างอำนาจที่รวมศูนย์ที่ราชธานี แต่ยังเปิดพื้นที่ให้หัวเมืองมีบทบาทในการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง

## แนวคิดทางการเมืองสู่การปกครองที่ยาวนาน

การเมืองการปกครองของอยุธยาเน้นการควบคุมอำนาจทางการเมือง การจัดระบบสังคม และการควบคุมอำนาจทางเศรษฐกิจ โดยแยกเป็นการเมืองการปกครองส่วนกลางหรือระดับชาติ หรือเป็น เมืองราชธานี การเมืองการปกครองส่วนนอกราชธานี ประกอบด้วยหัวเมืองชั้นในเป็นส่วนหนึ่ง และหัวเมืองชั้นนอก ได้แก่ เมืองท่าวพระยามหานคร และการปกครองเมืองประเทศราช (สมชาย น้อยฉ่ำ, 2556) อีกประการหนึ่ง อาจขยายความข้างต้นได้ว่าอยุธยานั้นมีระบบการเมืองเป็นหลัก ส่วนสังคมและเศรษฐกิจเป็นส่วนย่อยของระบบการเมือง แกนกลางของการเมืองอยุธยา คือ สถาบันพระมหากษัตริย์อำนาจเด็ดขาดทางการเมืองอยู่ที่องค์พระมหากษัตริย์ซึ่งเป็นเจ้าชีวิต เป็นพระเจ้าแผ่นดิน สถาบันพระมหากษัตริย์ได้พัฒนาอย่างเข้มข้นขึ้น โดยได้คติจากพราหมณ์ลัทธิไศเลนทร์หรือเทวราชา และจักรวาทิน สถาบันพระมหากษัตริย์เป็นสถาบันหลักที่มีอำนาจอย่างไพศาล (Omnipotent) ในทางการเมือง กษัตริย์คือสมมติเทพ มีพิธีกรรมต่าง ๆ จึงทำให้พระองค์แตกต่างไปจากบุคคลธรรมดา ความยิ่งใหญ่ของพระมหากษัตริย์ คือ การผนวกคตินพราหมณ์เรื่องเทวราชา และคติพุทธเรื่อง โพธิสัตว์ เข้าด้วยกัน (กาญจณี ละออศรี และยุพา ชุมจันทร์, 2519)

การปกครองของอยุธยาถือหลักการรักษาเสถียรภาพและการควบคุมของพระมหากษัตริย์ เป็นสำคัญ และเป็นปัญหาหลัก เพราะถ้ารัฐบาลขาดเสถียรภาพ อันตรายที่จะตามมาก็คือ การรุกรานจากภายนอก โดยเฉพาะพม่า กล่าวโดยสังเขป การปกครองของอยุธยาแบ่งออกได้ ดังนี้

ราชธานี ราชธานีเป็นศูนย์กลางของการปกครอง เป็นที่ประทับของพระมหากษัตริย์ ดังนั้น จึงเป็นเหมือนแกนกลางของราชอาณาจักรอยุธยา เดิมทีเดียวมีปัญหาเรื่องเสถียรภาพของรัฐบาล เพราะมีการปกครองแบบเมืองหลวงและเมืองลูกหลวงเช่นเดียวกับกรุงสุโขทัย กล่าวคือ เมืองลูกหลวง จะปกครองโดยราชโอรส ราชนัดดาของพระมหากษัตริย์ แต่พอมีการเปลี่ยนแปลงแผ่นดินมักเกิดปัญหายุ่งยาก พระมหากษัตริย์องค์ใหม่อาจไม่ได้รับการรับรองจากผู้ปกครองเมืองลูกหลวง และอาจยกทัพเข้าเมืองหลวงจนเกิดการรบราฆ่าฟันกันขึ้น หรือไม่ก็ก่อนมีการแต่งตั้งพระมหากษัตริย์องค์ใหม่ บรรดาผู้ปกครองเมืองลูกหลวงก็จะยกทัพเข้าเมืองไปสู่ศูนย์อำนาจ และเพื่อยึดอำนาจทางการเมืองอันเป็น



สาเหตุสำคัญของการขาดเสถียรภาพทางการเมือง เมื่อมีการปฏิรูปการปกครองในสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ซึ่งพยายามรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง คือ ราชธานีมากขึ้น ยังคงใช้ระบบเมืองลูกหลวงอยู่ แต่ลดความสำคัญลงไป ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นแบบเมืองเอก โท ตรี จัตวา ระบบเมืองลูกหลวงจึงค่อย ๆ เสื่อมลงและสลายไปในที่สุด แต่ก็เกิดปัญหาใหม่ขึ้น เพราะเจ้านายและข้าราชการส่วนใหญ่ถูกรวมเอาไว้ในเมืองหลวง มีตำแหน่งตามยศถาบรรดาศักดิ์ การขัดแย้งชิงอำนาจทางการเมืองมากระจุกตัวอยู่ที่เมืองหลวง(ศรีศักร วัลลิโภดม, 2518)

เมืองพระยามหานคร เป็นเมืองชั้นนอก ประกอบด้วย เมืองเอก โท และเมืองตรี เมืองพระยามหานครปกครองด้วยเจ้าเมืองซึ่งสืบเชื้อสายกันต่อ ๆ มา ความสำคัญของเมืองพระยามหานคร อยู่ที่ เป็นเมืองกันชน โดยเฉพาะเมืองเอก เช่น พิษณุโลก นครศรีธรรมราช เป็นเมืองหน้าด่านกันข้าศึก เป็นต้น เมืองประเทศราช เป็นเมืองที่อยู่ห่างออกไป แต่สวามิภักดิ์หรืออยู่ใต้อำนาจทาง การเมืองของราชธานี มีการปกครองภายในอย่างอิสระ แต่ทุก ๆ สามปีต้องมีการส่งเครื่องบรรณาการไปยังอยุธยา เพื่อเป็นสัญลักษณ์ว่ายังสวามิภักดิ์ต่ออยุธยา ยอมรับอำนาจโดยไม่เปลี่ยนแปลง อำนาจการเมืองและการปกครองของราชอาณาจักรอยุธยาอยู่ที่ความสามารถในการปกครอง ของหน่วยการปกครองสามส่วนดังกล่าวนี้ ซึ่งทุกจุดจะพุ่งกลับไปสู่ระบบการเมืองแบบรวมศูนย์ที่เมืองราชธานี และสถาบันพระมหากษัตริย์หรือรัฐบาลกลาง (สมชาย น้อยฉ่ำ, 2556) อยุธยาเป็นสังคมที่ซับซ้อน เป็นอาณาจักรที่กว้างขวาง ระบบการปกครองการบริหารขยายขนาดและเพิ่มความซับซ้อนมากขึ้น อุดมการณ์ทางการเมืองเป็นแบบผสมผสาน อุดมการณ์ที่สำคัญคือการให้สิทธิธรรมต่อความเหลื่อมล้ำทางสังคมในระบบไพร่และศักดินา

การควบคุมกลุ่มและสถาบันการเมืองเพื่อเสริมสร้างอำนาจของรัฐบาลกลาง ซึ่งมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นแกน จึงต้องมีการเสริมสร้างความยิ่งใหญ่ ความน่าเกรงกลัวในอำนาจ และบารมี ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในระบบการปกครองที่ต้องมีสถาบันกลาง และค่อนข้างจะรวมศูนย์อำนาจ นอกเหนือจากการพยายามสร้างความยิ่งใหญ่แก่สถาบันดังกล่าวมาแล้ว ยังมีการเสริมด้วยอำนาจทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การผูกขาดการค้าระหว่างประเทศ โดยตั้งพระคลังสินค้ามีหน้าที่หารายได้ ให้แก่รัฐนอกเหนือจากเก็บภาษีภายในและสินค้าส่งออก ตลอดจนผลประโยชน์ในรูปของส่วย ยังมีการผูกขาดการค้าโดยการส่งเรือสำเภาไปค้ากับประเทศข้างเคียง และการใช้โอกาสในการส่งบรรณาการไปเมืองจีน

การดำเนินนโยบายอันชาญฉลาดที่จะเพิ่มอำนาจทางเศรษฐกิจ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ก็คือ การผูกขาดการค้าซื้ออาวุธปืนจากต่างประเทศ ทำให้รัฐสามารถสร้างความ



ได้เปรียบต่อล้านนาเพราะอยู่ใกล้ทะเล สามารถซื้ออาวุธปืนได้ง่าย และสามารถควบคุมการมีอาวุธปืนของสามัญชน อย่างไรก็ตาม สิ่งที่สำคัญอย่างมากในยุคต่อ ๆ มา คือ การมีระบบควบคุมกำลังคน ได้แก่ ไพร เพื่อเป็นพื้นฐานอำนาจทางการเมือง แต่จากการที่ไพรมีความสำคัญในทางการเมือง ทางทหาร และส่วนนี้เอง เป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่งที่เสียกรุงก็มาจากระบบไพร่ (สมชาย น้อยฉ่ำ, 2556)

ดังนั้นการเมืองและการปกครองสมัยอยุธยาภายใต้ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นรูปแบบที่เริ่มปรากฏขึ้นในสมัยอยุธยาตอนต้นในแผ่นดินพระเจ้าอู่ทอง ซึ่งเป็นการปกครองที่มีพระมหากษัตริย์ เปรียบเสมือนสมมติเทพหรือโอรสแห่งสวรรค์ด้วยเพราะได้รับอิทธิพลจากอาณาจักรขอม โครงสร้างการปกครองภายในอาณาจักรที่มีสถาบันกษัตริย์เป็นสถาบันหลักในการดูแลปกครองอาณาจักร กล่าวคือ ความรุ่งเรืองของอาณาจักรขึ้นอยู่กับความเจริญรุ่งเรืองของสถาบันพระมหากษัตริย์ ขณะเดียวกัน อาณาจักรกับสถาบันจะเข้มแข็งรุ่งเรืองได้ย่อมอาศัยระบบศักดินาและระบบไพร่เป็นฐานกำลังสำคัญในการปกครองดูแลราชอาณาจักรด้วยเช่นกัน ส่วนระบบศักดินา เป็นระบบแบ่งปันที่นาให้กับคนในสังคมที่แตกต่างกันโดยมีหน่วยวัดเป็นไร่ ซึ่งการมีที่นาไว้ในครอบครองย่อมหมายถึงการมีอำนาจเหนือกว่าคนอื่นในสังคม โดยถือเอาจำนวนที่นาเป็นเกณฑ์ ดังนั้นที่นาจึงเป็นฐานอำนาจที่สำคัญของกลุ่มขุนนาง ข้าราชการต่าง ๆ ไว้เป็นกำลังสำคัญในการจัดระเบียบสังคมให้มีชนชั้นในสังคมที่แตกต่างกัน (กันตพัฒน์ ชนะบุญ, 2563)

กล่าวอีกนัยหนึ่งแนวคิดทางการเมืองการปกครองสมัยอยุธยาด้วยระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์แบบทวารวดี คือ พระมหากษัตริย์ทรงมีอำนาจสิทธิ์ขาดในการบริหารประเทศ และอำนาจนั้นเป็นเทวโองการที่พระองค์ได้รับมาจากสวรรค์ (พิรพล ไตรทศวิทย์, 2544)

1. พระมหากษัตริย์ทรงมีอำนาจมาก การปกครองระบบทวารวดี พระมหากษัตริย์ทรงมีอำนาจอย่างไม่จำกัด ซึ่งมีผลต่อการปกครอง คือ ทำให้เกิดความมั่นคงในราชอาณาจักร และราชบัลลังก์สร้างความเป็นปึกแผ่นของประเทศและก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี

2. แบ่งชนชั้นของประชาชน มีการจัดชนชั้นของประชาชนในราชอาณาจักรตามศักดินาโดยตั้งศักดิ์ของคนเป็นเครื่องกำหนดสิทธิและหน้าที่ในสังคม ได้แก่ พระราชวงศ์ ขุนนาง ไพร และทาส หน่วยวัดศักดินาของชนแต่ละชั้นถือเป็นไร่ เช่น เจ้าพระยามีสักดินา 10,000 ไร่ ทาสมีสักดินา 5 ไร่ เป็นต้น



3. แบ่งอำนาจชัดเจน การจัดระเบียบการปกครองตามหลักจตุสดมภ์ที่มีความรับผิดชอบเป็นฝ่าย ๆ โดยมีเสนาบดีเป็นหัวหน้า ทำให้เกิดความชัดเจนในเรื่องการแบ่งอำนาจการปกครอง

4. เหมาะสมกับยุคสมัย ข้าราชการในสมัยอยุธยาไม่มากนัก ปัญหาสังคมมีน้อย และไม่ยุ่งยากซับซ้อน ประกอบกับผู้นำยังมีการกึ่งไม่มาก การปกครองด้วยระบบดังกล่าวจึงมีความเหมาะสมยิ่ง (สุรพล สุยะพรหม, 2548)

ดังนั้น การเมืองการปกครองสมัยอยุธยามีลักษณะเป็นระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์แบบรวมศูนย์ โดยมีสถาบันพระมหากษัตริย์เป็นแกนกลางของอำนาจทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ พระมหากษัตริย์ทรงมีสถานะเป็นทั้งเจ้าชีวิต เจ้าแผ่นดิน และสมมติเทพตามคติเทวราชาผสมผสานแนวคิดพราหมณ์และพระพุทธศาสนา โครงสร้างการปกครองแบ่งออกเป็นราชธานี เมืองพระยามหานคร และเมืองประเทศราช ซึ่งแต่ละระดับมีความสัมพันธ์เชิงอำนาจกับส่วนกลางแตกต่างกัน ระบบการปกครองมุ่งรักษาเสถียรภาพของราชบัลลังก์และป้องกันภัยจากภายนอก โดยเฉพาะการรุกรานจากพม่า การรวมอำนาจเข้าสู่ราชธานีทำให้เกิดความมั่นคง แต่ขณะเดียวกันก็สร้างการกระจุกตัวของความขัดแย้งทางการเมือง ระบบศักดินาและไพร่ถูกใช้เป็นฐานในการจัดระเบียบสังคมและควบคุมกำลังคน ควบคุมกับการผูกขาดเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศเพื่อเสริมอำนาจรัฐโดยรวม

### แนวคิดทางการเมืองนำไปสู่การล่มสลายของอาณาจักรอยุธยา

ความเจริญรุ่งเรืองของอาณาจักรอยุธยาต้องจบสิ้นลงเมื่อวันอังคารขึ้น 9 ค่ำ เดือน 5 ปีกลุ พ.ศ. 2310 เนื่องจากเสียเอกราชให้แก่พม่า สาเหตุแห่งการล่มสลายพอสรุปได้ดังต่อไปนี้ (ประจักษ์ พันธุ์ชูเพชร, 2543)

1. ปัญหาจากสถาบันพระมหากษัตริย์ พลเมืองในสมัยอยุธยาชอบรับสถาบันกษัตริย์มากกว่าตัวบุคคล นั่นคือ ไม่ว่าจะใครและมาด้วยวิธีการใดก็ตาม หากสามารถก้าวสู่ความเป็นกษัตริย์ได้ก็จะได้รับการยอมรับจากประชาชน และเมื่อสถาบันพระมหากษัตริย์ เป็นรากฐานทางการเมืองที่สำคัญและเป็นที่มาแห่งอำนาจทั้งปวง จึงทำให้เป็นที่ต้องการของขุนนางหรือเจ้านายบางพระองค์ที่จะแย่งชิงบัลลังก์ ส่งผลให้เกิดความไร้เสถียรภาพทางการเมือง และสั่นคลอนสถาบันกษัตริย์ของอยุธยาอย่างต่อเนื่อง

2. การรับคนต่างชาติเข้ามาเป็นข้าราชการ “ข้ามนัญการ” ดังจะเห็นได้ชัดเจนในรัชสมัยของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ซึ่งแม้จะเป็นกุศโลบายที่มีวัตถุประสงค์



เพื่อถ่วงดุลอำนาจทางการเมือง แต่วิธีการนี้กลับเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของขุนนางและเจ้านาย ที่รับใช้พระมหากษัตริย์อย่างยิ่ง จนเป็นเหตุให้ข้าราชการและขุนนางแตกความสามัคคี แบ่งออกเป็นกลุ่มเล็กกลุ่มน้อย การแตกความสามัคคีทำให้ข้าศึกใช้เป็นจุดได้เปรียบในการทำสงครามกับอยุธยาจนได้รับชัยชนะ

3. การแย่งชิงอำนาจทางการเมืองของชนชั้นปกครอง นับตั้งแต่ในรัชสมัยของพระเจ้าปราสาททอง (พ.ศ. 2173 - 2198) เป็นต้นมา ชนชั้นปกครองได้ทำการแย่งชิงอำนาจทางการเมืองกันตลอดจนกระทั่งสิ้นยุคสมัยแห่งอาณาจักรอยุธยา ทุกครั้งที่เกิดการแย่งชิงอำนาจทางการเมืองย่อมมีการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน โดยเฉพาะการสูญเสียไพร่ในวัยฉกรรจ์อันเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสรรคงานและผลผลิตที่จำเป็นต่อพัฒนาการของชาติ นอกจากการสูญเสียไพร่แล้วยังส่งผลถึงการเบียดบังไพร่ รวมทั้งเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของไพร่อีกด้วย

4. ความล้มเหลวของระบบไพร่ แม้ระบบไพร่จะเป็นระบบเอนกประสงค์สามารถทำประโยชน์สูงสุดให้อยุธยาได้จนกลายเป็นอาณาจักรที่รุ่งเรือง แต่ระบบไพร่ในสมัยอยุธยา ก็ประสบปัญหาหลายประการ เช่น การที่มูลนายกดขี่ข่มเหงไพร่ได้อย่างไม่มีขอบเขต เพราะกรอบความเชื่อของสังคมให้อำนาจที่ขอบธรรมแก่มูลนายที่จะกระทำการเช่นนั้นได้ หรือการที่ไพร่หลวงต้องรับภาระหน้าที่หนักกว่าไพร่สมและไพร่ส่วย จึงเป็นสาเหตุให้เกิดการหลบหนีการถูกเกณฑ์ไปเป็นไพร่หลวง ไม่ว่าจะเป็นการหลบหนีโดยวิธีการบวชพระ การติดสินบนมูลนายให้รับตนเป็นไพร่สมแทนการถูกเกณฑ์ไปเป็นไพร่หลวง อันส่งผลให้เกิดการเบียดบังไพร่ในเวลาต่อมา จากปัญหาของระบบไพร่ข้างต้นเป็นเหตุให้อาณาจักรอยุธยาต้องอ่อนแอและเสื่อมอำนาจลงจนไม่สามารถต้านทานการรุกรานจากพม่าได้

5. พมามีความเข้มแข็งมากกว่า และมีการเตรียมแก้ปัญหาทางด้านยุทธศาสตร์ที่อยุธยาเคยใช้ได้ผลไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

6. อยุธยาทำสงครามกับพม่ายึดเยื้อยาวนานตั้งแต่เดือน 7 ปีระกา พ.ศ. 2308 จนกระทั่งเดือน 5 ปีกุล พ.ศ. 2310 ประจวบกับปัญหาภายในประเทศที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงเป็นการเร่งให้อาณาจักรอยุธยาต้องประสบกับความล่มสลายในที่สุด

7. สภาพเศรษฐกิจจากภายนอกประเทศ โดยเฉพาะเศรษฐกิจเงินตราและระบบตลาดส่งผลให้เกิดการค้าระหว่างประเทศอย่างแพร่หลาย เมื่อระบบการค้าเป็นที่มาของเงินตรา และอำนาจทำให้พวกขุนนางและมูลนายพยายามเบียดบังไพร่เพื่อให้ตนเองมีไพร่สมมากยิ่งขึ้น จะได้มีแรงงานเพื่อผลิตสินค้าไปขายกับต่างประเทศ และเมื่อการค้าเจริญมากขึ้นก็ย่อมเกิดช่องว่างเป็นโอกาสให้ ไพร่หลวงมีจำนวนน้อยลง เพราะไพร่หลวงสามารถ



หาสิ่งของหรือหาเงินตราได้มากยิ่งขึ้นจนพอที่จะจ่ายให้รัฐเป็นการทดแทนการถูกเกณฑ์แรงงาน ทำให้ไพร่พลลดลง และไพร่ส่วยกับไพร่สมมีมากขึ้น เมื่อเกิดภาวะสงครามการระดมไพร่พลเพื่อต่อสู้กับผู้รุกรานจึงเกิดปัญหาเป็นเหตุให้อาณาจักรอยุธยาอ่อนด้อยในเรื่องกำลังพลลงไป

8. การล่มสลายของกรุงศรีอยุธยาครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2310 เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความแตกแยกทางการเมือง การแย่งชิงอำนาจ และความอ่อนแอของผู้นำ (พระเจ้าเอกทัศ) ทำให้การทหารอ่อนแอ ไม่พร้อมรบศึก และปัจจัยภายนอกคือ การทำศึกยืดเยื้อ 14 เดือนกับพม่าที่เปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ ทั้งการปิดล้อมทางเศรษฐกิจ การขาดแคลนเสบียงอาหาร นำไปสู่การเสียกรุงศรีอยุธยาแตกในวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2310 โดยพม่าบุกเข้าเมืองโดยการเจาะกำแพงและเผาทำลายเมืองอย่างย่อยยับ (ประจักษ์ พันธุ์ชูเพชร, 2543)

ดังนั้นสาเหตุหลักของการล่มสลาย การเมืองภายในอ่อนแอ ขุนนางและเชื้อพระวงศ์ขัดแย้งกันเอง มีการกวาดล้างผู้มีความสามารถ ทำให้กองทัพอ่อนแอลง และระบบการปกครองขาดเสถียรภาพ ผู้นำขาดความสามารถ พระเจ้าเอกทัศ (พระที่นั่งสุริยาศน์อมรินทร์) ขาดความสามารถในการบริหารจัดการและนำทัพสู้ศึก ทำให้ราชอาณาจักรไร้ทิศทางทหารขาดความพร้อม อยุธยาว่างเว้นศึกมานาน ทหารขาดการฝึกฝน การเกณฑ์ไพร่พลไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้ด้านทหารกองทัพพม่าที่แข็งแกร่งไม่ไหว ยุทธศาสตร์พม่าเปลี่ยนไป พม่าภายใต้พระเจ้ามังระ ไม่ได้ยกทัพมาแค่ทางเดียว แต่มาพร้อมกัน 2 ด้าน พร้อมสู้ศึกยาวนาน และตัดขาดเสบียงอาหารของอยุธยา ทำให้ขาดแคลน ปัญหาเศรษฐกิจ การปิดล้อมนานกว่า 14 เดือน ทำให้กรุงศรีอยุธยาขาดแคลนเสบียงอาหารอย่างหนักจนหมดกำลังต้านทาน

การล่มสลายของอาณาจักรอยุธยาในปี พ.ศ. 2310 เกิดจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยปัจจัยภายในสำคัญคือความไร้เสถียรภาพทางการเมือง อันมีสาเหตุจากการแย่งชิงอำนาจของชนชั้นปกครองและความอ่อนแอของสถาบันพระมหากษัตริย์ ระบบไพร่ซึ่งเป็นฐานกำลังของรัฐประสบความล้มเหลวจากการกดขี่ การหลบหนี และการเบียดบังแรงงาน ส่งผลให้กำลังพลลดลง ขณะเดียวกันการขยายตัวของเศรษฐกิจการค้าทำให้โครงสร้างแรงงานและการจัดเก็บกำลังคนของรัฐอ่อนแอลง ปัจจัยภายนอกคือความเข้มแข็งของพม่าภายใต้พระเจ้ามังระ ซึ่งปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การรบและทำสงครามยืดเยื้อจนอยุธยาขาดแคลนทรัพยากร เมื่อผนวกกับความอ่อนแอด้านการทหารและภาวะผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ จึงนำไปสู่การเสียกรุงศรีอยุธยาและสิ้นสุดความรุ่งเรืองของอาณาจักรในที่สุด (สุมาลี บุญเรือง, 2569)



สรุป การล่มสลายของกรุงศรีอยุธยาในปี พ.ศ. 2310 เป็นผลจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยภายในสำคัญ ได้แก่ ความไร้เสถียรภาพทางการเมืองจากการแย่งชิงอำนาจของชนชั้นปกครอง และความอ่อนแอของสถาบันพระมหากษัตริย์ ส่งผลให้โครงสร้างอำนาจขาดเอกภาพ นอกจากนี้ ระบบไพร่ซึ่งเป็นฐานกำลังหลักของรัฐประสบความล้มเหลวจากการกดขี่ การหลบหนี และการเบียดบังแรงงาน ทำให้กำลังพลลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกัน การขยายตัวของเศรษฐกิจการค้าได้เปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานและทำให้รัฐควบคุมกำลังคนได้ยากยิ่งขึ้น สำหรับปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความเข้มแข็งของพม่าที่มีการปรับยุทธศาสตร์การรบและดำเนินสงครามยืดเยื้อ จนอยุธยาขาดแคลนทรัพยากรและเสบียงอาหาร เมื่อผนวกกับความอ่อนแอทางการทหารและภาวะผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ จึงนำไปสู่การเสียกรุงศรีอยุธยาและสิ้นสุดความรุ่งเรืองของอาณาจักรในที่สุด

## สรุป

แนวคิดทางการเมืองในสมัยกรุงศรีอยุธยามีลักษณะสำคัญที่สะท้อนถึงโครงสร้างอำนาจแบบรวมศูนย์ โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นศูนย์กลางสูงสุดของการปกครองภายใต้ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ พระมหากษัตริย์ทรงมีพระราชอำนาจทั้งด้านการบริหาร การทหาร การยุติธรรม และการกำหนดนโยบายของรัฐ ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของสถาบันพระมหากษัตริย์ในฐานะผู้ทรงอำนาจสูงสุดในสังคม นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวยังได้รับอิทธิพลจากความเชื่อทางศาสนาและคติความเชื่อแบบเทวราชาและธรรมราชา ซึ่งช่วยเสริมสร้างความชอบธรรมให้แก่การปกครองของพระมหากษัตริย์ ระบบศักดินาและลำดับชั้นทางสังคมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างชนชั้นปกครองและราษฎร ส่งผลให้สังคมมีโครงสร้างที่เป็นระเบียบตามลำดับฐานะและหน้าที่ของแต่ละกลุ่มบุคคล ขณะเดียวกัน กลไกการบริหารราชการแผ่นดินถูกจัดวางผ่านระบบขุนนางและหน่วยงานราชการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการใช้อำนาจของพระมหากษัตริย์อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น แนวคิดทางการเมืองในสมัยกรุงศรีอยุธยาจึงสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการปกครองที่ผสมผสานระหว่างอำนาจทางการเมือง ความเชื่อทางศาสนา และโครงสร้างทางสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของระบบการเมืองการปกครองไทยในเวลาต่อมา

แนวคิดทางการเมืองในสมัยกรุงศรีอยุธยามีลักษณะสำคัญคือการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ โครงสร้างการปกครองของอยุธยาถูกจัดวางอย่างเป็นระบบทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยส่วนกลางใช้ระบบจตุสดมภ์ ได้แก่ กรมเวียง วัง คลัง





และนา ขณะที่ การปกครองหัวเมืองแบ่งเป็นเมืองชั้นใน เมืองพระยามหานคร และเมืองประเทศราช ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กับราชธานีแตกต่างกัน นอกจากนี้ สังคมอยุธยาอยู่ภายใต้ระบบศักดินาและระบบไพร่ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการจัดระเบียบชนชั้น และควบคุมกำลังคนของรัฐ การผสมผสานระหว่างอำนาจทางการเมือง ศาสนา และโครงสร้างสังคมดังกล่าว ส่งผลให้รัฐอยุธยาสามารถรักษาเสถียรภาพและขยายอำนาจได้อย่างยาวนาน อย่างไรก็ตาม ปัญหาความขัดแย้งภายในราชสำนัก การแย่งชิงอำนาจของชนชั้นปกครอง และความเสื่อมของระบบไพร่ ได้บั่นทอนความเข้มแข็งของอาณาจักร จนทำให้อยุธยาอ่อนแอลงและนำไปสู่การเสียกรุงแก่พม่าในที่สุด

กรุงศรีอยุธยาล่มสลายจากปัจจัยหลัก 2 ด้าน คือ ปัจจัยภายในและภายนอก โดยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความแตกแยกทางการเมือง การแย่งชิงอำนาจของชนชั้นปกครอง ความอ่อนแอของผู้นำ และความล้มเหลวของระบบไพร่ที่ทำให้กำลังพลลดลง ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความเข้มแข็งของพม่าที่ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การรบ และการทำสงครามยืดเยื้อจนอยุธยาขาดแคลนทรัพยากรและไม่สามารถต้านทานได้ จึงนำไปสู่การเสียกรุงในที่สุด

## เอกสารอ้างอิง

- กมล ทองธรรมชาติ. (2525). *การเมืองการปกครองไทย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- กันตพัฒน์ ชนະบุญ. (2563). *การเมืองการปกครองของไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจณี ละออศรี และยุพา ชุมจันทร์. (2519). *การปกครองและการบริหารไทยสมัยโบราณ*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.
- คึกฤทธิ์ ปราโมช. (2510). สังคมสมัยอยุธยา. ใน *รวมปาฐกถางานอนุสรณ์อยุธยา 200 ปี เล่ม 1*. พระนคร: ครุสภา.
- ประจักษ์ พันธุ์เพชร. (2543). *การเมืองการปกครองไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท มายด์ พับลิชชิ่ง จำกัด.
- พิรพล ไตรทศวิทย์. (2544). *การปกครองไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด.
- ภัทรวดี ชินชนะ. (2568). *ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ของไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- มานพ ถาวรวัฒน์สกุล. (2536). *ขุนนางอยุธยา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



- วิไลเดชา ถาวรธนสาร และคณะ. (2521). *พื้นฐานวัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรีศักร วัลลิโลดม. (2518). เมืองลูกหลงกับการปกครองไทยโบราณ. *วารสารธรรมศาสตร์*, 4(3), 77-90.
- สมชาย น้อยฉ่ำ. (2556). *การเมืองการปกครองของไทย*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- สุมาลี บุญเรือง. (2569). *แนวคิดทางการเมืองของนักคิดที่สำคัญในประเทศไทย*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุรพล สุยะพรหม. (2548). *การเมืองกับการปกครองของไทย*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาบรรณาการ.
- อมร รักษาสัตย์. (2557). *พระราชอำนาจตามกฎหมาย*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ..



กลไกพุทธวิธีและนวัตกรรมทางสังคมในการจัดการความขัดแย้ง  
ทางการเมืองไทยร่วมสมัย\*

BUDDHIST MECHANISMS AND SOCIAL INNOVATIONS IN MANAGING  
CONTEMPORARY THAI POLITICAL CONFLICT

พระวชิรวิทย์ วชิรญาโน (ตากลา), ธัญสุดา วงศ์ไพบูลย์,  
นภดล ทินวัง, พัชรียา ฟองจันตา

PhraWachirawit Wachirayano (Takla), Thansuda Wongjaibud,  
Noppadol Tinwang, Patchareeya Fongchanta

นักวิชาการอิสระ

Independent Academic

Corresponding Author E-mail: wachirawit.takla@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอแนวทางการใช้กลไกพุทธวิธีและนวัตกรรมทางสังคม เพื่อจัดการความขัดแย้งทางการเมืองไทยร่วมสมัย ในบริบทที่ประเทศไทยกำลังเปลี่ยนผ่านสู่การเมืองสมัยใหม่ภายใต้อิทธิพลของโลกตะวันตก โดยเฉพาะอุดมการณ์เสรีประชาธิปไตย ซึ่งสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่ให้ประชาชนตื่นตัวและตระหนักถึงสิทธิทางการเมืองมากขึ้น การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวนำมาซึ่งความท้าทายต่อโครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมไทย มีพระพุทธศาสนา ทำหน้าที่หล่อหลอมวิถีชีวิต จริยธรรม และความรู้สึกร่วมทางวัฒนธรรมของประชาชนซึ่งพระพุทธศาสนามีได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางศีลธรรม แต่ยังมีบทบาทเชิงโครงสร้างในการกำหนดทัศนคติ ค่านิยม และความสัมพันธ์ทางสังคม รวมถึงการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม กลไกพุทธวิธี เช่น อธิกรณสมณะและสันติวิธีทางพระพุทธศาสนา การจัดการความขัดแย้งทางการเมืองไทยร่วมสมัยต้องอาศัยทั้งกลไกพุทธวิธีที่นำหลักธรรมมาเป็นกระบวนการปฏิบัติ เช่น อธิกรณสมณะ สัมมาวาจา และพรหมวิหาร เพื่อสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ควบคู่กับ นวัตกรรมทางสังคมที่เปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมผ่านสื่อดิจิทัลและกิจกรรมใหม่ ๆ แตกต่างจากอดีตที่พึ่งพาอำนาจรัฐเพียงอย่างเดียว การใช้หลักธรรมในการบริหารความขัดแย้งจึงเป็นการสื่อสารด้วยเมตตาและเหตุผลแทนการบังคับ เมื่อบูรณาการเข้ากับนวัตกรรมทางสังคมที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน จะช่วยสร้างกระบวนการจัดการความขัดแย้งทางการเมืองไทยร่วมสมัยอย่างสันติและยั่งยืน การผสมผสานองค์ความรู้

\* Received March 28, 2026; Revised April 21, 2026; Accepted April 28, 2026



ทางพระพุทธศาสนากับแนวคิดประชาธิปไตยเสรีนิยมจึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างความเป็นไทยกับการเมืองสมัยใหม่ อันนำไปสู่การพัฒนาประชาธิปไตยที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งเป็นพลังสร้างสรรค์สังคมที่ลดความเหลื่อมล้ำและเสริมสร้างความสมานฉันท์ในชาติ

**คำสำคัญ:** กลไกพุทธวิธี; นวัตกรรมทางสังคม; การจัดการความขัดแย้ง; การเมืองไทยร่วมสมัย

## **Abstract**

The Integration of Buddhist Mechanisms and Social Innovation for Contemporary Thai Political Conflict Management This academic article aims to present an approach to utilizing Buddhist mechanisms and social innovations to manage contemporary Thai political conflicts. This occurs within the context of Thailand's transition toward modern politics under Western influence - specifically, the ideology of liberal democracy, which has established a new paradigm that increases public political awareness and recognition of rights. Such a transition poses challenges to the Thai social and cultural structures deeply rooted in Buddhism, which has long shaped the way of life, ethics, and collective cultural identity of the people. Buddhism is not limited to a moral dimension but also plays a structural role in defining attitudes, values, social relations, and the behavioral regulation of society's members. Managing contemporary Thai political conflicts requires Buddhist Mechanisms - applying Dhamma principles as practical processes, such as Adhikarana-samatha (settlement of disputes), Samma-vaca (right speech), and Brahmavihara (the four sublime states of mind) - to foster understanding and trust. This must work in tandem with Social Innovation, which provides platforms for public participation through digital media and novel activities, shifting away from the past reliance on state power alone. Utilizing Dhamma in conflict management emphasizes communication through loving-kindness and reason rather than coercion. When integrated with social innovations that prioritize public engagement, this approach facilitates a peaceful and sustainable process for resolving contemporary Thai political conflicts. The synthesis of Buddhist knowledge and liberal democratic concepts is,



therefore, a vital pathway to balancing "Thainess" with modern politics. Ultimately, this leads to the development of a democracy grounded in cultural and ethical foundations, serving as a creative force to reduce inequality and strengthen national reconciliation.

**keywords:** Buddhist mechanisms; social innovation; conflict management; contemporary Thai politics.

## บทนำ

การเมืองไทยร่วมสมัยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ คือปรากฏการณ์ “ความต่างสุดขั้ว” (Polarization) ซึ่งปรากฏชัดเจนทั้งในพื้นที่สาธารณะและสื่อออนไลน์ การแบ่งฝักแบ่งฝ่ายทางการเมืองนำไปสู่การใช้ ประทุษวาจา (Hate Speech) และการสร้างความเกลียดชังที่บั่นทอนความสัมพันธ์ระหว่างประชาชน อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นในระบบประชาธิปไตยไทย (दनัยภัทร โกคณิศ, 2563) ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นว่า การเมืองไทยไม่ได้เผชิญเพียงความขัดแย้งเชิงนโยบาย แต่ยังเป็นความขัดแย้งเชิงวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ที่ฝังลึกในสังคม การแก้ไขด้วยกฎหมายหรืออำนาจรัฐ แม้จะมีบทบาทในการควบคุมสถานการณ์ แต่ก็มักเป็นการแก้ที่ปลายเหตุ ไม่สามารถสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างฝ่ายที่เห็นต่างได้อย่างยั่งยืน (สมชาย ปรีชาศิลปกุล, 2557) แนวทางดังกล่าวจึงไม่เพียงพอในการจัดการความขัดแย้งที่มีมิติซับซ้อนและเกี่ยวพันกับโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม ในทางกลับกันแนวคิด “สันติสนทนา” (Deep Dialogue) เสนอการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ โดยมุ่งเน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพและปรับทัศนคติผ่านการฟังอย่างลึกซึ้งและการสื่อสารที่ไม่ใช้ความรุนแรง ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธวิธี เช่น สัมมาวาจา ที่เน้นการพูดอย่างมีสัจจะและปิยวาจา และโยนิโสมนสิการ ที่เน้นการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณและถูกวิธี (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2553) การสื่อสารเชิงสันติจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมและลดความตึงเครียดทางการเมือง นอกจากนี้ การบูรณาการกลไกพุทธวิธี เช่น สาราณียธรรมที่เน้นการสร้างความรักถึงกัน พรหมวิหารที่เน้นเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา รวมถึงขันติธรรมที่เน้นการยอมรับความแตกต่าง เข้ากับนวัตกรรมทางสังคมที่เปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม จะช่วยสร้างกระบวนการจัดการความขัดแย้งที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทไทยร่วมสมัย (พระสมุห์สันติ สุจิณฺโณ, 2567) แนวทางดังกล่าวไม่เพียงช่วยลดความเหลื่อมล้ำ แต่ยังเสริมสร้างประชาธิปไตยที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมและจริยธรรม พร้อมทั้งสร้างความสมานฉันท์ในสังคมไทย ดังนั้นการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองไทยต้องเริ่ม



จากการสร้างพื้นที่สื่อสารเชิงสันติและการบูรณาการคุณค่าทางวัฒนธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างประชาธิปไตยที่ยั่งยืนและสมานฉันท์ในสังคมไทยในยุคปัจจุบัน

## ความหมายหลักของกลไกพุทธวิธี

กลไกพุทธวิธี หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่พระพุทธเจ้าทรงวางไว้เพื่อสร้างความสงบสุข ความสามัคคี และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม โดยอาศัยหลักธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านความคิด (มโนกรรม) การพูด (วจีกรรม) และการกระทำ (กายกรรม) ให้ตั้งอยู่บนฐานแห่งเมตตา กรุณา และปัญญา กลไกเหล่านี้ไม่ใช่เพียงหลักธรรมเชิงทฤษฎี แต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาความขัดแย้งในสังคมร่วมสมัยได้จริง หัวใจสำคัญของกลไกพุทธวิธีคือ การเปลี่ยนความสัมพันธ์เชิงอำนาจให้เป็นความสัมพันธ์เชิงเมตตาและความเข้าใจ โดยเน้นการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางสังคม การยอมรับความแตกต่าง และการสื่อสารที่ไม่ใช้ความรุนแรง หลักธรรมที่มักถูกนำมาใช้เป็นกลไกสำคัญ ได้แก่ สาราณียธรรม 6, พรหมวิหาร 4, ขันติธรรม, สัมมาวาจา, โยนิโสมนสิการ และอธิกรณสมถะ 7 ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ดังนี้

1. การสร้างความสามัคคีด้วยสาราณียธรรม 6 กลไกพุทธวิธีนี้เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมผ่านหลักสาราณียธรรม 6 ได้แก่ เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม การแบ่งปันลาภผล การมีศรัทธาร่วมกัน และการมีทัศนะร่วมกัน หลักธรรมนี้ช่วยลดความแตกแยกและสร้างความไว้วางใจในสังคมการเมืองร่วมสมัย (พระสมุห์สันติ สุจิณฺโณ, 2567)

2. การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกด้วยพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมที่ช่วยให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข โดยเฉพาะอุเบกขาที่ช่วยให้การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างเป็นไปอย่างเป็นกลาง ลดอคติ และเปิดโอกาสให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (พระมหาอัสกรณฺ์ แดงดี, 2565)

3. การยอมรับความแตกต่างด้วยขันติธรรม ขันติธรรมเป็นหลักการที่เน้นการยอมรับความแตกต่างและความหลากหลาย โดยถือว่าเป็นธรรมชาติของสังคม การฝึกขันติช่วยให้ประชาชนและผู้นำการเมืองสามารถอยู่ร่วมกันได้แม้มีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน และลดการใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2553)

4. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ด้วยสัมมาวาจาและโยนิโสมนสิการ สัมมาวาจา คือการพูดที่ประกอบด้วยสัจจะและปิยวาจา ส่วนโยนิโสมนสิการ คือการคิดอย่างถูกวิธีและมีวิจารณญาณ ทั้งสองหลักนี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการสื่อสารที่สร้างสรรค์ ลดความตึงเครียด และสร้างความเข้าใจร่วมในสังคมการเมือง (พระโสภณ ธรรมทีโป, 2563)



5. การระงับข้อพิพาทด้วยอธิรณสมณะ 7 อีกหนึ่งกลไกสำคัญในพุทธวิธีที่มีลักษณะเป็น “กระบวนการจัดการความขัดแย้งอย่างเป็นระบบ” คือ อธิรณสมณะ 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้เพื่อใช้ระงับข้อพิพาทในหมู่สงฆ์ แต่สามารถประยุกต์ใช้ในสังคมร่วมสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล ความเป็นธรรม และกระบวนการที่ทุกฝ่ายยอมรับ หลักอธิรณสมณะ 7 ประกอบด้วย

1. สัมมุขวินัย การพร้อมหน้าพิจารณา คือการให้คู่กรณีเผชิญหน้าพูดคุยกันโดยตรง เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดความเข้าใจ

2. สติวินัย การตัดสินโดยยัตติ คือการใช้ความระลึกู้และไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินปัญหา

3. อุมุขวินัย การตัดสินเมื่อไม่วิกลจริต คือ การพิจารณาในขณะที่จิตเป็นปกติ ไม่ถูกครอบงำด้วยอคติ

4. ปฏินญาตรณะ การยอมรับผิด คือการให้ผู้กระทำผิดยอมรับข้อเท็จจริง

5. เยภยยสิกา การตัดสินโดยเสียงข้างมาก คือการใช้มติส่วนรวมเป็นเกณฑ์

6. ตัสสปาปิยสิกา การลงโทษผู้ผิด คือการพิจารณาลงโทษผู้ที่ทำผิดอย่างเหมาะสม

7. ตินวัตถการกะ การประนีประนอม คือการยุติข้อพิพาทโดยไม่ขุดคุ้ยความผิดในอดีต (พระครูกิตติพัฒนานุยุต (อริวัฒน์ กิตติเมธี), 2563)

6. การสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้งนี้ สอดคล้องกับทฤษฎีการกระทำเชิงสื่อสาร (Theory of Communicative Action) ของ (Habermas, 1984) ที่เสนอว่าสันติภาพในสังคมประชาธิปไตยจะเกิดขึ้นได้ผ่านการแลกเปลี่ยนเหตุผลอย่างอิสระในพื้นที่สาธารณะ โดยไม่มีการครอบงำหรือบังคับ ซึ่งตรงกับหลักสัมมาวาจาที่เน้นความจริงใจและปิยวาจา

สรุปได้ว่า กลไกพุทธวิธี คือระบบการจัดการความสัมพันธ์และความขัดแย้งที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งเมตตา กรุณา และปัญญา โดยใช้หลักธรรมเช่น สาราณียธรรม พรหมวิหาร 4 ขันติธรรม และสัมมาวาจาเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจและความสามัคคีในสังคมไทยร่วมสมัย

## องค์ประกอบสำคัญของนวัตกรรมทางสังคม

นวัตกรรมทางสังคม หมายถึง กระบวนการคิดและการปฏิบัติที่สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืน โดยไม่จำกัดอยู่ที่เทคโนโลยี แต่ครอบคลุมถึงการสร้างรูปแบบใหม่ของความร่วมมือ การมีส่วนร่วม และการจัดการทรัพยากรในสังคม จุดมุ่งหมายของนวัตกรรมทางสังคมคือการสร้างคุณค่าใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และเสริมสร้างความเป็นธรรม ความเสมอภาค และความสมานฉันท์ในสังคม ดังนี้





1. การสร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space) การจัดวงสนทนาและพื้นที่สาธารณะที่ไม่ตัดสิน เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถแสดงออกได้อย่างเสรีและปลอดภัย เป็นเครื่องมือสำคัญในการลดความตึงเครียดและสร้างความเข้าใจร่วม (พระโสภณ ธรรมทีโป, 2563)

2. การมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation) การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาสาธารณะ เป็นการสร้างความไว้วางใจและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม (ณัฐภรณ์ สมภาร, 2566)

3. การใช้กัลยาณมิตรเป็น Facilitator การมีผู้อำนวยกระบวนการ (Facilitator) ที่ช่วยประคับประคองการสนทนาให้เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้หลักพุทธวิธี เช่น เมตตา และปิยวาจา เพื่อสร้างความไว้วางใจและลดความขัดแย้ง (พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, 2563)

4. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Networks) การเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ ภาคประชาสังคม และสถาบันศาสนา เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาสังคม เป็นนวัตกรรมที่ช่วยให้การจัดการความขัดแย้งมีความหลากหลายและยั่งยืน (สมชาย ปรีชา ศิลปะกุล, 2557)

5. การใช้วัฒนธรรมและศาสนาเป็นฐาน (Cultural & Religious Base) การนำหลักธรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมาเป็นฐานในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม เช่น การใช้หลักสาราณียธรรมและพรหมวิหารในการสร้างความสมานฉันท์ (พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, 2553)

6. นวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) ไม่ได้จำกัดเพียงแค่การพัฒนาเทคโนโลยี แต่คือการสร้างสรรค์รูปแบบความสัมพันธ์ทางสังคมใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการที่โครงสร้างเดิมไม่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Mulgan, 2006) ที่เน้นการนำไอเดียใหม่ ๆ มาสร้างคุณค่าทางสังคมผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า นวัตกรรมทางสังคม คือการสร้างสรรค์กระบวนการใหม่ที่มุ่งแก้ไขปัญหาสังคมอย่างยั่งยืน โดยเน้นการมีส่วนร่วม การสร้างพื้นที่ปลอดภัย การใช้กัลยาณมิตรเป็นผู้ประคับประคอง และการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือ สามารถเชื่อมโยงกับหลักพุทธวิธีเพื่อสร้างความสมานฉันท์และลดความขัดแย้งในสังคมไทยร่วมสมัยในปัจจุบัน ในอดีต การจัดการความขัดแย้งมักอาศัยอำนาจรัฐหรือกฎหมายเป็นหลัก ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุและไม่สามารถสร้างความเข้าใจร่วมได้อย่างแท้จริง แต่ในปัจจุบัน แนวทางนวัตกรรมทางสังคมได้เข้ามาแทนที่ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ใช้สื่อดิจิทัลและเวทีสาธารณะเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเชื่อมโยงกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ใหม่ที่ยั่งยืน



## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความขัดแย้งทางการเมือง

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ถือว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจมีบทบาทสำคัญในการสร้างและกระตุ้นความขัดแย้งทางการเมือง ในประเทศไทย ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจระหว่างชั้นในสังคมไทยยังคงเป็นประเด็นที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ประชาชน โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทและเขตเมืองที่ด้อยพัฒนา กลุ่มชนบทมักมองว่าภาครัฐให้ความสำคัญกับการพัฒนาเศรษฐกิจในเขตเมืองใหญ่มากกว่าการกระจายทรัพยากรไปยังพื้นที่ห่างไกล ความรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมนี้เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้กลุ่มประชาชนในชนบทออกมาเรียกร้องสิทธิที่เท่าเทียม (ธนาคารโลก, 2562) ความเหลื่อมล้ำนี้ไม่ได้จำกัดเพียงในแง่ของรายได้เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพ ความแตกต่างนี้ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อลดความไม่เท่าเทียม เช่น การเรียกร้องนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการผลักดันให้มีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่ชนบท การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในยุคโลกาภิวัตน์ยังส่งผลให้เกิดการเปรียบเทียบทางเศรษฐกิจระหว่างกลุ่มประเทศส่งผลให้ประเทศไทย เผชิญกับแรงกดดันในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับโลก ความกดดันดังกล่าวทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์จากการเปิดเสรีทางการค้าและกลุ่มที่ต้องแบกรับผลกระทบ เช่น เกษตรกรรายย่อยที่ไม่สามารถแข่งขันกับสินค้าเกษตรนำเข้าได้ การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสร้างโอกาสให้กับกลุ่มที่ด้อยโอกาสจึงเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการลดความขัดแย้งทางการเมือง (Keohane, R. O., & Nye, J. S., 2000)

2. ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม ถือว่าปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรมมีบทบาทอย่างมากในการสร้างความขัดแย้งในประเทศไทย ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ในสังคมไทย เช่น ความแตกต่างทางศาสนา ภาษา และวิถีชีวิตระหว่างกลุ่มคนในพื้นที่ต่าง ๆ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจและความไม่ไว้วางใจกัน ตัวอย่างเช่น ความขัดแย้งในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ที่มีมิติทางศาสนาและวัฒนธรรมเป็นส่วนประกอบสำคัญ ความรู้สึกของกลุ่มคนในพื้นที่ที่เชื่อว่าตนเองถูกปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมจากภาครัฐ กลายเป็นปัจจัยกระตุ้นความขัดแย้งที่ยืดเยื้อ (ธีระชัย บุญมา, 2563) ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงเชิงสังคม เช่น การเคลื่อนย้ายประชากรจากชนบทสู่เมืองใหญ่ เพื่อหางานทำส่งผลให้เกิดการปรับตัวของกลุ่มประชากรและการปะทะกันทางวัฒนธรรมระหว่างคนในพื้นที่เดิมและผู้ย้ายถิ่น การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ยังเพิ่มความตึงเครียดในสังคม เช่น การเปิดรับวัฒนธรรมตะวันตกซึ่งถูกมองว่าเป็นการคุกคาม ต่อวัฒนธรรมดั้งเดิม การสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มวัฒนธรรมที่แตกต่างและส่งเสริมความ



เท่าเทียมในด้านสิทธิ และโอกาสเป็นสิ่งสำคัญในการลดความขัดแย้งทางการเมืองและสังคม (พัชรินทร์ ปานประชา, 2565)

3. ปัจจัยทางการเมือง ถือว่าปัจจัยทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในประเทศไทย ระบบการเมืองที่ขาดความโปร่งใสและการตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจที่เหมาะสมมักนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจในหมู่ประชาชนตัวอย่างเช่น กระบวนการเลือกตั้งที่ถูกตั้งคำถามเกี่ยวกับความโปร่งใส การแทรกแซงของกลุ่มอิทธิพล หรือการซื้อเสียง ล้วนแต่ส่งผลให้ประชาชนบางกลุ่มมองว่าระบบการเมืองขาดความชอบธรรม (สมชาย ปรีชาศิลป์, 2561) ความไร้เสถียรภาพของระบบการเมืองไทยยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของการบริหารจัดการความขัดแย้งในระดับโครงสร้างการใช้อำนาจในทางที่ผิดของผู้นำหรือกลุ่มการเมืองยังเป็นปัจจัยที่กระตุ้นความขัดแย้ง ตัวอย่างเช่น การกำหนดนโยบายที่สนับสนุนผลประโยชน์ของกลุ่มชนชั้นนำหรือพรรคพวก โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ การปฏิรูปกฎหมาย และการปรับปรุงระบบการเลือกตั้งยังคงเป็นหัวข้อที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มการเมืองในประเทศไทย การปฏิรูประบบการเมืองให้มีความโปร่งใส และเพิ่มกลไกการตรวจสอบจึงเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างเสถียรภาพทางการเมือง (ธีระชัย บุญมา, 2563) ความขัดแย้งทางการเมืองหมายถึง การปะทะกันของผลประโยชน์ ความคิด และอุดมการณ์ระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ซึ่งไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเลือกตั้งหรือการแย่งชิงอำนาจ แต่ยังครอบคลุมถึงความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรม รวมถึงความไม่โปร่งใสของระบบการเมือง ความขัดแย้งจึงเป็นผลสะท้อนจากโครงสร้างที่ไม่เท่าเทียมและการรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมในสังคม เมื่อประชาชนรู้สึกว่าการตนเองถูกละเลยหรือไม่ได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียม ก็จะทำให้เกิดการเคลื่อนไหวและการเรียกร้องทางการเมืองที่อาจนำไปสู่ความตึงเครียดและการแบ่งขั้ว ความรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมจากการเข้าถึงโอกาสที่ไม่เท่าเทียมกันนี้ สะท้อนแนวคิดเรื่องความยุติธรรมของ (Sen, 2009) ที่มองว่าความยุติธรรมที่แท้จริงไม่ใช่เพียงแค่เรื่องของตัวบทกฎหมาย แต่คือการที่ประชาชนมีความสามารถ (Capabilities) และโอกาสที่แท้จริงในการดำเนินชีวิตตามที่พวกเขาให้คุณค่า

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งทางการเมืองไทยร่วมสมัยเป็นผลสะท้อนจากหลายปัจจัยที่เชื่อมโยงกัน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และโครงสร้างการเมือง โดยปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และโอกาส ทำให้ประชาชนบางกลุ่มรู้สึกถูกละเลยและเรียกร้องสิทธิที่เท่าเทียม ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม เช่น ความแตกต่างทางศาสนา ภาษา และวิถีชีวิต รวมถึงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและความไม่ไว้วางใจระหว่างกลุ่มคน ขณะที่ปัจจัยทางการเมือง



เช่น ระบบที่ขาดความโปร่งใส การซื้อเสียง และการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ของชนชั้นนำ ยิ่งตอกย้ำความไม่เชื่อมั่นในความชอบธรรมของรัฐ

### ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองในยุคโลกาภิวัตน์

1. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศไทยมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อเศรษฐกิจในหลายมิติ ความไม่แน่นอนทางการเมืองส่งผลให้การลงทุนจากต่างประเทศ (FDI) ลดลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากนักลงทุนมีความกังวลเกี่ยวกับเสถียรภาพของประเทศ ความไม่แน่นอนนี้ทำให้ประเทศไทยสูญเสียโอกาสในการดึงดูดทุนใหม่ ที่สามารถใช้ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจได้ นอกจากนี้ การชุมนุมและการประท้วงที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งในเขตเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ ยังส่งผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจในพื้นที่ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็กที่ต้องปิดกิจการชั่วคราวหรือธุรกิจขนาดใหญ่ที่ต้องปรับลดการดำเนินงานเพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยง ความเสียหายทางเศรษฐกิจนี้ไม่เพียงแต่เกิดขึ้นในระยะสั้น แต่ยังมีผลกระทบที่ยืดเยื้อไปถึงการลดลงของความเชื่อมั่นจากนักลงทุนต่างชาติ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาหลายปีกว่าฟื้นฟูได้ (ธนาкарโลก, 2562)

2. ผลกระทบต่อสังคมและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศไทยส่งผลต่อความสัมพันธ์ในสังคมอย่างลึกซึ้ง และหลากหลาย ความแตกแยกทางการเมืองระหว่างกลุ่มประชาชนที่มีอุดมการณ์และความเชื่อแตกต่างกัน ได้นำไปสู่การลดลงของความไว้วางใจระหว่างกลุ่มในสังคม ความเป็นปรปักษ์ระหว่างกลุ่มที่สนับสนุนฝ่ายการเมืองต่างๆ ทำให้เกิดความแตกแยกในชุมชนและครอบครัวการแบ่งขั้วทางการเมือง ยังขัดขวางการสร้างความร่วมมือในโครงการพัฒนาชุมชนและกิจกรรมสาธารณะที่ต้องการความสามัคคี เพื่อขับเคลื่อนสังคมไปข้างหน้า (ธีระชัย บุญมา, 2563) ผลกระทบดังกล่าว ยังขยายไปถึงกลุ่มเยาวชนที่เริ่มแสดงออกทางการเมืองมากขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ ความแตกต่างในมุมมองและความเชื่อของเยาวชนกับกลุ่มคนรุ่นเก่าทำให้เกิดการปะทะในเชิงวาาทกรรมและการแสดงออกที่รุนแรงมากขึ้นในบางครั้ง นอกจากนี้ การใช้สื่อออนไลน์ เช่น Facebook, Twitter และ YouTube ในการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองหรือการปลุกระดม ยังเพิ่มระดับความตึงเครียดในสังคม การเผยแพร่ข่าวเท็จหรือข้อมูลที่ไม่ได้รับการตรวจสอบทำให้เกิดความเข้าใจผิดและเพิ่มความไม่ไว้วางใจในวงกว้าง (พัชรินทร์ ปานประชา, 2565)

3. ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ระหว่างประเทศ ความขัดแย้งทางการเมืองในประเทศไทยยังส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ในเวทีระหว่างประเทศ ประเทศไทยซึ่งเคยถูกมองว่าเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจและการเมืองในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ กลับต้องเผชิญ



กับการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความไม่เสถียรทางการเมืองและการละเมิดสิทธิมนุษยชน การปรากฏของเหตุการณ์ความรุนแรงทางการเมืองในสื่อระดับโลก เช่น การปราบปรามผู้ชุมนุม หรือ การใช้กฎหมายที่ขัดแย้งกับหลักการสิทธิมนุษยชนได้สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อสายตาของนานาชาติ (Keohane, R. O., & Nye, J. S., 2000) ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ดังกล่าวทำให้ประเทศไทยสูญเสียโอกาสในด้านความร่วมมือระหว่างประเทศ เช่น การเจรจาข้อตกลงการค้าเสรีหรือการได้รับความช่วยเหลือด้านพัฒนาจากองค์กรนานาชาติ นอกจากนี้ความไม่แน่นอนทางการเมืองยังทำให้ประเทศไทยไม่สามารถใช้บทบาทเชิงรุกในเวทีอาเซียน และภูมิภาคอื่น ๆ ได้อย่างเต็มที่ การสร้างภาพลักษณ์ใหม่ที่เน้นความโปร่งใส ความยุติธรรมและเสถียรภาพ เป็นสิ่งจำเป็นในการฟื้นฟูสถานะของประเทศไทยในเวทีโลก การพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนและการยกระดับความสัมพันธ์กับมหาอำนาจ เช่น จีนและสหรัฐอเมริกา จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและฟื้นฟูสถานะของประเทศไทยในระดับโลกได้ในระยะยาว (ธีระชัย บุญมา, 2563)

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งทางการเมืองในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และภาพลักษณ์ระหว่างประเทศ ในด้านเศรษฐกิจ ความไม่แน่นอนทำให้การลงทุนลดลงและกระทบต่อการเติบโตในระยะยาว ด้านสังคมก่อให้เกิดความแตกแยก ลดความไว้วางใจ และเพิ่มความตึงเครียดระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยเฉพาะผ่านสื่อดิจิทัลที่เร่งการกระจายข้อมูลและความขัดแย้ง ส่วนในระดับนานาชาติ ความไม่เสถียรทางการเมืองส่งผลให้ภาพลักษณ์ของประเทศเสื่อมถอย และลดโอกาสในการสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศ ดังนั้น การจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในระยะยาว

### แนวทางการยุติความขัดแย้งทางการเมือง

1. การสร้างพื้นที่กลางสำหรับการเจรจา การสร้างพื้นที่กลางสำหรับการเจรจาเป็นกลไกสำคัญในการลดความตึงเครียดระหว่างกลุ่มที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน พื้นที่กลาง หมายถึง การสร้างสถานที่หรือเวทีที่ทุกฝ่ายสามารถมาพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียมและปราศจากอคติ การดำเนินการในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างกลุ่มที่มีความขัดแย้งโดยพื้นที่กลางอาจอยู่ในรูปแบบของฟอรัมสาธารณะ การประชุมระดับชาติ หรือการสนับสนุนจากองค์กรที่เป็นกลาง เช่น สถาบันการศึกษา หรือองค์กรระหว่างประเทศ (ธีระชัย บุญมา, 2563) ตัวอย่างของการสร้างพื้นที่กลางที่ประสบความสำเร็จสามารถพบได้ในกรณีศึกษาของประเทศนอร์เวย์ที่ใช้กระบวนการเจรจาสันติภาพในปัญหาความขัดแย้งระหว่างชาติ วิธีนี้



เน้นการเปิดพื้นที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในบรรยากาศที่ปลอดภัย การนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทย เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการกลางที่มีตัวแทนจากทุกภาคส่วน อาจช่วยลดความขัดแย้งทางการเมืองในระยะยาว การจัดเวทีเจรจาในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่เป็นการแก้ปัญหาระยะสั้น แต่ยังเป็นการวางรากฐานสำหรับความร่วมมือในอนาคต (Keohane, R. O., & Nye, J. S., 2000)

2. การส่งเสริมความร่วมมือในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ความร่วมมือระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในระดับท้องถิ่นและระดับชาติเป็นอีกหนึ่งวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในการลดความขัดแย้งและสร้างความปรองดอง การสนับสนุนโครงการพัฒนาชุมชนที่ให้ทุกกลุ่มในพื้นที่ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เช่น โครงการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือโครงการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในชุมชน สามารถช่วยลดความรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมและสร้างความไว้วางใจในระดับพื้นที่ การพัฒนาชุมชนที่มีส่วนร่วมยังช่วยสร้างโอกาสให้ประชาชนรู้สึกเป็นเจ้าของและมีบทบาทในการพัฒนาชีวิตของตนเอง (สมชาย ปรีชาศิลป์, 2561) ในระดับชาติ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานรัฐ องค์กรเอกชน และภาคประชาสังคมเป็นสิ่งจำเป็น ตัวอย่างเช่น การจัดตั้งกลไกความร่วมมือระดับชาติที่เน้นการประสานงานระหว่างกลุ่มการเมืองต่าง ๆ เพื่อหาข้อตกลงร่วมในประเด็นที่สำคัญ เช่น การแก้ไขรัฐธรรมนูญหรือ การกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อทุกภาคส่วน การส่งเสริมความร่วมมือในลักษณะนี้จะช่วยสร้าง ความเข้มแข็งให้กับระบบประชาธิปไตยของประเทศ และลดความขัดแย้งทางการเมือง การมีส่วนร่วมขององค์กรพัฒนาเอกชนในกระบวนการนี้ยังช่วยเพิ่มความโปร่งใสและทำให้การดำเนินงานมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น (ธีระชัย บุญมา, 2563)

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน เทคโนโลยีดิจิทัลมีศักยภาพในการสร้างความเข้าใจร่วมกันและลดความขัดแย้งทางการเมือง การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใส เช่น การจัดทำเว็บไซต์หรือโซเชียลมีเดียที่นำเสนอข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาทางการเมืองและแนวทางการแก้ไขปัญหา สามารถช่วยลดความเข้าใจผิดและสร้างการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ (พัชรินทร์ ปานประชา, 2565) การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการมีส่วนร่วมของประชาชนในประเทศเอสโตเนีย ซึ่งประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อรัฐบาลได้โดยตรง การนำแนวทางดังกล่าวมาใช้ในประเทศไทย เช่น การสร้างแอปพลิเคชันที่ส่งเสริมการรับฟังความคิดเห็นจากทุกกลุ่ม หรือการจัดกิจกรรมเสวนาออนไลน์ จะช่วยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยียังช่วยให้ข้อมูลถูกเผยแพร่อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ลดข้อจำกัดในเรื่องเวลา





และสถานที่ ทำให้ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ต้องการและมีส่วนร่วมได้เท่าเทียม (Keohane, R. O., & Nye, J. S. 2000)

สรุปได้ว่า แนวทางการยุติความขัดแย้งทางการเมืองสามารถทำได้ผ่านหลายกลไกที่เน้นการสร้างการเข้าใจและความร่วมมือร่วมกัน การสร้างพื้นที่กลางสำหรับการเจรจาช่วยให้ทุกฝ่ายสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมและลดอคติ นำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างกัน การส่งเสริมความร่วมมือทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติช่วยลดความรู้สึกไม่เป็นธรรม และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตัดสินใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง ลดความเข้าใจผิดและเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยรวมแล้ว แนวทางเหล่านี้มุ่งสร้างสังคมที่เปิดกว้าง โปร่งใส และมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความมั่นคงทางการเมืองในระยะยาว

### การเมืองร่วมสมัยใหม่ในสังคมไทย

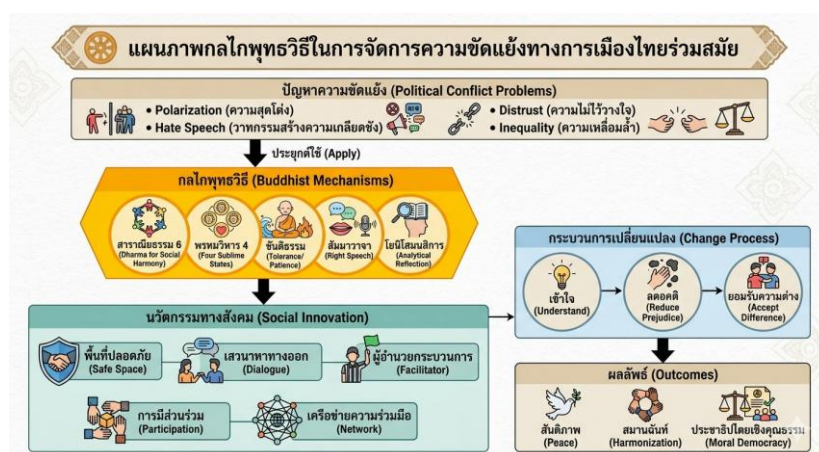
สังคมไทยปัจจุบันกำลังอยู่ในยุคแห่งการเสื่อมแห่งศีลธรรมและความล่มสลายในความเป็นมนุษย์ เพราะแลเห็นได้จากปรากฏการณ์และปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างค่อนข้างสม่ำเสมอในขณะนี้ ตัวอย่างที่โดดเด่นและเป็นข่าวตลอดเวลา ก็คือ "พฤติกรรมการคอร์รัปชัน" ของนักการเมืองที่เป็นนายทุนและบรรดาข้าราชการที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงเรียกได้ว่าเป็นวิถีชีวิตหรือวัฒนธรรมของกลุ่มนี้ได้ว่า (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2559) จนทำให้มีขบวนการเคลื่อนไหวชุมนุมทางสังคม โดยการมาชุมนุมกันในกลุ่มเหล่านี้ได้มีจุดหมายเหมือนกัน และได้มีการต่อสู้ในประเด็นทางการเมืองในข้อเรียกร้องต่าง ๆ เพื่อให้สังคมได้มีการปรับเปลี่ยนไปในทิศทางของกลุ่มตัวเองที่เรียกร้อง เช่น เรียกร้องให้ปลดปล่อยจากอำนาจรัฐที่ผู้นำที่ไม่มีความยุติธรรมส่วนบางกลุ่มเรียกร้องสวัสดิการและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น และบางกลุ่มออกมาเรียกร้องสิทธิด้านมนุษยชนและความเท่าเทียมกัน ความเป็นคนนั้นมีความเท่าเทียมกันไม่ว่าจะยากดีมีจนหรือร่ำรวยเทียมพำนันั้นก็คือคนที่ดำเนินชีวิตเหมือนกันและบางกลุ่มเป็นชนชั้นกลางไปจนถึงชนชั้นสูงที่แย่งชิงอำนาจทางการเมืองระหว่างกันและกัน (สุรศักดิ์ ศรีธรรมกุล, 2563) โดยขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองนี้มีองค์ประกอบหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ประเด็นปัญหาการรวมกลุ่ม วิธีการต่อสู้รวมทั้งการสร้างสัญลักษณ์ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามแนวทางของแต่ละกลุ่ม (แพรวพรรณ ปานนุชและอศวิน เนตรโพธิ์แก้ว, 2563)

สรุปสถานการณ์การเมืองไทยร่วมสมัยได้ว่า การเมืองไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญ กับความท้าทายที่ซับซ้อนและต่อเนื่อง โดยประชาชนจำนวนมากยังคงเรียกร้องประชาธิปไตยที่



แท้จริง เนื่องจากระบบการเมืองถูกมองว่าเป็นเพียงเวทีแข่งขันเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว นักการเมืองจำนวนไม่น้อยถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่ทำงานเพื่อสาธารณะ แต่กลับใช้ตำแหน่งเพื่อสร้างฐานอำนาจและผลประโยชน์ส่วนตัว ภาพลักษณ์ของนักการเมืองจึงมักเชื่อมโยงกับการทุจริตและการกอบโกยทรัพย์สินโดยมีระบบอุปถัมภ์เป็นกลไกสำคัญที่ทำให้เกิดการ เล่นพรรคเล่นพวกและการจัดสรรผลประโยชน์ในหมู่ผู้มีอำนาจ ส่งผลให้การเมืองไทยขาดความโปร่งใสและไม่สามารถสร้างความสามัคคีในหมู่นักการเมืองได้อย่างแท้จริงในอีกด้านหนึ่ง หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบการใช้อำนาจทางการเมืองกลับไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ เนื่องจากเกรงกลัวอิทธิพลและอำนาจของผู้มีตำแหน่งสูง ทำให้การถ่วงดุลอำนาจไม่เข้มแข็ง และเปิดช่องให้เกิดการใช้อำนาจโดยไม่รับผิดชอบ การดำเนินนโยบายทางการเมืองจึงมักผิดพลาดและสร้างผลเสียต่อสังคมและประเทศชาติ ผู้บริหารประเทศจำนวนหนึ่งไม่แสดงความรับผิดชอบต่อเต็มที่ในการบริหาร อีกทั้งยังมีการเล่นการเมืองมากเกินไป ความจำเป็น ส่งผลให้การดำเนินนโยบายต่าง ๆ ไม่สามารถแก้ปัญหาที่แท้จริงของประเทศได้ แม้มีนโยบายบางอย่างจะถูกออกแบบมาอย่างดีในเชิงแนวคิด แต่กลับไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดการจัดการที่จริงจังและความรับผิดชอบต่อระดับผู้นำ ผลลัพธ์คือการเมืองไทยยังคงวนเวียนอยู่กับปัญหาเดิมๆ ทั้งความไม่ไว้วางใจของประชาชนความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการบริหารที่ไม่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศอย่างแท้จริง

## องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 สรุปกระบวนการกลไกพุทธวิธีและนวัตกรรมทางสังคมในการจัดการความขัดแย้งทางการเมืองไทยร่วมสมัย



## สรุป

การเมืองไทยร่วมสมัยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อน ทั้งความไม่เชื่อมั่นในนักการเมือง ปัญหาการทุจริต ระบบอุปถัมภ์ และการตรวจสอบที่ไม่เข้มแข็ง สิ่งเหล่านี้ทำให้ประชาชนเรียกร้องประชาธิปไตยที่แท้จริงและการปฏิรูปการเมืองอย่างยั่งยืน แนวทางแก้ไขจึงต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยง กลไกพุทธวิธี และนวัตกรรมทางสังคม เข้าด้วยกัน โดยกลไกพุทธวิธี การนำหลักธรรม เช่น อธิกรณสมณะ เพื่อระงับข้อพิพาท, สาราณียธรรม เพื่อสร้างความระลึกถึงกัน, พรหมวิหาร 4 เพื่อเสริมเมตตาและกรุณา, และ ขันติธรรม เพื่อยอมรับความแตกต่าง ทำหน้าที่เป็นรากฐานทางจริยธรรม ขณะที่นวัตกรรมทางสังคม การสร้างพื้นที่ปลอดภัย การสนทนาเชิงสันติ การมีส่วนร่วมของประชาชน และการเชื่อมโยงเครือข่าย จะช่วยเปิดพื้นที่ใหม่ในการแก้ไขปัญหา กระบวนการเชิงระบบคือการเปลี่ยนวิธีคิดของสังคม จากการมองความขัดแย้งเป็นภัยคุกคาม ไปสู่การมองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้และสร้างคุณค่าใหม่ร่วมกัน ผ่านการสื่อสารที่ไม่ใช้ความรุนแรงและการเรียนรู้ร่วมกัน ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับคือการเมืองที่มีคุณธรรม โปร่งใส และมีระบบตรวจสอบที่เข้มแข็ง ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความไว้วางใจและความสามัคคี พร้อมพัฒนาประชาธิปไตยที่มีรากฐานทางวัฒนธรรมและจริยธรรม อันจะนำไปสู่สันติภาพและสมานฉันท์ในสังคมไทยอย่างยั่งยืน

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐภรณ์ สมภาร. (2566). *การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสาราณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- दनัยภัทร โภควณิช. (2563). *ขอบเขตการใช้เสรีภาพในการแสดงออก : ศึกษากรณีการใช้ประทุษวาจา (Hate Speech)*. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนาคารโลก. (2562). *ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: ธนาคารโลก สำนักงานประเทศไทย.
- ธีระชัย บุญมา. (2563). ผลกระทบของความขัดแย้งทางการเมืองต่อเศรษฐกิจและสังคมไทย. *วารสารรัฐศาสตร์และการปกครอง*, 7(2), 45–67.
- พระครูกิตติพัฒนานุยุต (อริวัฒน์ กิตติเมธี). (2562). บทบาทของอธิกรณสมณะ 7 ในการบริหารและระงับข้อขัดแย้งในคณะสงฆ์. *วารสารนพพุทธศาสตร์*, 1(2), 63–76.



- พระปลัดระพิน พุทธสาโร. (2563). *พุทธวิธีการสื่อสารเพื่อสันติตามแนวพุทธ*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2553). *พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นรากฐานของสันติวิธีในสังคมไทยปัจจุบัน*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา), พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาอัสภรณ์ แดงดี. (2565). หลักพรหมวิหาร 4 กับคุณค่าของคนในสังคมไทย. *วารสาร มจร บาลีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 8(1), 142–152.
- พระสมุห์สันติ สุจิณฺโณ (พรมสงฆ์). (2567). *การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของหลักสารานียธรรมเพื่อสร้างความสามัคคี*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา), พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระโสภณ ธรรมทีโป. (2563). สันติวิธีกับการแก้ปัญหาความขัดแย้งในสังคม. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 3(1), 25-33
- พัชรินทร์ ปานประชา. (2565). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมความเข้าใจทางการเมือง. *วารสารการพัฒนาและการเมือง*, 14(1), 90–110.
- แพรวพรรณ ปานนุช และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว. (2563). บทบาทของสัญลักษณ์หน้ากากกายฟอว์กส์ในการเคลื่อนไหวทางการเมืองของไทย. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 10(1), 16-33.
- ศรีศักร วัลลิโภดม. (2559). *สังคมไทยกับความเป็นมนุษย์ที่เปลี่ยนไป*. สืบค้น 21 สิงหาคม 2565, จาก <https://lek-prapai.org/home/view.php?id=943,1>
- สมชาย ปรีชาศิลปกุล. (2561). *การเมืองเชิงตุลาการและศาลรัฐธรรมนูญไทย* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)
- สมชาย ปรีชาศิลปกุล. (2557). *การเมืองเรื่องกฎหมาย: ความรุนแรงเชิงโครงสร้างและการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟ้าเดียวกัน.
- สุรศักดิ์ ศรีธรรมกุล. (2563). การเคลื่อนไหวทางสังคมในยุคดิจิทัล. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(10), 85–97.
- Habermas, J. (1984). *The Theory of Communicative Action*. Boston: Beacon Press.
- Keohane, R. O., & Nye, J. S. (2000). *Power and interdependence* (3rd ed.). New York: Longman.



Mulgan, G. (2006). "The Process of Social Innovation." *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 1(2), 145-162.

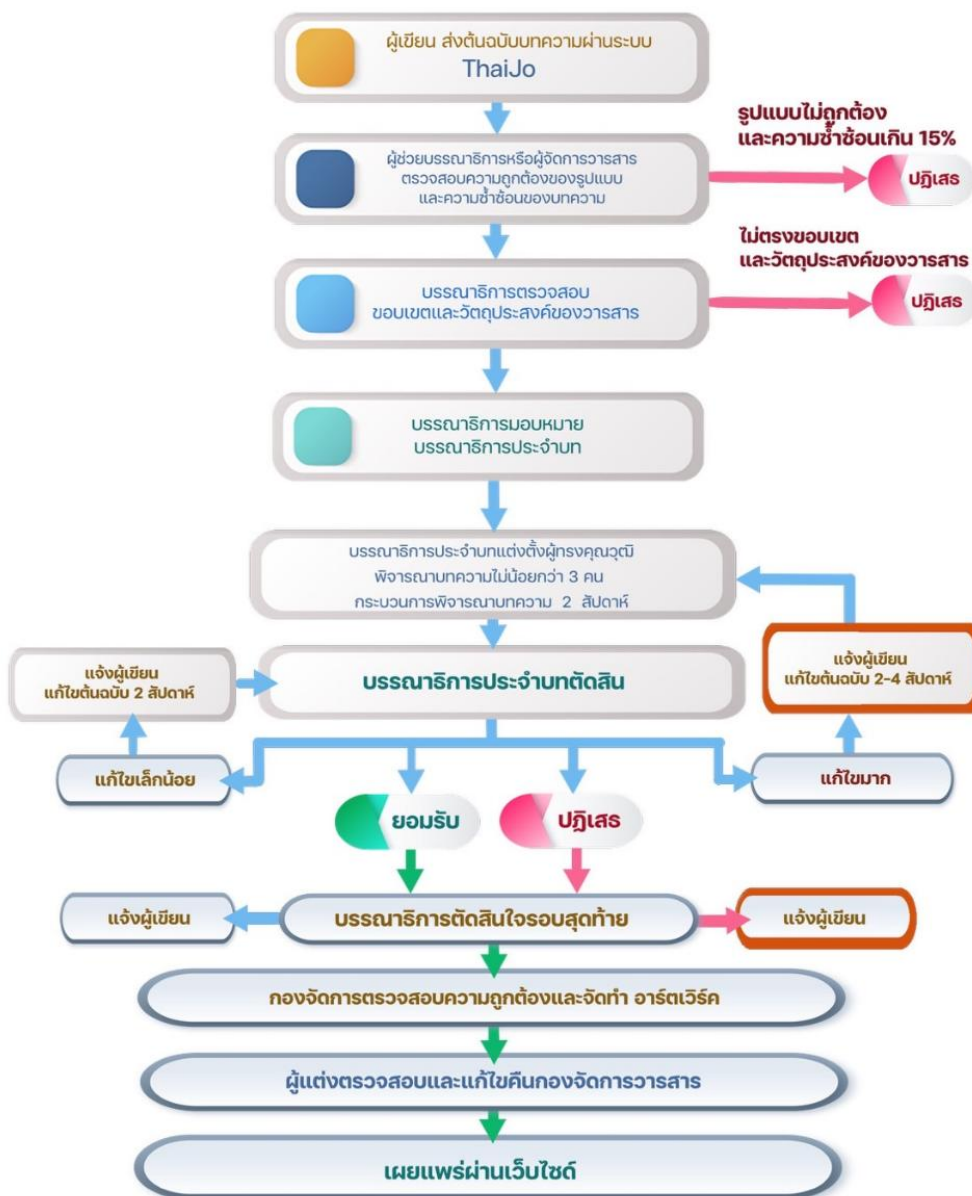
Sen, A. (2009). *The Idea of Justice*. Harvard University Press.



## ภาคผนวก



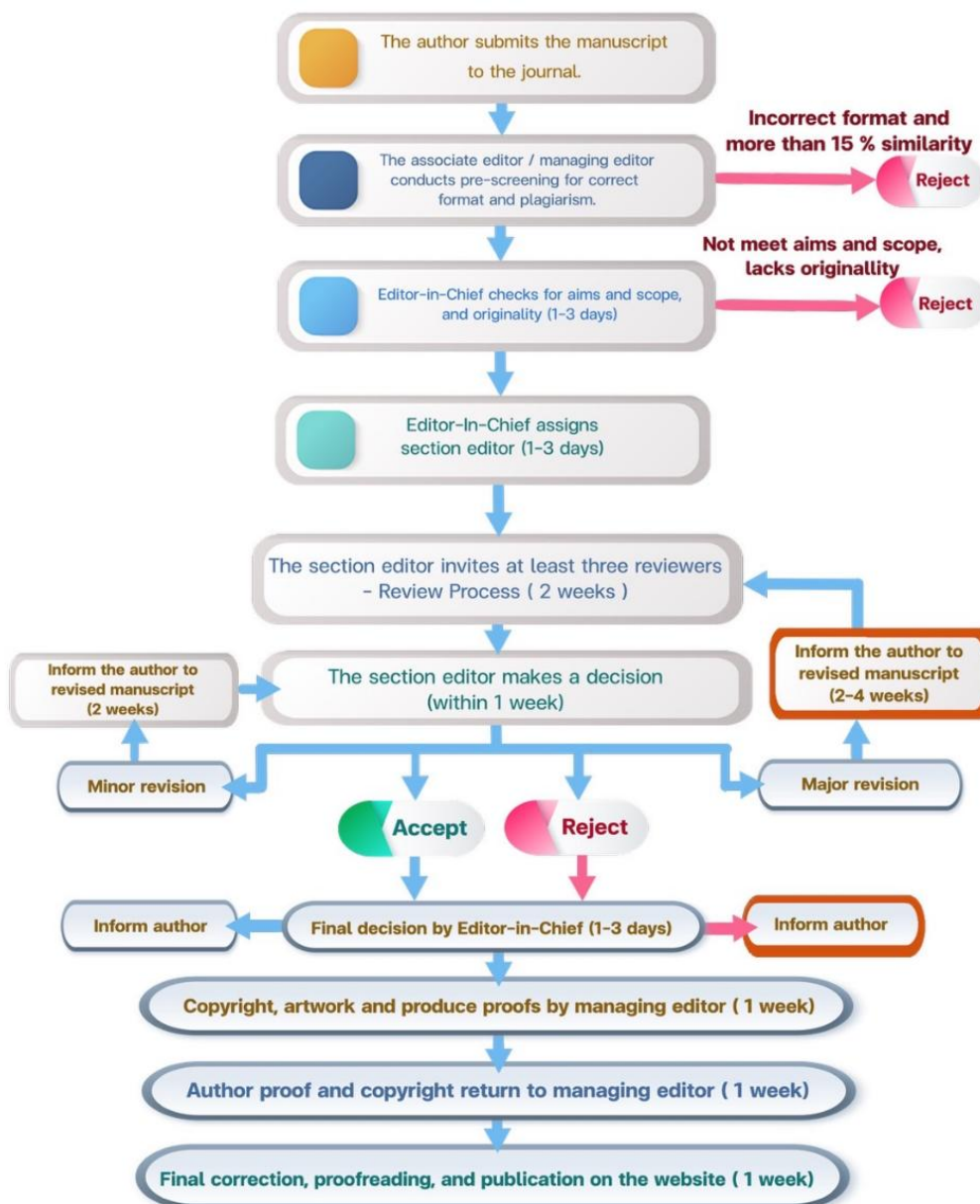
## กระบวนการพิจารณาบทความ







## Peer Review Process







## คำแนะนำสำหรับผู้เขียน รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ

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

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 เป็นเครื่องเป็นไปแก่นุชย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพญฺลในโกตะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

1.2.1.2 ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (.) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง, 2560)

1.2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุชนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ธิดิวิฐิ หมั่นมีและคณะ, 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. พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.



### 2.3 บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ)./ ชื่อเรื่อง./ (เลขหน้าที่ย่าง)./  
สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระสุกิจ สุกุณโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปิวิตร ว่องวิระ,  
ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

### 2.4 บทความในวารสาร

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ชื่อวารสาร./ ปีที่ (ฉบับที่)./ เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้าย  
ที่ตีพิมพ์.

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

### 2.5 บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ใน/ ชื่อสารานุกรม./ (เล่มที่ย่าง, หน้า เลขหน้าที่ย่าง).

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). ประชาชนเศรษฐกิจพอเพียง. 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 กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่น  
ไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของ  
พระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง  
กรณราชวิทยาลัย.

### 2.9 สัมภาษณ์

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

พระอุดมสิทธิธนายก. (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.dhammathai.org/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) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำกรวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง 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) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล 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) ขอบขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่าง เช่น ขอบขอบคุณ 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.

พระครูพิศิษฐ์ประทาน. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่น  
ไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของ  
พระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง  
กรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (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)

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

(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)

---





## 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.) เขียนบทพรรณนาแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆใน การเขียนบทความวิชาการ.....

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of multiple sets of three horizontal dashed lines, providing a guide for letter height and placement. The lines are evenly spaced across the entire page, which is otherwise blank.



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)

118. p17





## 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)

[illegible]

(16 pt)

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

[illegible]