



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 79 หมู่ 1 ถ.พหลโยธิน

ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา 13170

โทร. 035-248-000 ต่อ 8203

E-mail: journal.idir@mcu.ac.th



<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir>



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2565

จำนวนพิมพ์ : 10 เล่ม



กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 2 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ การจัดการ และสหวิทยาการอื่น ๆ ที่นำเสนอองค์ความรู้เชิงนวัตกรรม โดยเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ที่ปรึกษาวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระเทพพรเมธี, รศ.ดร.

พระสุวรรณหเมธาภรณ์, ผศ.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเทพเวที, รศ.ดร.

พระครูโสภณพุทธิศาสตร์, ผศ.ดร.

พระโสภณวชิราภรณ์

พระวชิรภิตติบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือ้ง

ผศ.ร.อ.ดร.ประมาณเลิศ อัจฉริยปัญญากุล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณาธิการ:

พระปลัดระพิน พุทธิสารโ, ผศ.ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

พระมหากฤษฎา กิตติโสภณ, ผศ.ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

หัวหน้ากองบรรณาธิการ:

ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ทีมบรรณาธิการ:

รศ.ดร. ดวงตา สราญรมย์

มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

รศ. พล.ท.ดร. วีระ วงศ์สรรค์

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

รศ.ดร. ภัทรพล ใจเย็น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร. อัจฉรา หล่อตระกูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ผศ.ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิ์สูงเนิน

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผศ.ดร. บุษกร วัฒนบุตร

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ผศ.ดร. สอาด บรรเจิดฤทธิ์

มหาวิทยาลัยแสงธรรมฟอร์ด

ผศ.ดร. อุทัย สติมัน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผศ.ดร. สมคิด ดวงจักร

มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

น.อ.ดร. นภัทร์ แก้วนา

วิทยาลัยการทัพอากาศ

ผศ.ดร. วันชัย สุขตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

อ.ดร. กฤษณะ ทองแก้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผศ.ดร. อติวุฒิ หมั่นมี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ประเสริฐ ธิลา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ผดุง วรรณทอง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กองจัดการ:

พระปลัดสมนึก อธิปญโญ ดร.

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาสมชาย ขนติสรโณ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร. สุภัทรชัย สีเสใบ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อาจารย์ ดร. นิกร ศรีราช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ศิลปกรรม:

ผศ.ดร. สุริยา รักษาเมือง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร. ประสิทธิ์ พุทธศาสน์ศรีธา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำนักงาน:

สำนักงานวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

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

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

จัดพิมพ์โดย:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

13170 โทร. 035-248-000 ต่อ 8555, 8556, 5541. แฟกซ์. 035-248-000 ต่อ 8545



Vol.5 No.1 January - June 2022

Number of prints: 10 copies



Release Date Is 2 Copies Per Year.

Issue 1 January – June.

Issue 2 July – December.

Objective:

To Promote and Encourage Instructs, Academics, Students and Other Interested Persons to Have the Opportunity to Disseminate Academic and Research Works in Social Sciences and Huminites Science Related Subjects Such as Buddhism, Political Science, Public Administration, Law, Business Administration, Management and other interdisciplinary areas that offer innovative knowledge by accepting articles in both Thai and English.

Advisory Board of Journal

Prof. Dr. Phra Dhamvatjarabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Theppawaramethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Phra Suwanmethaphorn	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Rajvajarasarabundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Thepwethi	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Sophonphutthisat	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Phra Sophonvachiraphorn	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Vajirakittibundit	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsitthinayok	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Surapon Suyaporm	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Kiattisak Suklueang	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Capt. Dr. Pramanlert Atcharyapanyakun	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor:

Asst. Prof. Dr. Phrapalad Raphin Buddhisar	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
--	---

Assistant Editor:

Asst. Prof. Dr. Phramaha Krisada Kittisobhano Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editor in Chief:

Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Editorial Team:

Assoc. Prof. Dr. Duangta Saranrom	Rajapruk University
Assoc. Prof. Lt. Gen. Dr. Weera Wongsan	National Defence College of Thailand
Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Assoc. Prof. Dr. Achara Lortrakul	Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen	Silpakorn University
Asst. Prof. Dr. Butsakon Watthanabut	North Bangkok University
Asst. Prof. Dr. Sa-at Banchoetrit	Stamford International University
Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman	Suan Dusit University
Asst. Prof. Dr. Somkid Duangchak	Chom Bueng Rajabhat University
Gp. Capt. Dr. Naphat Kaeonak	Air Force College
Asst. Prof. Dr. Wanchai Suktam	Surindra Rajabhat University
Dr. Kitsana Thongkaeo	Suratthani Rajabhat University
Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Management Division:

Phrapalad Somnuek Therapanyo, Dr.	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Phramaha Somchai Khantisarano	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Dr. Suphattharachai Sisabai	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Dr. Nigorn Srirat	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Fine arts:

Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng	Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha	Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Office:

The Office Journal of Interdisciplinary Innovation.

Graduate School of Political Science Faculty of Social Sciences

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Phra Rajrattanamoli Building (Nakhon Khemapali),
4th Floor, 79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya 13170.

Published by:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House 79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi,
Ayutthaya. 13170. Call. 035-248 - 000, ext. 8555,8556,5541 Fax. 035-248-000. ext. 8545.

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

ARTICLE REVIEW BOARD: JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
2. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.
3. พระวชิรภิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
4. พระครูปรีมานุรักษ์, รศ.ดร.
5. พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, ศ.ดร.
6. พระมหาสมบุญ จุฑมิกโร, รศ.ดร.
7. พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ, ผศ.ดร.
8. พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.
9. พระมหาภุชญา กิตติโสภณ, ผศ.ดร.
10. พระครูวินัยธรเอก ชินวิโส, ดร.
11. ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง
12. ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์
13. รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ ไชวเกษม
14. รองศาสตราจารย์ ดร.โกนิจ ศรีทอง
15. รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ จันทะนี
16. รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ หามนตรี
17. รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ บุญปู
18. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชัย ศรีนอก
19. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
20. รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท
21. รองศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช
22. รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นียมางกูร
23. รองศาสตราจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต
24. รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ใจเย็น
25. รองศาสตราจารย์ ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
26. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผดุง วรรณทอง
27. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิตวุฒิ มั่นมี
28. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อนุวัต กระสังข์
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณิต
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ธิลาวั
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริยา รักษาเมือง
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ รักขันโท

Lecturers In-House Professional:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

1. rof. Dr. Phra Dhamvatjarabundit
2. Assoc. Prof. Dr. Phratheppariyattimethi
3. Assoc. Prof. Dr. Phra Vajirakittibundit
4. Assoc. Prof. Dr. Phrakhr Purimanurak
5. Prof. Dr. Phramaha Hansa Dhammahaso
6. Assoc. Prof. Dr. Phramaha Somboon Uddhikaro
7. Asst. Prof. Dr. Phrakhr Sangkharakchakrit Phuripanyo
8. Asst. Prof. Phra Khomsan Titamataso
9. Asst. Prof. Dr. Phramaha Krisada Kittisobhano
10. Dr. Phrakhrvinaiton Ekk Jinawangso
11. Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
12. Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit
13. Assoc. Prof. Anuphum Sowkasem
14. Assoc. Prof. Dr. Konit Sithong
15. Assoc. Prof. Dr. Aphinant Chantane
16. Assoc. Prof. Dr. Wiwat Harmontree
17. Assoc. Prof. Dr. Somsak Bunpu
18. Assoc. Prof. Dr. Somchai Sino
19. Assoc. Prof. Dr. SutthiPhong Siwichai
20. Assoc. Prof. Dr. Saman Ngamsanit
21. Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej
22. Assoc. Prof. Dr. Surin Nitamangkoon
23. Assoc. Prof. Dr. Phichet Thangto
24. Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen
25. Assoc. Prof. Dr.Toemsak Thongin
26. Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong
27. Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee
28. Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasang
29. Asst. Prof. Dr. Yuttana Praneet
30. Asst. Prof. Dr. Phonthip Wannawiro
31. Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao
32. Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng
33. Asst. Prof. Dr. Suwatsan Ragkhanto

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ : วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

ARTICLE REVIEW BOARD: JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

1. พระเมธาวิเชียร, รองศาสตราจารย์ ดร.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
2. ศาสตราจารย์ ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
3. ศ. ร.ท.ดร.บรรจบ บรรณรุจิ
นักวิชาการอิสระ
4. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญ
มหาวิทยาลัยนเรศวร
5. รองศาสตราจารย์ ดร.อำนาจ บัวศิริ
สภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ
6. รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุกะ
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
7. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยุทธ ชินอกุล
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
8. รองศาสตราจารย์ ดร.โยธิน แสงวงศ์
มหาวิทยาลัยมหิดล
9. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรโชติ เกิดแก้ว
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
10. รองศาสตราจารย์ พัฒนะ เรืองใจดี
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
11. รองศาสตราจารย์ ดร.วาสนา แก้วหล้า
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
12. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิญ รักสัตย์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
13. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ แก่นอินทร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
14. รองศาสตราจารย์ ดร.สรเสรีญ อินทร์ตัน
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
15. รองศาสตราจารย์ ดร.จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
16. รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
17. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Outside Professional:

1. Assoc. Prof. Dr. Phramedhavinaiyaros
Mahamakut Buddhist University
2. Prof. Dr. Thirapat Serirangsan
Sukhothai Thammathirat Open University
3. Prof. Lt. Dr. Banjob Bannarui
Independent Scholar
4. Prof. Dr. Kanchana Ngaorangi
Naresuan University
5. Assoc. Prof. Dr. Amnat Buasiri
Education Council, Ministry of Education
6. Assoc. Prof. Warakhom Thisuka
Mahamakut Buddhist University
7. Assoc. Prof. Dr. Chaiyuth Chinokul
National Institute of Development Administration.
8. Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawaengdee
Mahidol University
9. Asst. Prof. Dr. Teerachoot Kerdkaew
Hua Chiew Chalermprakit University
10. Assoc. Prof. Phatthana Rueanchaidee
Ramkhamhaeng University
11. Assoc. Prof. Dr. Wasana Kaewla
Surin Rajabhat University
12. Assoc. Prof. Dr. Suwin Raksat
Mahamakut Buddhist University
13. Assoc. Prof. Dr. Thiraphong Kaenin
Prince of Songkla University
14. Assoc. Prof. Dr. Sansoen Intarat
Suan Dusit University
15. Assoc. Prof. Dr. Chamroen Chuchuaisuan
Rajamangala University of Technology Srivijaya.
16. Assoc. Prof. Dr. Phakdi Phosing
Mahasarakham Rajabhat University
17. Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphum
Mahasarakham Rajabhat University

18. รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
19. รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สรรสวัสดิ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
20. รองศาสตราจารย์ ดร.ภาสกร เต๊ะขันหมาก
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
21. รองศาสตราจารย์ ดร. ขวลิต สวัสดิ์ผล
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
22. รองศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต. ดร.สวัสดิ์ จิระกิตติกาล
กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
23. รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
24. รองศาสตราจารย์ ดร. สำเนียง เลื่อมใส
มหาวิทยาลัยศิลปากร
25. รองศาสตราจารย์ ดร. วันทนา เนาว์วัน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
26. รองศาสตราจารย์ ดร.ศรชัย ท้าวมิตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
27. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
28. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมชอบ
นักวิชาการอิสระ
29. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลับพลึง คงชนะ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
30. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี เพชรนาจักร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
31. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน
มหาวิทยาลัยมหิดล
32. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วศิน ปัญญาวุธตระกูล
มหาวิทยาลัยนเรศวร
33. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ เจนวิถีสุข
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
34. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน
มหาวิทยาลัยศิลปากร
35. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สอาด บรรเจิดฤทธิ์
มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด
36. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร.อนันท์ ใจสมุทร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
18. Assoc. Prof. Dr. Chonwit Chianchit
Srinakharinwirot University
19. Assoc. Prof. Dr. Phaisan Sansonwisut
Nakhon Sawan Rajabhat University
20. Assoc. Prof. Dr. Kasak Tekhanmak
Thepsatri Rajabhat University
21. Assoc. Prof. Dr. Chawalit Sawatphon
Suan Dusit Rajabhat University
22. Assoc. Prof. Dr. Sawat Chirattitikan
Department of Corrections, Ministry of Justice
23. Assoc. Prof. Dr. Atchara Lotrakun
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
24. Assoc. Prof. Dr. Samniang Leurmsai
Silpakorn University
25. Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
26. Assoc. Prof. Dr. Sornchai Taomitr
Mahamakut Buddhist University
27. Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik
Mahamakut Buddhist University
28. Assoc. Prof. Wichai Thamchop
Independent Scholar
29. Asst. Prof. Dr. Phlapplueng Khongchana
Srinakharinwirot University
30. Asst. Prof. Dr. Montri Phetnachak
Prince of Songkla University
31. Asst. Prof. Dr. Wutthinan Kanthatian
Mahidol University
32. Asst. Prof. Dr. Wasin Panyawuttrakun
Naresuan University
33. Asst. Prof. Dr. Thatsani Chenwithisuk
Chandakasem Rajabhat University
34. Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
Silpakorn University
35. Asst. Prof. Dr. Sa-At Banchoetrit
Stanford University
36. Asst. Prof. Lt. Jg. Dr. Anan Chaisamut
Surat Thani Rajabhat University

37. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยสร สมบุญมาก
มหาวิทยาลัยนครพนม
38. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
39. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ ทรัพย์สิน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
40. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด ดวงจักร
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
41. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญชู ภูศรี
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
42. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชุกร นาคธน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
43. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชวาล แอร่มหล้า
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
44. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
45. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทัย สติมัน
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
46. อาจารย์ ดร.จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
47. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
48. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสสวาส กุลวงศ์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย
49. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิภาณี เผือกบัวขาว
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
50. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสกสรรค์ สนวา
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
51. อาจารย์ ดร.อนงค์วิญา สาริบุตร
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
52. อาจารย์ ดร.วิยะดา วรานนท์วนิช
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
53. อาจารย์ ดร. กฤษณะ ทองแก้ว
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
37. Asst. Prof. Dr. Chayason Sombunmak
Nakhon Phanom University
38. Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut
North Bangkok University
39. Asst. Prof. Dr. Chirayu Sapsin
Surindra Rajabhat University
40. Asst. Prof. Dr. Somkhit Duangchak
Chom Bueng Rajabhat University
41. Asst. Prof. Dr. Boonchoo Poosri
Ubon Ratchathani University
42. Asst. Prof. Dr. Witchukon Nakathon
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
43. Asst. Prof. Dr. Chatchawan Araemla
Chom Bueng Rajabhat University
44. Asst. Prof. Dr. Chatuphum Khetchatturat
Khonkaen University
45. Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
Suan Dusit University
46. Dr. Chitwimon Khlaisuban
Suan Dusit University
47. Asst. Prof. Dr. Apichat Pansuwan
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
48. Asst. Prof. Dr. Manassawas Kullawong
Rajamangala University of Technology Srivijaya
49. Asst. Prof. Dr. Wipavane Phueakbuakhao
Phetchaburi Rajabhat University
50. Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa
Roi Et Rajabhat University
51. Dr. Anongwitya Saribut
Ramkhamhaeng University
52. Dr. Wiyada Waranonwanit
North Bangkok University
53. Dr. Kitsana Thongkaeo
Suratthani Rajabhat University

บทบรรณาธิการ



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2565 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

พระมหาสุวัฒน์ คุณวุฒโฒ บทความเรื่อง “การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในตำบลบ้านฆ้อง อำเภอบัวราชบุรี” พบว่า 1) การจัดการภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และ 3) ปัญหาอุปสรรค คือหลายวัดทำงานมากแต่ไม่โดดเด่น ดังนั้น ควรให้วัดที่ไม่มีความพร้อมเลือกดำเนินงานเฉพาะกิจการที่ให้ประโยชน์สูงสุดแก่สังคม และขาดการประสานงานที่ดี ดังนั้น ควรส่งเสริมการประสานงานและร่วมมือกันทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

พระอธิการวันดี ดิสสโร บทความเรื่อง “การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าอาวาสในอำเภอดำรงวิทยารัษฎานุประดิษฐ์ จังหวัดกระบี่” พบว่า 1) ประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ อายุ พรรษา ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาขั้นต้น และวุฒิการศึกษาสามัญ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ หย่อนต่อพระธรรมวินัย เกิดความไม่สามัคคีในหมู่คณะ ไม่ฟังความคิดเห็นพระสงฆ์ ไม่มีการจัดประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสาร ขาดการประสานงาน ขาดความกระตือรือร้น ข้อเสนอแนะ ยึดพระธรรมวินัยการปกครอง เปิดเผยข้อมูลตรงไปตรงมา จัดประชุมภายในวัด เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามามีส่วนร่วม

พระสุรชัย สุรชัย บทความเรื่อง “การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าอาวาสในอำเภอดำรงวิทยารัษฎานุประดิษฐ์ จังหวัดกระบี่” พบว่า 1) การประยุกต์ใช้ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาขั้นต้น และตำแหน่ง เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และ 3) ปัญหาอุปสรรค คือ ผู้บวชใหม่ไม่ค่อยรู้วินัย ดังนั้น ควรส่งเสริมการศึกษาพระวินัยตั้งแต่แรกบรรพชาอุปสมบท และบางวัดขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อบังคับภายใน ดังนั้น ควรกำหนดระเบียบภายในวัดโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของพระภิกษุสามเณรภายในวัด

เจ้าอธิการเดชพัทธ์ สุนติกโร บทความเรื่อง “การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าอาวาสในอำเภอดำรงวิทยารัษฎานุประดิษฐ์ จังหวัดกระบี่” พบว่า ประสิทธิภาพการปกครอง

คณะสงฆ์ อำเภอกำแพงหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา ตำแหน่ง วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอกำแพงหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย 3) ปัญหา อุปสรรค คณะสงฆ์บางกลุ่มไม่สนับสนุน ไม่มีการจัดรูปแบบ ไม่ให้ความร่วมมือ บางรูปยังปรับตัวไม่เพียงพอ ไม่ให้ความสนใจในการรับสิ่งใหม่ ๆ ข้อเสนอแนะ ต้องมีการจัดทำแผนงาน อบรมให้ความรู้กับพระภิกษุสงฆ์ให้คำแนะนำ ปรับตัวกับสถานการณ์

พระใบฎีกาสราวุฒิ สัจจวโร บทความเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย-ยวน ในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี” พบว่า การมีส่วนร่วม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ปัญหาอุปสรรค คือ สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ดังนั้น ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมและสร้างผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการค้า และขาดเครือข่ายในการทำงาน ดังนั้น ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายและเน้นการประชาสัมพันธ์แก่คนรุ่นใหม่เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกการอนุรักษ์

พระครูสังฆรักษ์วันวัฒน์ อินทพลโย บทความเรื่อง “การใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 2) เพศ อายุ รายได้ อาชีพ มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และ 3) ปัญหาอุปสรรค คือ การสนับสนุนส่งเสริมน้อย ใช้สื่อสารรูปแบบเก่า ไม่ได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ยังไม่มีการบรรยายลงในโลกอินเทอร์เน็ต ไม่ให้ความสนใจ

สุภาพร คางคำ และ ศิริพร พึ่งเพ็ชร บทความเรื่อง “การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษาสาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD” พบว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีอยู่ 5 ขั้นตอน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=27.49$, S.D.=1.27) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 จำนวน 16 คน นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.09)

เพ็ญททัย พงษ์สุวรรณ บทความเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้บริหารธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร” พบว่า เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อคุณภาพที่ดี ท่ามกลางวิกฤต และการ

เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเมื่อนำมาใช้ร่วมกับหลักภาวนา 4 จะส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตดีอย่างยั่งยืน หลักทฤษฎีนี้มีกัตถประโยชน์เป็นหลักธรรมเพื่อความอยู่ดี มีใช้ด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว แต่เพื่อชีวิตที่ดีทุกด้าน หลักธรรมนี้มี 4 ประการ คือ 1. อุภูฐานสัมปทา ความหมั่นเพียร 2. อารักขสัมปทา การรักษาทรัพย์ และชื่อเสียง 3. กัลยาณมิตตา การมีมิตรดี 4. สมชีวิตตา มีความเป็นอยู่อย่างพอดี โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นหลักต่าง ๆ ของชีวิตที่ดีได้แก่ หลักการทำงานสำเร็จ หลักการจัดการทรัพยากรอย่างมีมั่งคั่ง หลักการแสวงหากัลยาณมิตร และหลักการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน

อรรถพล เสือคำรณ บทความเรื่อง “**อิทธิบาทธรรมในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน**” พบว่า บุคลากรถือเป็นกลไกที่สำคัญขององค์กรที่จะนำให้องค์กรก้าวไปสู่ผลสำเร็จ การทำให้บุคลากรมีศักยภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญตนเอง จึงได้นำหลักอิทธิบาทธรรม คือธรรมที่นำมาซึ่งความสำเร็จ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป ประกอบไปด้วย ด้านฉันทะ คือความที่บุคลากรพึงพอใจในงาน ด้านวิริยะ คือบุคลากร ต้องพากเพียร หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม ด้านจิตตะ คือบุคลากรต้องเอาจิตผูกพัน ตั้งจิต รั้งอยู่ในสิ่งที่ทำ ด้านวิมังสา คือบุคลากรต้องหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ

ชัชวาลย์ ชัชวาลวงศ์ บทความเรื่อง “**การมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้**” พบว่า การมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ นั้น เป็นสิ่งที่เยาวชนนั้น ควรให้ความสำคัญ เช่น การมีส่วนร่วมในการศึกษา พระพุทธศาสนา การมีส่วนร่วมในการคิดหรือรวมไปถึงการปกป้องพระพุทธศาสนาโดยให้พระพุทธศาสนานั้นเป็นศูนย์กลางของชีวิตในความเป็นพุทธศาสนิกชนที่พึงจะประพฤติปฏิบัติได้ โดยความเป็นพลเมืองในสังคม ความเป็นชาวพุทธ เพื่อให้พระพุทธศาสนานั้นยังคงเป็นศาสนาที่ช่วยฟื้นฟูจิตใจ ของเยาวชนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม

ณัฐพร มุลมาตย์ บทความเรื่อง “**การนำนโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพไปปฏิบัติสำหรับสโมสรฟุตบอลของประเทศไทย**” พบว่า นโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย มีความคล้ายคลึงกับนโยบายการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพผ่านทางสโมสรฟุตบอล โดยการบริหารงานของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย โดยมีแผนแม่บทพัฒนาฟุตบอลแห่งชาติระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้สโมสรฟุตบอลมีการพัฒนาในทุกด้าน โดยผลสัมฤทธิ์คือ สโมสรอาชีพที่ยั่งยืน

พระครูปลัดชาลิน กตปุญโญ และพระครูวินัยธรมานะ หิริธมโม บทความเรื่อง “**การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน**” พบว่า โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นกระบวนการบ่มเพาะ กล่อมเกล่าจิตใจของเยาวชนที่กำลังเติบโตมาเป็นผู้ใหญ่ให้รู้จักศีลธรรม เพื่อเป็นคนดีไม่เป็นภาระแก่สังคมและสามารถทำประโยชน์แก่สังคมและพระสอน

ศีลธรรมได้นำหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาแล้วถ่ายทอดให้แก่เยาวชน เป็นการฝึกในการเผยแผ่ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่ พระสอนศีลธรรมมี ศักยภาพ 2 ด้านประกอบด้วย ภายนอกคือ มีศิลาจารวัตร มีการพูดและการปฏิบัติตนที่น่า เลื่อมใส ในด้านจิตภาพประกอบด้วยคุณธรรมในการเผยแผ่

พระ อุดมกิจสกุล บทความเรื่อง “การประยุกต์หลักภavana 4 เพื่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด” พบว่า ทรัพยากรบุคคลเปรียบ ดังชุมทรัพย์ที่มีค่าต่อองค์กรควรจะต้องธำรงรักษาไว้ หากมองในด้านการบริหารในองค์กรมี ความเติบโตอย่างประมัตติภาพและยั่งยืนขององค์กรยังมีสิ่งสำคัญที่ควรดำเนินงานควบคู่กันไป ด้วย อันเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดอาชญากรรมขึ้นในสังคม การนำหลักธรรม พระพุทธศาสนามาบูรณาการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว หลักภavana 4 เป็นหลักธรรมอย่าง หนึ่งในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาแก้ปัญหาในการบริหารบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็น รูปธรรม เพื่อให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้นำหลักภavana 4 ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตของให้ เกิดเป็นประโยชน์สูงสุด

อรพิน ดันติวิรุฬห์ บทความเรื่อง “การบูรณาการหลักธรรมในศาลเยาวชนและ ครอบครัว” พบว่า การบูรณาการหลักธรรมส่งเสริมการปฏิบัติงานของศาลเยาวชนและ ครอบครัวในการทำงานให้ไม่มีอคติ 4 คือยึดมั่นในความยุติธรรม มีความใส่ใจด้วยความรักในสิ่ง ที่ทำ ทำงานด้วยความขยัน หมั่นเพียร เอาใจใส่ พัฒนาการทำงาน อันเป็นหลักของอิทธิบาท 4 และยังคงมีจิตใจเมตตา เอื้อเฟื้อ มีจิตที่อ่อนโยน อีกทั้งยังคงไม่ทอดทิ้งในอุปสรรค ด้วยหลัก พรหมวิหาร 4 การที่ต้องปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการตัดสินคดีความ คือการวางแผนการดูแล เด็กและเยาวชนในระยะยาว โดยสร้างโอกาสในการศึกษา การฝึกงาน ตลอดจนประสานงานกับ หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อหาแหล่งงานให้กับเยาวชนเหล่านี้ด้วย ทั้งนี้งานของศาลเยาวชนและ ครอบครัวต้องทำเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้มีความสงบสุข

ณิชาพัฒน์ คำดี บทความเรื่อง “หลักภavana 4 กับการส่งเสริมการปฏิบัติงานของ บุคลากรยุคชีวิตวิถีใหม่” พบว่า หลักพุทธธรรมเป็นหลักความประพฤติที่ดีที่ชอบ หากบุคคลใด มีศีลธรรมประจำใจหรือปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมก็ย่อมมีคุณธรรมและจริยธรรมติดตัวไปด้วย โดยจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมของแต่ละคนต่อเมื่อมีการกิจหน้าที่ให้กระทำ สามารถนำมาปรับ ใช้ในการบูรณาการหลักพุทธจริยธรรม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ศีลภavana คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ภายภavana คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูล กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ จิตภavana คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ

อุบลกาญจน์ อมรสิน บทความเรื่อง “การบริหารงบประมาณขององค์การปกครอง ท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี” พบว่า การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความ คิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด อุบลราชธานี และการพัฒนาการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารงบประมาณขององค์กร

ปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้เป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังให้มาก เพื่อให้ใช้งบประมาณก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในจังหวัดอุบลราชธานี ให้มากที่สุด

สมณฑา สุภาวิมล บทความเรื่อง “การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขา” พบว่า หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการส่งเสริมคุณภาพผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขา โดยผ่านหลักอริยสัจสี่ สอนเสริมความเป็นระเบียบ วินัยและเคารพกฎ ข้อบังคับ กติการ่วมกัน ของสังคมผู้สูงอายุ หลักอริยสัจสี่ เป็นการพัฒนาด้านจิตใจของผู้สูงอายุ ให้สามารถเป็นผู้มีจิตใจดีเอื้อเพื่อ อาริยต่อเพื่อนร่วมกัน มีความรักความผูกพัน สร้างเจตคติในทางที่บวกและพัฒนาสภาพจิตใจของผู้สูงอายุได้อย่างมีสติ และอริยสัจสี่ เป็นกระบวนการส่งเสริมคุณภาพผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขาที่ผ่านกระบวนการ อบรม ศึกษา และพัฒนา ซึ่งเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดขึ้นเพื่อผู้สูงอายุ จนเกิดเป็นองค์ความรู้หรือปัญญาที่แจ้งในการปรับตัวเข้ากับสังคมและเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับสังคมอย่างไร้ปัญหาและสงบสุขในทุกมิติของสังคมผู้สูงอายุ

วรินทร์ จินดาวงศ์ บทความเรื่อง “ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม” พบว่า ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มีการรวมตัวกันเพื่อทำงานได้เรียนรู้จากกันและกัน และเป็นโอกาสที่ดีสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวคิดใหม่ในการพัฒนาที่มั่นคง สม่าเสมอ การเสนอแนะระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพเพื่อปรับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยนำหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้บุคลากรมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิต และมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

พระมหานิรุต ญาณวุฑฒ์ และพระมหาอภิวัชร อภิวัชโร บทความเรื่อง “เยาวชนรุ่นใหม่กับรัฐบาลไทยยุค New Normal” พบว่า รัฐบาลได้เตรียมจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานภาครัฐในยุค New Normal ขณะที่กลุ่มเยาวชนมองว่าการบริหารงานจัดการของรัฐบาลไม่มีประสิทธิภาพ เยาวชนจำนวนไม่น้อยได้รับผลกระทบจากโรคโควิด-19 ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจของครอบครัว และความกังวลเรื่องการเงินเมื่อศึกษาจบ อีกทั้งยังรับรู้ข่าวมูลข่าวสารทางโลกออนไลน์ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงานของรัฐบาล โครงสร้างการบริหารที่เอื้อประโยชน์ให้คนบางกลุ่ม ความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ การจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

พัชรศศิ เรืองมณีญาติ และคณะ บทความเรื่อง “นโยบายการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก” พบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นนโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอำนวยความสะดวก

สะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย อีกทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัดในพื้นที่ท่องเที่ยวยอดนิยมและยังเป็นการกระจายนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ท่องเที่ยวรองในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีการจัดทำคู่มือการท่องเที่ยวจากสนามบินอู่ตะเภาไปยังแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ บนเว็บไซต์เพื่อให้ชาวต่างชาติวางแผนการท่องเที่ยวได้ รวมถึงแนะนำศาสนสถานหรือสถานที่ที่มีความสำคัญทางศาสนาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และการทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับความรู้ ประวัติความเป็นมาของศาสนสถานต่าง ๆ ชนบ ธรรมเนียม ประเพณีพื้นถิ่น

มลธิดา อุบลรัตน์ บทความเรื่อง “**หลักอิทธิบาท 4 : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข**” พบว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุขตามหลักอิทธิบาท 4 หรือ “หลักอิทธิบาทธรรม” ซึ่งหลักธรรมดังกล่าว เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน เป็นแนวทางปฏิบัติ 4 ขั้นตอนที่ต้องเฝ้าระวังเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความรัก ความพอใจทำงาน ในตำแหน่งที่ทำ 2) วิริยะ ความพากเพียรในงานที่ทำ 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น คือความจดจ่อในงานที่ทำ และ 4) วิมังสา หมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น คือความสอดส่องในงานที่ทำในเหตุและผล

มาลัย สาแก้ว บทความเรื่อง “**การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร**” พบว่า การส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนเพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรของตานั้นได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนให้องค์กรปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป โดยเมื่อนำหลักธรรมมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใส มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักถึงความรู้ที่มีความถูกต้องชอบธรรม มีการปฏิบัติงานให้อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นเครื่องยืนยันภายในองค์กร ต่อการปฏิบัติงาน คือ “ส่งเสริมให้รู้คุณธรรม” เพื่อเป็นการรับประกันว่าองค์กรนี้มีการบริหารด้วยหลักคุณธรรมที่ดี และยัง “เน้นย้ำความโปร่งใส” เพื่อให้บุคคลภายนอกได้เข้าใจบริบทขององค์กรอย่างถูกต้อง เพราะการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร

วินัส ธรรมสาโรรัชต์ บทความเรื่อง “**การบูรณาการหลักพระธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานภาครัฐ**” พบว่า การกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐนั้นได้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องนำหลักพระธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้บุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐนั้นได้ปฏิบัติงานดีขึ้น คือ การปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น การปฏิบัติงานด้วยความเพียร การมีสติเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในทางที่ดี การปฏิบัติงานอย่างมีสมาธิ มีความตั้งมั่นหรือมีความมั่นคงเมื่อพบเจอปัญหา และมีการปฏิบัติงานอย่างผู้มีความรอบรู้ คอยศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการบูรณาการหลักธรรม

ดังกล่าวนี้ ต้องประกอบด้วย ดังนี้ คือ “สร้างความเชื่อแบบมีหลักการ” “พัฒนางานด้วยความเพียรพยายาม” “คอยเป็นผู้ปฏิบัติตามอย่างมีสติ” “มีจิตใจตั้งมั่นด้วยหลักสมาธิ” “มีทัศนคติที่หมั่นสรรหาความรู้”

พระครูปลัดธวัชชัย ธวขยเมธี (มิ่งมีเพชร) บทความเรื่อง “แนวทางดูแลผู้สูงวัยให้ห่างไกลจากความเหงา” พบว่า การจัดการความเหงาในผู้สูงวัยโดยมีแนวทาง ได้แก่ 1) การหาเพื่อนร่วมกลุ่ม (Peer counseling) จะได้ไม่มีปัญหาขาดเพื่อน หรือขาดกลุ่มเมื่อยามสูงวัย 2) สร้างทางเลือกให้แก่ชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ หลายทางเลือก 3) ทำงานอดิเรกที่ตนพอใจ 4) สร้างกลุ่มเพื่อนทางสังคม 5) ไม่ตัดขาดตัวเองจากโลกภายนอก 6) เล่นเกมแก้เหงาและช่วยบริหารสมอง และ 7) รักษาสุขภาพจิตจิตใจสุขภาพกายแข็งแรง

อรรถพล เสือคำณ บทความเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรม” พบว่า แนวทางการบริหารรูปแบบเมื่อพัฒนาตามแนวทางของหลักอิทธิบาทธรรมแล้ว ต้องมีการปฏิบัติโดยมีความพึงพอใจ มีความเพียรพยายามอย่างตั้งใจ มีการวางแผนที่ดีซึ่งมีการมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อองค์กร และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในองค์กรด้วย เพราะเมื่อมีการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นไปในรูปแบบของอิทธิบาทธรรมแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาคือ ทำให้เกิด “ความพึงพอใจในการพัฒนา” เพราะว่าการพัฒนาตนเองนั้นต้องมีความพึงพอใจเป็นสำคัญที่สุด เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่ “หมั่นเพียรไฝหหาความรู้” เพราะการพัฒนาตนเองต้องมีความเพียรพยายามจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อเป็นบุคคลที่มีความ “มุ่งมั่นตั้งใจพินิจดู” โดยต้องมีความตั้งใจในการพัฒนามีการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบเพื่อเป็นผู้ “เข้าใจรู้เพราะใช้ปัญญา” เพราะความเข้าใจทำให้เกิดการใช้ปัญญามีการวางแผนที่ดี เพื่อให้เกิดการบริหารองค์กรที่ดีขึ้นต่อไป

คณะกรรมการพิจารณาการขอพระคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้อง น่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

พระปลัดระพีณ พุทธิสาร

พระปลัดระพีณ พุทธิสาร, ผศ.ดร.

บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร

สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(6)
บทบรรณาธิการ	(10)
สารบัญ	(17)

บทความวิจัย :

การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี <i>พระมหาสุวัฒน์ คุณวุฒโฒ</i>	R-1
การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ <i>พระอธิการวสันต์ ดิสุสโร</i>	R-11
การประยุกต์ใช้หลักอภิปธานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี <i>พระสุรชัย สุระขโย</i>	R-24
ประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ <i>เจ้าอธิการเดชพัทธ์ สนติกโร</i>	R-35
การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน ในตำบลรางบัว อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี <i>พระใบฎีกาสราวุฒิ สัจจวโร</i>	R-48
การใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอ เมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ <i>พระครูสังฆรักษ์วันวัฒน์ อินทปญโญ</i>	R-58
การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา สาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD <i>สุภาพร คางคำ, ศิริพร พึ่งเพ็ชร</i>	R-72

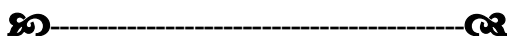
บทความวิชาการ :

- การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ของผู้บริหารธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร A-1
เพ็ญทิพย์ พงษ์สุวรรณ
- อิทธิบาทธรรมในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน A-15
อรรถพล เสือคำราม
- การมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ A-24
ชัชวาลย์ ชัชวาลวงศ์
- การนำนโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพไปปฏิบัติสำหรับสโมสรฟุตบอล
ของประเทศไทย* A-36
ณัฐพร มุลมาตย์
- การเผยแพร่พระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน A-48
พระครูปลัดชาลิน กตปุญโญ, พระครูวินัยธรมานะ ทิริธมโม
- การประยุกต์หลักทฤษฎี 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ A-59
บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด
พีระ อุดมกิจสกุล
- การบูรณาการหลักธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัว A-68
อรพิน ต้นติวิรุฬห์
- หลักทฤษฎี 4 กับการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรยุคชีวิตวิถีใหม่ A-80
ณิชาพัฒน์ คำดี
- การบริหารงบประมาณขององค์การปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี A-92
อุบลกาญจน์ อมรสิน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขา A-105
สุเมธชา สุภาวิมล
- ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ : แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม A-114
วรินทร์ จินดาวงศ์
- เยาวชนรุ่นใหม่กับรัฐบาลไทยยุค New Normal A-126
พระมหานิรุต ญาณวุฑฺโฒ, พระมหาอภิวัชร อภิวัช
- นโยบายการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก A-141
พัชรศศิ เรืองมณีญาติ, พงศ์นคร โภชากรณ, เพ็ญทิพย์ พงษ์สุวรรณ
- หลักอิทธิบาท 4 : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข A-151
มลธิดา อุบลรัตน์

การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรม และความโปร่งใสขององค์กร <i>มาลัย สาแก้ว</i>	A-163
การบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานภาครัฐ <i>วินัส ธรรมสาโรรัชต์</i>	A-176
แนวทางดูแลผู้สุงวัยให้ห่างไกลจากความเหงา <i>พระครูปลัดธวัชชัย ธวัชชยเมธี (มั่งมีเพชร)</i>	A-187
การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรม <i>อรรถพล เลือคำรัมย์</i>	A-200
ภาคผนวก	Ap-1
คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง	Ap-2

การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี*

PUBLIC WELFARE MANAGEMENT OF SANGKHA ADMINISTRATORS AT BAN KHONG
SUB-DISTRICT, PHOTHARAM DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE



พระมหาสุวัฒน์ คุณวุฒโต

Phramaha Suwat Gunavuddho

วัดบ่อมะกรูด ราชบุรี

Wat Bo Makrut, Ratchaburi

E-mail: M.A.Ratchaburi1@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาการจัดการ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็น 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากประชาชนในตำบลบ้านฆ้อง จำนวน 382 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และ 3) ปัญหาอุปสรรค คือ หลายวัดทำงานมากแต่ไม่โดดเด่น ดังนั้น ควรให้วัดที่ไม่มีความพร้อมเลือกดำเนินงานเฉพาะกิจการที่ให้ประโยชน์สูงสุดแก่สังคม และขาดการประสานงานที่ดี ดังนั้น ควรส่งเสริมการประสานงานและร่วมมือกันทำงานกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน

คำสำคัญ: การจัดการ; สาธารณสงเคราะห์; พระสังฆาธิการ

Abstract

This article was to: 1. Study participation, 2. Compare the opinions, and 3. Study problems, obstacles, and suggestions of Sangha's participation in community development at Balueak Sub-district, Photharam District, Ratchaburi province. It was the mixed research methods. The quantitative research used the questionnaire as the tool to collect the data in the field study from 385 samples at Balueak Sub-district. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test, F-test, One-way Analysis of Variance and Least Significant Difference: LSD. And the qualitative research by documentary analysis and interview as the tool to collect the data in the field study from 7 key informants and analyzed the data through the content descriptive interpretation.

The research findings were that 1. participation had an overall opinion at high level, 2. Samples with different sex, age, education, occupation, and income did not have different opinions. The hypothesis was not accepted, and 3. problems and obstacles where some people still live their lives with negligence, should the dissemination of knowledge about Sufficiency Economy Philosophy and the Dhamma of the public with an emphasis on promoting processes applied in real life. And local drug problem, should organize a training course on danger of drug abuses, especially among vulnerable youths.

Keywords: Management; Public Welfare; Sangha Administrators

บทนำ

ประเทศไทยมีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจ ศีลธรรมและพฤติกรรมต่าง ๆ ของประชาชนในสังคม (กรมการศาสนา, 2542) พระสงฆ์และวัดเป็นตัวแทนสถาบันพระพุทธศาสนา โดยมีมหาเถรสมาคมและพระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองบริหารคณะสงฆ์และการพระศาสนาให้เป็นไปโดยความเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย กฎหมายบ้านเมือง และระเบียบประเพณีของสังคมไทยในทุกส่วนทุกระดับ มีพระสังฆาธิการ หรือพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งทางการปกครองคณะสงฆ์ เป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนาให้ปฏิบัติถูกต้อง (กองแผนงานกรมการศาสนา, 2540)

การสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ การดำเนินกิจการต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ของหน่วยงานหรือของบุคคลหรือคณะบุคคล หรือการช่วยเหลือเกื้อกูล หรือการอุดหนุนจนเจือสถานที่ซึ่งเป็นสาธารณสมบัติหรือประชาชนทั่วไป อธิบายโดยละเอียด คือ การสาธารณ-

สงเคราะห์นั้นเมื่อแยกโดยลักษณะ มี 4 ประการ ได้แก่ (1) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือ เกื้อกูล ได้แก่ การที่วัดหรือคณะสงฆ์ดำเนินการเองซึ่งก็อาจมีวัตถุประสงค์ให้เป็น สาธารณประโยชน์ เช่น กิจการหน่วยอบรมประจำตำบลกิจการห้องสมุดเพื่อประชาชน จัดอบรม วิชาชีพให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น (2) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อ สาธารณประโยชน์ ได้แก่ การช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมกิจการของรัฐหรือของเอกชนหรือผู้ใดผู้ หนึ่งดำเนินการ และการนั้นเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์ เช่น การพัฒนาหมู่บ้าน การ พัฒนาตำบล ขุดสระน้ำขนาดใหญ่เพื่อเป็นแหล่งอุปโภคและเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ อนุรักษ์ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม การจัดหาทุนเพื่อการสงเคราะห์และอื่น ๆ (3) การเกื้อกูลสาธารณ สมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ ได้แก่ การสร้างถนน ขุดลอกคูคลอง สร้างโรงพยาบาลและ จัดซื้อเครื่องมือแพทย์ สร้างการประปา สร้างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ปลุกต้นไม้ และอื่น ๆ และ (4) การเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ ได้แก่ การช่วยเหลือประชาชนในการคอยช่วยเหลือ เช่น จัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย ช่วยเหลือประชาชนทั้งด้านไฟไหม้และน้ำท่วมพร้อม มอบเครื่องอุปโภคบริโภคแก่ผู้ประสบภัย หรือในยามปกติก็ตั้งกองทุนทำอาหารเลี้ยงเด็กกำพร้า และเด็กด้อยโอกาส หรือกระบวนการสงเคราะห์ปวงชนผู้ประสบภัยพิบัติจากวินาศภัย อุบัติเหตุ และสาธารณภัยได้แก่ภัย คือ ความยากจน ความเจ็บไข้ (พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ), 2540)

จากการที่ประเทศไทยเริ่มรับวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาในช่วง 100 ปีที่ผ่านมา และ รัฐบาลได้เริ่มดำเนินการพัฒนาประเทศด้วยการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยดำเนินการพัฒนาประเทศตามรูปแบบของตะวันตก ส่งผลให้ประเทศมีความก้าวหน้าทันสมัย ทางเทคโนโลยีมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามความสำคัญของวัดก็เริ่มลดน้อยลง บทบาทเด่น ๆ หลายอย่าง บทบาทบางอย่างของวัดจึงถูกลืม เข้าในลักษณะที่ว่า ลืมของเก่า เมาของใหม่ (พระ ธรรมวรเมธี (สุชิน อคฺคชิโน), 2550) ในขณะที่การดำเนินชีวิตของพระสงฆ์ยังคงต้องเกี่ยวข้องกับ ชุมชน เพราะพระสงฆ์ต้องพึ่งพาชีวิตความเป็นอยู่อยู่กับชุมชน ปัจจัยดำรงชีวิตก็ล้วนมาจากชุมชน ทั้งสิ้น ชุมชนเองก็ได้ประโยชน์จากวัดซึ่งมีหน้าที่สำคัญต่อชุมชน คือ เป็นสถานที่ศึกษาเล่าเรียน ของลูกหลานชาวบ้านที่นำมาบวชเรียน เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศล เป็นที่พึ่งทางใจของประชาชน และเป็นศูนย์กลางกิจกรรมของชุมชน

ดังกล่าวนี้นี้ประกอบกับที่ผู้วิจัยมีสังกัดในคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จึง สนใจศึกษาเรื่อง “การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภโพธาราม จังหวัดราชบุรี” เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็น ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้าน ฆ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญ สำหรับพัฒนากิจการคณะสงฆ์ สืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधุดดารา จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधุดดารา จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधุดดารา จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรเป็นประชาชนผู้มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่เขตการปกครองเทศบาลตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधุดดารา จังหวัดราชบุรี จำนวน 9,629 คน ซึ่งได้ทำการสำรวจโดยสุ่มมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน จากการใช้สูตรคำนวณของทาร์โร ยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูปหรือคนเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधุดดารา จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधุดดารา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

(n = 382)

การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधุดดารา จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล	3.62	0.498	มาก
ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์	3.49	0.549	ปานกลาง
ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ	3.76	0.468	มาก
ด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์	3.58	0.474	มาก
โดยรวม	3.61	0.281	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधุดดารา จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติ

สถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในตำบลบ้านซ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในตำบลบ้านซ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	-0.838	-	0.402	-	✓
อายุ	-	2.056	0.129	-	✓
การศึกษา	-	0.464	0.629	-	✓
อาชีพ	-	0.795	0.529	-	✓
รายได้	-	0.364	0.695	-	✓

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลให้ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในตำบลบ้านซ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในตำบลบ้านซ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในตำบลบ้านซ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
หลายวัดทำงานมาก แต่ไม่โดดเด่น	ควรให้วัดที่ไม่มีความพร้อมเลือกดำเนินงานเฉพาะกิจการที่ให้ประโยชน์สูงสุดแก่สังคม
ขาดการประสานงานที่ดี	ควรส่งเสริมการประสานงานและร่วมมือกันทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน
ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ	ควรสร้างเครือข่ายจิตอาสาเฝ้าระวังการบุกรุกพื้นที่สาธารณะของชุมชน
ปัญหาจากผลกระทบของโควิด-19	ควรจัดตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติหรือภัยจากโรคระบาดประจำอำเภอ

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรคในการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านห้อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้แก่ หลายวัดทำงานมากแต่ไม่โดดเด่น ขาดการประสานงานที่ดี ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ และปัญหาจากผลกระทบของโควิด-19 และข้อเสนอแนะในการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านห้อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ควรให้วัดที่ไม่มีความพร้อมเลือกดำเนินงานเฉพาะกิจการที่ให้ประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ควรส่งเสริมการประสานงานและร่วมมือกันทำงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ควรสร้างเครือข่ายจิตอาสาเฝ้าระวังการบุกรุกพื้นที่สาธารณะของชุมชน ควรจัดตั้งศูนย์บำบัดสภาพจิตใจแก่ผู้ยากไร้และผู้ประสบภัยพิบัติหรือภัยจากโรคระบาดประจำอำเภอ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านห้อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีประเด็นน่าสนใจซึ่งนำมาอภิปรายผลการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านห้อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

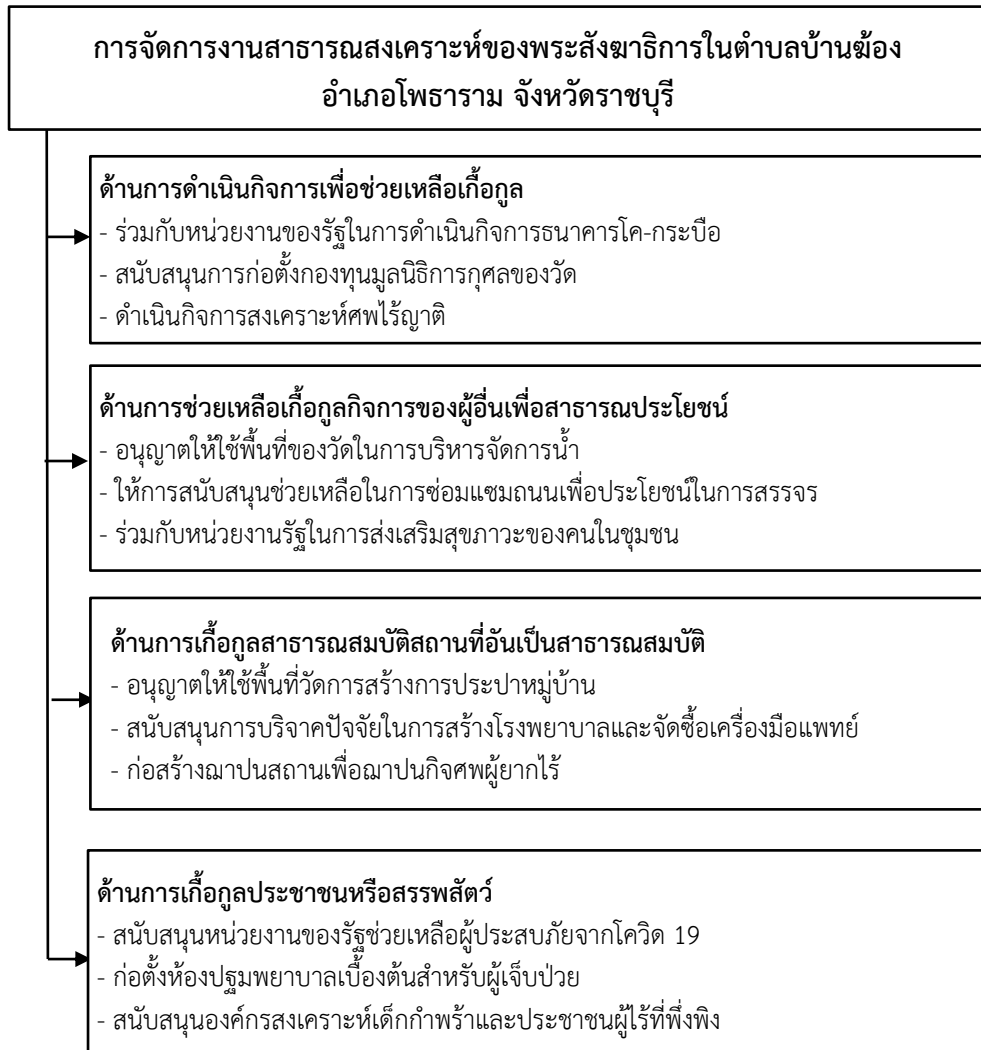
การจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านห้อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า พระสังฆาธิการในตำบลบ้านห้อย อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้ดำเนินการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งเป็นการกิจการในการช่วยเหลือเพื่อประชาชนทั่วไป ตามพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ และด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมตามหลักการของการสาธารณสงเคราะห์ซึ่งเป็นการกิจการที่วัดหรือพระภิกษุสงฆ์ดำเนินการช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและกฎหมายของฝ่ายบ้านเมือง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทางด้านจิตใจตามหลักไตรสิกขา และคุณภาพชีวิตของประชาชนทางด้านกายภาพต่าง ๆ เช่น วิถีชีวิต ความเป็นอยู่ เป็นต้น โดยมุ่งประโยชน์และความสุขแก่ประชาชนเป็นสำคัญ ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจของพระสังฆาธิการทุกระดับ ตามหลักการของหลักสังคหวัตถุธรรมในบรรพพระพุทธศาสนา ดังกล่าวนี้อ สอดคล้องกับที่ พระสมุห์จรัญ จารุมโน (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการปฏิบัติศาสนกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครปฐม” พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการปฏิบัติศาสนกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และยังสอดคล้องกับที่ พระมหาไชยณรงค์ ภูทมนี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทด้านการสาธารณสงเคราะห์ของวัดชลประทานรังสฤษฎ์อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” พบว่า เป็น

กระบวนการดำเนินงานที่ครอบคลุมงานสาธารณสงเคราะห์ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ ด้านการเกื้อกูลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ และด้านการเกื้อกูลประชาชนหรือสรรพสัตว์ พระมหาสันติ ฐานวโร (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในงานสาธารณสงเคราะห์ ของคณะสงฆ์เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” พบว่า งานสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์เป็นงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งทางด้านจิตใจและทางด้านกายภาพให้มีความสมดุลทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยมีวัดและพระสงฆ์เป็นผู้นำที่สำคัญ อันจะนำความสุขมาสู่ประชาชน สังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป และยังสอดคล้องกับที่ พระครูใบฎีกาสุพล อาสโณ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการทัศนวิถียุทธ” พบว่า คณะสงฆ์เน้นการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบที่สามารถปฏิบัติงานออกมาแล้วเป็นสาธารณประโยชน์จริงอย่างเป็นรูปธรรม และที่สำคัญต้องปรับประยุกต์หลักพุทธธรรมอันเหมาะสมมี หลักไตรสิกขา หลักพรหมวิหารธรรม และหลักสังคหวัตถุธรรม ฯลฯ มาใช้ในการปฏิบัติ งานทั้งระบบอย่างเหมาะสมดั่งงาม โดยมีเป้าหมายจุดประสงค์หลักกว่าให้คณะสงฆ์ได้ถือปฏิบัติดำเนิน การเน้นหลักให้คณะสงฆ์ได้ทำงานช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ เป็นหลักสำคัญ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधราราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधราราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลให้ความคิดเห็นต่อการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधราราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับที่ พระสมุห์จรัญ จารุธมโม (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทการปฏิบัติศาสนกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระสงฆ์ในจังหวัดนครปฐม” พบว่า เพศ และอาชีพ ส่งผลให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับที่ พระครูสันติธรรมมาภิรัต (บุญชัย สนติกโร) (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี” พบว่า อายุทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับที่ พระครูสุวิมลสมุทรกิจ (บุญชู ยโสธโร) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดสมุทรสงคราม” พบว่า การศึกษา ไม่มีผลทำให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างได้ และสอดคล้องกับที่ พระครูสังฆรักษ์ชุมพล โฆสวโร (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ด้านงานสังคมสงเคราะห์ในอำเภोधราราม จังหวัดราชบุรี” พบว่า รายได้ มีผลให้ความคิดเห็นของประชาชนไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในตำบลบ้านฆ้อง อำเภोधุมพากร จังหวัดราชบุรี ดังนี้

ด้านการดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล คือ ร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการดำเนินกิจการธนาคารโค-กระบือเพื่อประโยชน์แก่ชุมชน ให้การสนับสนุนการก่อตั้งกองทุนมูลนิธิการกุศลของวัด และดำเนินกิจการสงเคราะห์ศพไร้ญาติ

ด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์ คือ อนุญาตให้ใช้พื้นที่ของวัดในการบริหารจัดการน้ำ ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในการซ่อมแซมถนนเพื่อประโยชน์ในการจราจร และร่วมกับหน่วยงานรัฐในการส่งเสริมสุขภาพของคนในชุมชน

ด้านการถือกุศลสาธารณสมบัติสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ คือ อนุญาตให้ใช้พื้นที่วัด การสร้างการประปาหมู่บ้าน สนับสนุนการบริจาคปัจจัยในการสร้างโรงพยาบาลและจัดซื้อเครื่องมือแพทย์ และก่อสร้าง฼าปนสถานเพื่อ฼าปนกิจศพผู้ยากไร้

ด้านการถือกุศลประชาชนหรือสรรพสัตว์ คือ สนับสนุนหน่วยงานของรัฐช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากโควิด 19 ก่อตั้งห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้นสำหรับผู้เจ็บป่วย และสนับสนุนองค์กรสงเคราะห์เด็กกำพร้าและประชาชนผู้ไร้ที่พึ่งพิง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์ ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านงานสาธารณสงเคราะห์ โดยสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี หรือแผนพัฒนาชุมชนของหน่วยงานราชการ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่
2. คณะสงฆ์ หน่วยงานราชการ และภาคเอกชน ควรประสานความร่วมมือในการดำเนินงานการสาธารณสงเคราะห์ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง
3. ภาคประชาสังคมควรสร้างเครือข่ายเยาวชนจิตอาสาเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสาธารณภัยประจำชุมชน
4. ควรยกระดับการดำเนินงานของวัดที่มีฐานะเป็นหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล หรือ อปต. ให้มีศักยภาพเเยียวทางด้านจิตใจแก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์โรคระบาดต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาความร่วมมือด้านสาธารณสงเคราะห์ของเครือข่าย บ-ว-ร
2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาเครือข่ายเยาวชนจิตอาสาเฝ้าระวัง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสาธารณภัยประจำชุมชน
3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสาธารณสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในสถานการณ์โรคโควิด-19

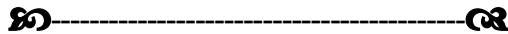
เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2542). *ข้อมูลพื้นฐานด้านการศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กองแผนงาน กรมการศาสนา. (2540). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัสซิเนนส์อาร์แอนด์ดี.

- พระครูใบฎีกาสุรพล อาสโณ. (2558). การพัฒนารูปแบบงานสาธารณสงเคราะห์ตามกระบวนการ
ทัศน์วิถีพุทธ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ).
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสังฆรักษ์ชุมพล โสสวโร. (2554). บทบาทของพระสงฆ์ด้านงานสังคมสงเคราะห์ในอำเภอ
โพธาราม จังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิง
พุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสันติธรรมมาริธ (บุญชัย สนติกโร). (2554). บทบาทพระสงฆ์ในการบริหารกิจการ
คณะสงฆ์ จังหวัดราชบุรี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิง
พุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสุวิมลสมุทรกิจ (บุญชู ยโสธโร). (2555). บทบาทพระสงฆ์ในการบริหารกิจการ
คณะสงฆ์จังหวัดสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปญโญ). (2540). การคณะสงฆ์และพระศาสนา. กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมมวเรธี (สุชิน อคฺคชิโน). (2550). การพัฒนาวัด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน
พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระมหาไชยณรงค์ ภทฺทมนี. (2556). บทบาทด้านการสาธารณสงเคราะห์ของวัดชลประทาน
รังสฤษดิ์อำเภอบางบาล จังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย.
- พระมหาสันติ ฐานวโร. (2560). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในงานสาธารณสงเคราะห์ ของ
คณะสงฆ์เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสมุห์จรัญ จารุณโม. (2556). บทบาทการปฏิบัติศาสนกิจด้านสาธารณสงเคราะห์ของพระ
สงฆ์ในการในจังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*

THE TEMPLE'S ADMINISTRATION ACCORDING TO THE PRINCIPLES OF GOOD
GOVERNANCE OF THE ABBOTS AT HUA HIN DISTRICT,
PRACHUAP KNIRI KHAN PROVINCE



พระอธิการวสันต์ ติสฺสโร

Phra Athikang Wason Tissaro

วัดห้วยไทรงาม ประจวบคีรีขันธ์

Wat Huay Sai Ngam Prachuap Khiri Khan

E-mail: wasonpantu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เพื่อศึกษาสภาพ เปรียบเทียบความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลของเจ้าอาวาสในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยงานวิจัยเชิงปริมาณใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 398 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และงานวิจัยคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ อายุ พรรษา ตำแหน่ง วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ หย่อนต่อพระธรรมวินัย เกิดความไม่สามัคคีในหมู่คณะ ไม่ฟังความคิดเห็นพระสงฆ์ ไม่มีการจัดประชุมชี้แจงข้อมูลข่าวสาร ขาดการประสานงาน ขาดความกระตือรือร้น ข้อเสนอแนะ ยึดพระธรรมวินัยการปกครอง เปิดเผยข้อมูลตรงไปตรงมา จัดประชุมภายในวัด เปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถ เข้ามามีส่วนร่วม

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; เจ้าอาวาส; หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This research article was to study the condition, comparison of opinions, problems, obstacles and recommendations on temple management according to the good governance of the abbots at Hua Hin District. Prachuap Khiri Khan Province, conducted with mixed research methods. The quantitative research used questionnaires to collect data from 398 samples. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by t-test, f-value, one-way variability analysis. The qualitative research collected data by papers analyzing and using an interview form to collect field data from 7 key informants and analyzed the data with contextual content analysis techniques.

The results of the research were as follows: 1. Temple management according to the good governance of the abbots at Hua Hin District was found that the average value was 4.35. 2. The results of the comparison of the opinion level towards the management of the temple were found that personal factors such as educational background, occupation and incomes, by overall, had different opinions. Others, no differences were found. 3. Problems and obstacles were slack on the Dharma and Discipline. There was a discord among the group, not listening to the opinions of the monks There was no meeting to clarify information. lack of coordination, lack of enthusiasm, disclosure of information honestly. To organize meetings within the temple and provide opportunities for those with knowledge to get involved

Keywords: Management; Abbot; Good Governance

บทนำ

ในการปกครองคณะสงฆ์ที่อำเภอหัวหินประจวบคีรีขันธ์ได้มีระบบการปกครองตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มีการบริหารการจัดการในการปกครองของพระสงฆ์ และคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย โดยอาศัยการใช้กฎหมาย หรืออำนาจของทางหน่วยงานรัฐมาเป็นหลักในการสนับสนุนเมื่อเกิดความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้นมาในหมู่หรือคณะสงฆ์ จนกลายเป็นเหตุให้การปกครองมีปัญหาขัดข้องในการบริหารการปกครอง ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ฯ พระองค์ทรงถวายช่วยจัดการระบบของการปกครองขึ้นมาเป็นครั้งแรกด้วยการตราพระราชบัญญัติของคณะสงฆ์รัตนโกสินทร์ และต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดลได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.

2484 (กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ฉบับแรกนั้นก็เพื่อจัดการระบบการปกครองคณะสงฆ์ใหม่ ให้มีรูปแบบคล้ายกับการปกครองฝ่ายอาณาจักร จนมาถึงรัชกาลปัจจุบันได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และต่อมาใน พ.ศ. 2535 ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ใช้อยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสองฉบับนี้ เป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันที่ถือว่าเป็นรูปแบบการจัดการการปกครองคณะสงฆ์ และเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ด้วย และต่อมาก็ได้กำหนดให้มีเถรสมาคมออกข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ (ถาวรดี บุรีกุล และคณะ, 2550) และออกประกาศโดยไม่ขัดแย้ง กับกฎหมาย และพระธรรมวินัย (พระมหาเคชา สังขรุ่งเรือง, 2558) การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง และการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อบังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความเรียบร้อยดีงาม ส่วนการบริหารจะเป็นไปเพื่อการบริหารจัดการที่จะประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรม และใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ และต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งพึงสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะเสียสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่” (ขุ.ธ. 25/53)

เนื่องจากปัจจุบันในการปกครองของคณะสงฆ์มีระบบการปกครองแบบธรรมาธิปไตยในการปกครองทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำตามได้อย่างเป็นระเบียบมีระบบการดำเนินงานการทั้งภายในวัด ภายในตำบล ภายในอำเภอ และภายในจังหวัด ทำให้การปกครองเป็นไปอย่างดี ความสำคัญของพระราชบัญญัติ สมควรให้สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายกทรงบัญชาทางมหาเถรสมาคม ตามอำนาจกฎหมาย และพระธรรมวินัย เพื่อให้กิจการของคณะสงฆ์มีความเป็นเอกภาพการพัฒนาคณะสงฆ์ในเขตปกครอง เพื่อเป็นการบูรณาการ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบัน พระสงฆ์ยุคโลกาภิวัตน์ควรมีบทบาทอย่างกว้างขวางในด้านการแก้ไขและพัฒนาสังคม แต่กระนั้นพระสงฆ์ต้องรู้ และเข้าใจหลักธรรมอย่างลึกซึ้งเป็นผู้เคร่งครัดในวัตรปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอด้วย พระสงฆ์ จึงเป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา และเป็นที่เคารพของพุทธศาสนิกชนตลอดมา ซึ่งเป็นกลุ่มของสังคมที่มี ข้อปฏิบัติที่เคร่งครัดกว่าคนในสังคมอื่น ๆ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็น ผู้นำจิตวิญญาณอย่างไม่เป็นทางการของคณะสงฆ์ เนื่องจากพระสงฆ์ได้รับการยกขึ้นเป็นองค์กรชั้นพิเศษในกลุ่มทั่วไป และอาจมองได้ว่าบุคคลในคณะแม้กลุ่มชุมชนศาสนาอื่นยังให้ความนับถือเนื่องจากเห็นข้อวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์ที่ได้ให้กับสังคมต่าง ๆ พระสงฆ์ได้มีการสืบทอดการปฏิบัติต่อ ๆ กันมาแม้จะเป็นเวลานานถึง 2563 ปี (จริง ๆ แล้วสังฆะเกิดขึ้นในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 8 หลังจากโกณฑัญญพราหมณ์ได้ดวงตาเห็นธรรมแล้ว ขอบวช และเมื่อปัญจวัคคีย์ท่านอื่น ๆ ได้ดวงตาเห็นธรรมและขอบวชเป็นพระภิกษุ คำว่า สงฆ์ ตามพระวินัยที่หมายถึงพระภิกษุ 4 รูปก็เกิดขึ้น ความจริงแล้วชุมชนเกิดในสมัยที่พระพุทธเจ้า

ทรงมีพระชนม์ชีพอยู่ การนับ พ.ศ. นับหลังจากที่พระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้ว สังคมสงฆ์เกิดหลังจากที่พระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงปฏิบัติสม่ำเสมอในกิจต่าง ๆ ที่ควรปฏิบัติ ประกอบกับยังได้ช่วยจรรโลงสังคม ให้มีความสงบรู้จักสร้างความดีละความชั่ว รู้จักความพอดี รู้จักแนวทางในการดำเนินชีวิต และที่สำคัญที่สุด คือ ให้สังคมรู้จักคำว่าให้อภัยแก่กันและกันสืบมาถึงปัจจุบัน สังคมไทยและสังคมโลกต่างก็มีแนวทางพระพุทธศาสนาโดยมีพระสงฆ์เป็นผู้นำ และปฏิบัตินำสังคมตลอดเรื่อยมา วัดและพระสงฆ์มีบทบาทที่สำคัญแก่ประชาชนและสังคมมายาวนาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ให้การศึกษาการอาชีพ การรักษาโรค การพิจารณาตัดสินคดีความต่าง ๆ การให้คำแนะนำสั่งสอนสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ เป็นสถานที่พักผ่อน และปฏิบัติธรรมรวมทั้งการทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่รวมอยู่ในวัด ตอบบทบาทดังกล่าวได้ลดน้อยลงตามสภาพความเจริญ และการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง มีการแบ่งความรับผิดชอบ กิจกรรมบางอย่างที่วัดเคยมีบทบาทออกไป เช่น การศึกษาการรักษาพยาบาล ประกอบกับวิถีชีวิตของประชาชนที่ได้รับเอาอารยธรรมของชาวตะวันตกมากขึ้น

ในเขตการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปัจจุบันมีพระครูวิจิตรธรรมวิเศษ (บุญเลิศ ปญฺญาวุโธ) ได้ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าคณะอำเภอหัวหิน ได้ปกครองเจ้าคณะตำบลจำนวน 7 ตำบล โดยมีตำบลหัวหินเขต 1 ตำบลหัวหินเขต 2 ตำบลหนองพลับเขต 1 ตำบลหนองพลับเขต 2 ตำบลหนองแก ตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ มีวัดในการปกครองทั้งหมด 48 วัด ที่พัทสงฆ์ 38 ที่พัทสงฆ์ มีอะไรก็ตามหากพิจารณาในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จะพบว่า มีปัญหามากมายหลายประการอาทิ (1) ผู้ปกครองคณะสงฆ์แต่ละระดับชั้นขาดการออกไปเยี่ยมเยียนดูแลให้คำปรึกษาทำนุบำรุงให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้ปกครองในสังกัดหรือเขตปกครองของตน การปฏิบัติปัจจุบันเพียงพอให้ผู้บังคับบัญชาประสบปัญหาแล้วจึงจะลงพื้นที่มาสะสางปัญหานั้น ๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงไม่เข้าใจปัญหาโดยถ่องแท้เนื่องจากการความเข้าใจในสถานการณ์ของพื้นที่นั้น ๆ ในการปกครองของตนเอง (2) ระเบียบการปกครองกฎของแต่ละวัดออกโดยผู้ปกครองเพียงผู้เดียวภายในวัดไม่มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้ปกครอง (3) การร่วมประชุมมีน้อย การประชุมพบปะปรึกษาหารือกิจการคณะสงฆ์มีน้อยไม่เพียงพอไม่ทันกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ฉะนั้นหากมีการบูรณาการการปกครองคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ จะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ลดลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยในส่วนของงานวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากพระสงฆ์ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งสิ้น 175 รูป ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จำนวน 122 รูป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรผันทางเดียว และในส่วนของงานวิจัยคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

(n = 122)

ที่	ประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิด		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1	ด้านความสามารถ	3.54	0.747	มาก
2	ด้านประสิทธิภาพ	3.46	0.784	ปานกลาง
3	ด้านความพึงพอใจ	3.56	0.699	มาก
4	ด้านการปรับตัว	3.59	0.611	มาก
5	ด้านการพัฒนา	3.72	0.626	มาก
ภาพรวม		3.57	0.584	มาก

การวัดผลประสิทธิภาพของผู้บริหารคณะสงฆ์ ความพึงพอใจข้อ 3 ไม่น่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ เพราะเป็นเรื่องของการวัดความพึงพอใจ ไม่ใช่การประเมินประสิทธิภาพการบริหารงาน เห็นมีอยู่ในส่วนของการอภิปรายว่า ข้อนี้ คือ ด้านการจัดองค์กร ควรเปลี่ยนให้ชัดเจน

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
อายุ	-	1.679	0.175	-	✓
พรรษา	-	0.027	0.973	-	✓
ตำแหน่ง	-0.256	-	0.798	-	✓
วุฒิการศึกษานักธรรม	-	0.124	0.884	-	✓
วุฒิการศึกษาสามัญ	-	0.014	0.986	-	✓

จากตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ อายุ พรรษา ตำแหน่ง วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับความเห็นต่อประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้าน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความสามารถ	คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินบางกลุ่มไม่สนับสนุนให้พระภิกษุผู้มีความสามารถได้ออกมาทำหน้าที่	ควรให้พระภิกษุสงฆ์ในหมู่คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินผู้มีความสามารถได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการทำและดำเนินการกิจการคณะสงฆ์
2. ด้านประสิทธิภาพ	ไม่มีการจัดรูปแบบในการวางแผนงานบางคณะในอำเภอหัวหิน	จะต้องมีการจัดทำแผนงานร่วมกันทำให้การดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินในระบบการปกครองเป็นไปได้อย่างดี
3. ด้านความพึงพอใจ	บางคณะในหัวหินไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการให้ความร่วมมือในหมู่คณะ	พระภิกษุสงฆ์ควรแสดงให้เห็นถึงข้อดีในการปกครองแบบประชาธิปไตยหรือการเอื้อต่อพระธรรมวินัยให้บางคณะได้เห็นทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
4. ด้านการปรับตัว	พระภิกษุบางรูปยังปรับตัวในระบบการปกครองหรือแบบแผนในการดำเนินงานในกิจการคณะสงฆ์ยังไม่เพียงพอ	จะต้องจัดอบรมให้ความรู้กับพระภิกษุสงฆ์ให้คำแนะนำปรับตัวกับสถานการณ์ในปัจจุบันในระบบแบบแผนในการปกครองจะทำให้คณะสงฆ์เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป
5. ด้านการพัฒนา	พระภิกษุสงฆ์ในคณะของอำเภอหัวหินบางรูปไม่ให้ความสนใจในการรับสิ่งใหม่ๆ	จะต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการเรียนการร่วมมือปฏิบัติงานมองเห็นข้อดีในการร่วมมือกันจะทำให้คณะสงฆ์หรือหมู่คณะสงฆ์ดำเนินไปข้างหน้าเป็นระเบียบแบบแผนไปพร้อมกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรคของประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินบางกลุ่มไม่สนับสนุนให้พระภิกษุผู้มี

ความสามารถได้ออกมาทำหน้าที่ ไม่มีการจัดรูปแบบในการวางแผนงาน บางคณะในอำเภอหัวหิน ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการให้ความร่วมมือในหมู่คณะ พระภิกษุบางรูปยังปรับตัวในระบบการปกครองหรือแบบแผนในการดำเนินงานในกิจการคณะสงฆ์ยังไม่เพียงพอ พระภิกษุสงฆ์ในคณะของอำเภอหัวหินบางรูปไม่ให้ความสนใจในการรับสิ่งใหม่ ๆ ข้อเสนอแนะควรให้พระภิกษุสงฆ์ในหมู่คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินผู้มีความสามารถได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการทำและการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ จะต้องมีการจัดทำแผนงานร่วมกัน ทำให้การดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินในระบบการปกครองเป็นไปด้วยดี พระภิกษุสงฆ์ควรแสดงให้เห็นถึงข้อดีในการปกครองแบบประชาธิปไตยหรือการเอื้อเฟื้อต่อพระธรรมวินัย ให้บางคณะได้เห็นทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จะต้องจัดอบรมให้ความรู้กับพระภิกษุสงฆ์ ให้คำแนะนำปรับตัวกับสถานการณ์ปัจจุบันในระบบแบบแผนในการปกครอง จะทำให้คณะสงฆ์เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป จะต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการเรียนการร่วมมือปฏิบัติงาน มองเห็นข้อดีในการร่วมมือกันจะทำให้คณะสงฆ์หรือหมู่คณะสงฆ์ดำเนินไปข้างหน้าเป็นระเบียบแบบแผนไปพร้อมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีศักยภาพในการแสดงออกจากการแบบสอบถามทั้งแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีทัศนคติเห็นไปในทางเดียวกัน ส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินงานวิจัยประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรู้หน้าที่จัดสรรแบบแผนการดำเนินการกับองค์ความรู้ ให้โอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมคณะสงฆ์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสงเคราะห์อนุเคราะห์ให้เป็นแบบประชาธิปไตยปกครองแบบพอปกครองลูกให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจอม จารุณโณ (2557) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธีรพงษ์ ธีรปัญญา (2557) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลวิจัยพบว่า บุคคลมีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พระสงฆ์ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นภาวะผู้นำแก่พระภิกษุสามเณรได้ปกครอง พระสงฆ์เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับที่ พระธวัชชัย

จารุณโม (ศรีสุข) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภิกษุศึกษาในอำเภอหนองแขงจังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า คณะสงฆ์ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หลายเรื่องโดยเฉพาะเรื่องการศึกษา ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จะเห็นได้ว่าการศึกษาคณะสงฆ์เป็นสิ่งที่พระสงฆ์มีความสนใจใฝ่ศึกษา เพื่อช่วยยกระดับความรู้ความสามารถในตน เพื่อส่งผลต่อการปกครองทางคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ในองค์กรคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน สร้างนวัตกรรมในองค์กรให้พระภิกษุผู้มีความสามารถ เลือกรับมาทำหน้าที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานของคณะสงฆ์ในแต่ละด้านของการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของอำเภอหัวหิน โดยเลือกบุคลากรในองค์กรที่เห็นความสามารถจะสร้างผลงาน รวมทั้งเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะสงฆ์ การดำเนินการในการบริหารจัดการบุคลากรหรือพระสงฆ์ ที่จะเข้ามาขับเคลื่อนหน่วยงานของคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จะต้องยึดหลักคุณธรรมทำงานด้วยความตั้งใจ ทำงานด้วยความสามารถ ยอมรับเพิ่มประสิทธิภาพให้ตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดเหนี่ยวระเบียบคำสั่งข้อบังคับเพื่อสร้างชิ้นงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คณะสงฆ์เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับที่ ภาคิน สีสุธรรม (2560) “การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรนนทบุรี ตามหลักสูตรพุทธบูรณาการ” มีความเหมาะสมจะต้องมีการเพิ่มเรื่องความความเป็นอยู่ ต้องมีการสำรวจข้อมูลก่อนว่า เพียงพอและการตอบสนองของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ถ้ามี รู้ว่าไม่เพียงพอจะต้องจัดหาหรือสร้างเพิ่มสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความพยายามที่จะสร้างและพัฒนาให้เพียงพอ เพื่อตอบสนองของราชการตำรวจ โดยเฉพาะราชการตำรวจก็มีความเพียรพยายามอยู่ ถ้ายกระดับก็ต้องยกระดับคุณภาพ ยกย่องเลือกกระบวนการบริหารจัดการ ถ้ามีคุณภาพอยู่ อาศัยเครื่องมือให้ถูก เป็นมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพ จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสวยงาม

ด้านความพอใจ อยู่ในระดับมาก การปกครองให้เกิดประสิทธิผลในระบอบการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน ในด้านความพอใจของการจัดองค์กรคณะสงฆ์ พระสงฆ์มีการวางแผนวางระเบียบการปกครองพระภิกษุสงฆ์ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พระสงฆ์ได้มีการประชุมลงนิคหกรรมที่เกี่ยวกับความผิดตามพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทำให้พระสงฆ์ในเขตอำเภอหัวหินเกิดความพึงพอใจที่ทางฝ่ายปกครองเห็นความสำคัญต่อพระธรรมวินัยเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนวางระเบียบก็ต้องสอดคล้องกับพระธรรมวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุขเมธ) (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2” จากผลวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๒ มีการส่งเสริมให้มีความเข้มงวดกวดขันในพระวินัยตลอดทั้งกฎและระเบียบ และระเบียบกฎหมายบ้านเมืองที่สอดคล้องโดยให้ยึดปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่น หากมีเหตุการณ์เกิดขึ้นก็ให้มีการผ่อนผันอนุโลมอาศัยหลักพรหมวิหารธรรม

และพระวินัยเป็นที่ตั้งไม่ให้มีการตัดสินด้วยอำนาจแห่งอคติ แต่ให้คำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสมตามพุทธบัญญัติโดยใช้วิธีการเข้มงวด กวดขัน ผ่อนผัน และอนุโลมตามลำดับตามสถานการณ์ต่าง ๆ

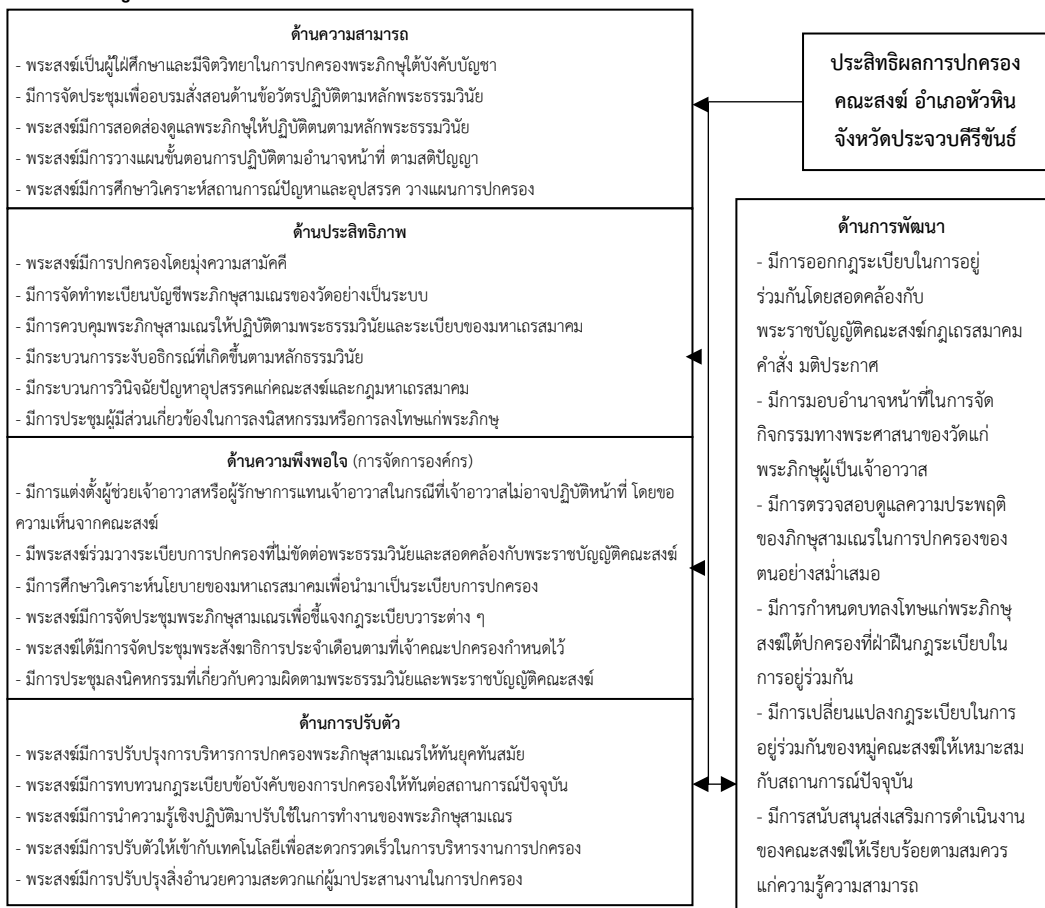
ด้านการปรับตัวอยู่ในระดับมาก พระสงฆ์มีการปรับปรุงการบริหารการปกครอง พระภิกษุสามเณรให้ทันยุคทันสมัย พระสงฆ์มีการทบทวนกฎระเบียบข้อบังคับของการปกครองให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน พระสงฆ์มีการนำความรู้เชิงปฏิบัติมาปรับใช้ในการทำงานของพระภิกษุสามเณร พระสงฆ์มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานการปกครอง พระสงฆ์มีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาประสานงานในการปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับที่ พระครูปลัดอาทิตย อดุลเวที (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต) : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการเขตปกครองภาค ๒” การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล นอกจากพระธรรมวินัยที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้แล้ว ภายหลังพุทธกาลการบริหารปกครองคณะสงฆ์ยังยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก แต่มีรูปแบบการบริหารปกครองที่สอดคล้องกับของฝ่ายบ้านเมืองในยุคสมัยนั้น ๆ ปัจจุบันนี้ การปกครองคณะสงฆ์ไทยนอกจากจะยึดหลักพระธรรมวินัยแล้ว ยังอิงอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติเถรสมาคม ในการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยดีงามในหมู่คณะสงฆ์และป้องกันภัยอันตรายจากภายนอกที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรคณะสงฆ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าทางคณะสงฆ์มีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุคสมัย นั้น

ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก พระสงฆ์ได้มีการออกกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะโดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎเถรสมาคมข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระราชบัญญัติสมเด็จพระสังฆราช และพระสงฆ์ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันของหมู่คณะสงฆ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา และส่งเสริมพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการคณะสงฆ์เป็นการตอบแทนตอบสนองงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการที่พระสงฆ์จะออกกฎระเบียบการอยู่ร่วมกันได้นั้น จะต้องมีการมีพระสงฆ์ที่เป็นพระเถระ พระสงฆ์ฝ่ายปกครอง รวมถึงพระสงฆ์ที่รุ่นใหม่มาร่วมกันวางแผนและพัฒนาการออกกฎระเบียบ เพื่อให้การปกครองทางคณะสงฆ์พัฒนาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับที่ พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการปกครองของพระสังฆาธิการอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม” ด้านบริหารควรทำงานอย่างบูรณาการโดยให้บุคลากรรุ่นใหม่ได้มีส่วนร่วม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พรรษา ตำแหน่ง วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่

แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวนี้ สอดคล้องผลการวิจัยของ พระครูสังวรสาธุวัตร (สำรวย ส่วโร) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” จากผลการศึกษาพบว่าบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการ ปกครองอำเภอชัยศรีจังหวัดนครปฐม พบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆา ธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ โดยการเปรียบเทียบบทบาทของพัฒนาการด้านการปกครอง โดย ผลการเปรียบเทียบบทบาทของพัฒนาการด้านการปกครองอำเภอ นครชัยศรีจังหวัดนครปฐม ทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรว่า พบว่า อายุ จำนวนพรรษา วุฒิ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางบาลี และวุฒิการศึกษาทางสามัญ ของอำเภอ นครชัยศรี จังหวัดนครปฐมไม่มีความแตกต่างจึงเป็นปฏิเสธสมมติฐานทุกข้อที่ตั้งไว้

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

ด้านความสามารถ มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ พระสงฆ์เป็นผู้เฝ้าศึกษาและมีจิตวิทยาในการปกครองพระภิกษุได้บังคับบัญชา มีการจัดประชุมเพื่ออบรมสั่งสอนด้านข้อวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย พระสงฆ์มีการสอดส่องดูแลพระภิกษุให้ปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย พระสงฆ์มีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามสติปัญญา พระสงฆ์มีการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและอุปสรรค วางแผนการปกครอง

ด้านประสิทธิภาพ มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ พระสงฆ์มีการปกครองโดยมุ่งความสามัคคี มีการจัดทำทะเบียนบัญชีพระภิกษุสามเณรของวัดอย่างเป็นระบบ มีการควบคุมพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและระเบียบของมหาเถรสมาคม มีกระบวนการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นตามหลักพระธรรมวินัย มีกระบวนการวินิจฉัยปัญหาอุปสรรคแก่คณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการลงนิคหกรรมหรือการลงโทษแก่พระภิกษุ

ด้านความพึงพอใจ มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ มีการแต่งตั้งผู้ช่วยเจ้าอาวาสหรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสในกรณีที่เจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่โดยขอความเห็นจากคณะสงฆ์ มีพระสงฆ์ร่วมวางแผนการปกครองที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มีการศึกษาวิเคราะห์นโยบายของมหาเถรสมาคมเพื่อนำมาเป็นระเบียบการปกครอง พระสงฆ์มีการจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่อชี้แจงกฎระเบียบวาระต่าง ๆ พระสงฆ์ได้มีการจัดประชุมพระสังฆาธิการประจำเดือน ตามที่เจ้าคณะปกครองกำหนดไว้ และมีการประชุมลงนิคหกรรมที่เกี่ยวกับความผิดตามพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

ด้านการปรับตัว มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ พระสงฆ์มีการปรับปรุงการบริหารการปกครองพระภิกษุสามเณรให้ทันยุคทันสมัย พระสงฆ์มีการทบทวนกฎระเบียบข้อบังคับของการปกครองให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน พระสงฆ์มีการนำความรู้เชิงปฏิบัติมาปรับใช้ในการทำงานของพระภิกษุสามเณร พระสงฆ์มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีเพื่อสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานการปกครอง และพระสงฆ์มีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาประสานงานในการปกครอง

ด้านการพัฒนา มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ มีการออกกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันโดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์กฎมหาเถรสมาคม คำสั่ง มติประกาศ มีการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดกิจกรรมทางพระศาสนาของวัดแก่พระภิกษุผู้เป็นเจ้าอาวาส มีการตรวจสอบดูแลความประพฤติของภิกษุสามเณรในการปกครองของตนอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดบทลงโทษแก่พระภิกษุสงฆ์ได้ปกครองที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบในการอยู่

ร่วมกัน มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันของหมู่คณะสงฆ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานของคณะสงฆ์ให้เรียบร้อยตามสมควรแก่ความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จะต้องจัดอบรมให้ความรู้กับพระภิกษุสงฆ์ ให้คำแนะนำปรับตัวกับสถานการณ์ในปัจจุบันในระบบแบบแผนในการปกครองจะทำให้คณะสงฆ์เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป
2. ควรให้พระภิกษุสงฆ์ในหมู่คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินผู้มีความสามารถได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการทำและการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์
3. พระภิกษุสงฆ์ควรแสดงให้เห็นถึงข้อดีในการปกครองแบบประชาธิปไตยหรือการเอื้อเฟื้อต่อพระธรรมวินัย ให้บางคณะได้เห็นทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
4. จะต้องมีการจัดทำแผนงานร่วมกันทำให้การดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินในระบบการปกครองเป็นไปได้อย่างดี
5. จะต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อ(ของ)การพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการเรียน การร่วมมือปฏิบัติงาน มองเห็นข้อดีในการร่วมมือกันจะทำให้คณะสงฆ์หรือหมู่คณะสงฆ์ดำเนินไปข้างหน้าเป็นระเบียบแบบแผนไปพร้อมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์” ในพื้นที่จังหวัดอื่นให้เห็นถึงศักยภาพของพระนักเผยแผ่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติกฎระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2550). *วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- พระครูปลัดอาทิตย อดุลเวที. (2547). *การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต): ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการเขตปกครองภาค 2 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร). (2555). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการปกครองของพระสังฆาธิการอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระครูสังวรสาธุวัตร (สำรวย ส่วโร). (2555). บทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจอม จารุณโณ. (2557). ประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเดชา สังขรุ่งเรือง. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารคณะสงฆ์: กรณีศึกษาคณะสงฆ์ในอำเภอมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารวิจัยราชภัฏร่งเกล้า, 3(1), 1-8.
- ภาคิน สีสุธรรม. (2560). การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรนนทบุรี ตามหลักสูตรพุทธบูรณาการ (ดุขฎีนิพนธ์ พุทธศาสตร์ดุขฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์

อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี*

AN APPLICATION OF APARIHANIYADHAMMA FOR SANGHA'S

ADMINISTRATION AT POTHARAM DISTRICT,

RATCHABURI PROVINCE



พระสุรชัย สุรชัยโย

Phra Surachai Surajayo

วัดโพธิ์ไพโรจน์ ราชบุรี

Wat Pho Phairot, Ratchaburi

E-mail: M.A.Ratchaburi1@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาการประยุกต์ใช้ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็น 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากพระสงฆ์ในอำเภอโพธาราม จำนวน 248 รูป และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบ สัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

พบว่า 1) การประยุกต์ใช้ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) อายุ พรรษา วุฒิการศึกษา สามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม และตำแหน่ง เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่ แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และ 3) ปัญหาอุปสรรค คือ ผู้บวชใหม่ไม่ค่อยรู้วินัย ดังนั้น ควรส่งเสริมการศึกษาพระวินัยตั้งแต่แรกบรรพชาอุปสมบท และบางวัดขาดการมีส่วนร่วม ในการกำหนดข้อบังคับภายใน ดังนั้น ควรกำหนดระเบียบภายในวัดโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของพระภิกษุสามเณรภายในวัด

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้; อการบริหารนิยธรรม; การปกครองคณะสงฆ์

Abstract

This research article was to: 1. Study application, 2. Compare the opinions, problems, obstacles, and 3. Study suggestions of an application of *aparihaniyadhamma* for Sangha's administration at Photharam District, Ratchaburi Province. It was the mixed research methods that the quantitative research used the questionnaire as the tool to collect the data in the field study from 248 monks at Photharam District. And the qualitative research, data were collected by the documentary analysis and interviewing 8 key informants and analyzed the data by the content descriptive interpretation technique.

Findings were as follows: 1. Application had an overall opinion at high level, 2. age, years of being monk, general education, Dhamma education and position were not different. The hypothesis was not accepted, and 3. problems and obstacles were that the new monks did not know the discipline. There should promoting the study of the discipline from the beginning. And lack of participation in the issuance of internal regulations. There should determine the rules within the temple using the process of participation of monks and novices within the temples.

Keywords: Application; *Aparihaniyadhamma*; Sangha's Administration

บทนำ

คณะสงฆ์ถือเป็นตัวแทนหรือเป็นสาวกขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระบรมศาสดาของพุทธศาสนิกชน ซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจเผยแผ่สืบสาน และถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้บัญญัติไว้ เพื่อผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาได้นำพระธรรมคำสอนไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม การเผยแผ่สืบสานและถ่ายทอดพระธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าถือเป็นภารกิจสำคัญที่คณะสงฆ์จะต้องปฏิบัติ นอกจากนั้นแล้วการปฏิบัติและการดำรงชีวิตของพระภิกษุสงฆ์ตามพระธรรมวินัย จะเป็นการสร้างศรัทธาความเลื่อมใสให้เกิดขึ้นแก่พุทธศาสนิกชนและเป็แรงจูงใจให้พุทธศาสนิกชนสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข (กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ทั้งนี้ พระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้การปกครองหมู่คณะได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักธรรมที่ไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียวสำหรับหมู่ชน เรียกว่า อปริหานิยธรรม 7 ประการ ดังที่ระบุไว้ในพระไตรปิฎก ได้แก่ (1) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย ตราบเท่าที่ภิกษุยังหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ประชุมกันมากครั้ง (2) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความ

เจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่ภิกษุยังพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกัน เลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่สงฆ์จะพึงทำ (3) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่ภิกษุยังไม่บัญญัติสิ่งที่เรามีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่เราได้ บัญญัติไว้แล้ว ถือปฏิบัติมั่นตามสิกขาบทที่เราบัญญัติไว้แล้ว (4) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญ อย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่ภิกษุยังสักการะ เคารพนับถือ บูชาภิกษุผู้เป็นเถระ เป็นรัตตัญญู บวชมานาน เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายกและสำคัญถ้อยคำของท่านเหล่านั้นว่า เป็นสิ่งควรรับฟัง (5) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่ ภิกษุยังไม่ตกอยู่ในอำนาจแห่งต้นหาก่อให้เกิดภพใหม่ที่เกิดขึ้นแล้ว (6) ภิกษุพึงหวังได้แต่ความ เจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่ภิกษุยังเป็นผู้มุ่งหวังเสนาสนะป่า และ (7) ภิกษุ พึงหวังได้แต่ความเจริญอย่างเดียว ไม่มีความเสื่อมเลย トラบเท่าที่ภิกษุยังตั้งสติไว้ภายใน ว่า ทำ อย่างไรเพื่อน สพรหมจารีทั้งหลายผู้มีศีลงามที่ยังไม่มาพึงมา ท่านที่มาแล้วพึงอยู่อย่างผาสุก

อย่างไรก็ตาม ยังคงพบปัญหาบางประการ เช่น เขตการปกครองคณะสงฆ์ในบางพื้นที่ ยังขาดการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ขาดการจัดกิจกรรม สัมมนา อบรม เพื่อให้เกิดการ พบปะกันระหว่างพระภิกษุ ขาดการดูแลสอดส่องพระภิกษุสามเณรภายในวัดอย่างทั่วถึง และ ขาดการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน เป็นต้น (พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุทธิมณโณ), 2554)

ดังกล่าวนี้นี้ประกอบกับที่ผู้วิจัยมีสังกัดในคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จึง สนใจศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการปกครอง คณะสงฆ์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะใน การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี อีก ทั้ง งานวิจัยนี้จะเป็นกรณีศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อพื้นที่อื่น ทั้งในส่วนขององค์กรคณะสงฆ์ ชุมชน และสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการ ปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม ในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรเป็นพระสงฆ์ในสังกัดคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี (มหานิกาย) จำนวน 651 รูป ซึ่งได้ทำการสำรวจโดยสุ่มมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 รูป จากการใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 รูปหรือคน เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

1) รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

2) กลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรเป็นพระสงฆ์ในสังกัดคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี (มหานิกาย) จำนวน 651 รูป สำหรับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 248 รูป ได้มาจากการใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551)

การวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 4 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มเจ้าคณะปกครองในพื้นที่ จำนวน 2 รูป กลุ่มข้าราชการในพื้นที่ จำนวน 2 คน กลุ่มผู้นำชุมชนในพื้นที่ จำนวน 2 คน กลุ่มนักวิชาการในพื้นที่ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 8 รูปหรือคน

3) เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ทั้งในลักษณะข้อคำถามปลายปิด และข้อคำถามปลายเปิด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4) การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

5) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนาสำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที ค่าเอฟ ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนข้อมูลที่ได้จากข้อคำถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

การวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่สงฆ์ต้องทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านตั้งใจอยู่ว่าเพื่อนภิกษุสามเณรเป็นผู้มีศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย คือ พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม และตำแหน่ง มีผลให้ความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยทุกข้อ

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรคของการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ขาดการประชุมระดับตำบลในบางพื้นที่ ผู้ที่ไม่เคยขาดหรือลาการประชุมไม่ได้รับการยกย่อง บางวัดขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดข้อบังคับภายใน พระภิกษุผู้ใหญ่ที่มีศีลาจารวัตรงดงามยังได้รับการยกย่องในวงแคบ บางวัดขาดการอบรมวิปัสสนา ก็มีภิกษุสามเณร บางวัดไม่ได้รับการูปแบบศิลปกรรมท้องถิ่น และบางวัดไม่มีที่พักหรือห้องที่จัดไว้เฉพาะสำหรับอาคันตุกะ

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ควรยกย่องผู้ที่ไม่เคยขาดหรือลาการประชุม ควรกำหนดระเบียบภายในวัด โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมของพระภิกษุสามเณรภายในวัด ควรยกย่องพระภิกษุผู้ใหญ่ที่มีศีลาจารวัตรตรงตามให้เป็นที่ประจักษ์ ควรจัดอบรมวิปัสสนากัมมัฏฐานแก่พระภิกษุสามเณรเป็นประจำ ควรส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรยินดีในอาคารเสนาสนะที่รักษารูปแบบศิลปกรรมท้องถิ่น และควรจัดที่พักสำรองไว้รองรับอาคันตุกะผู้มาเยือน

อภิปรายผลการวิจัย

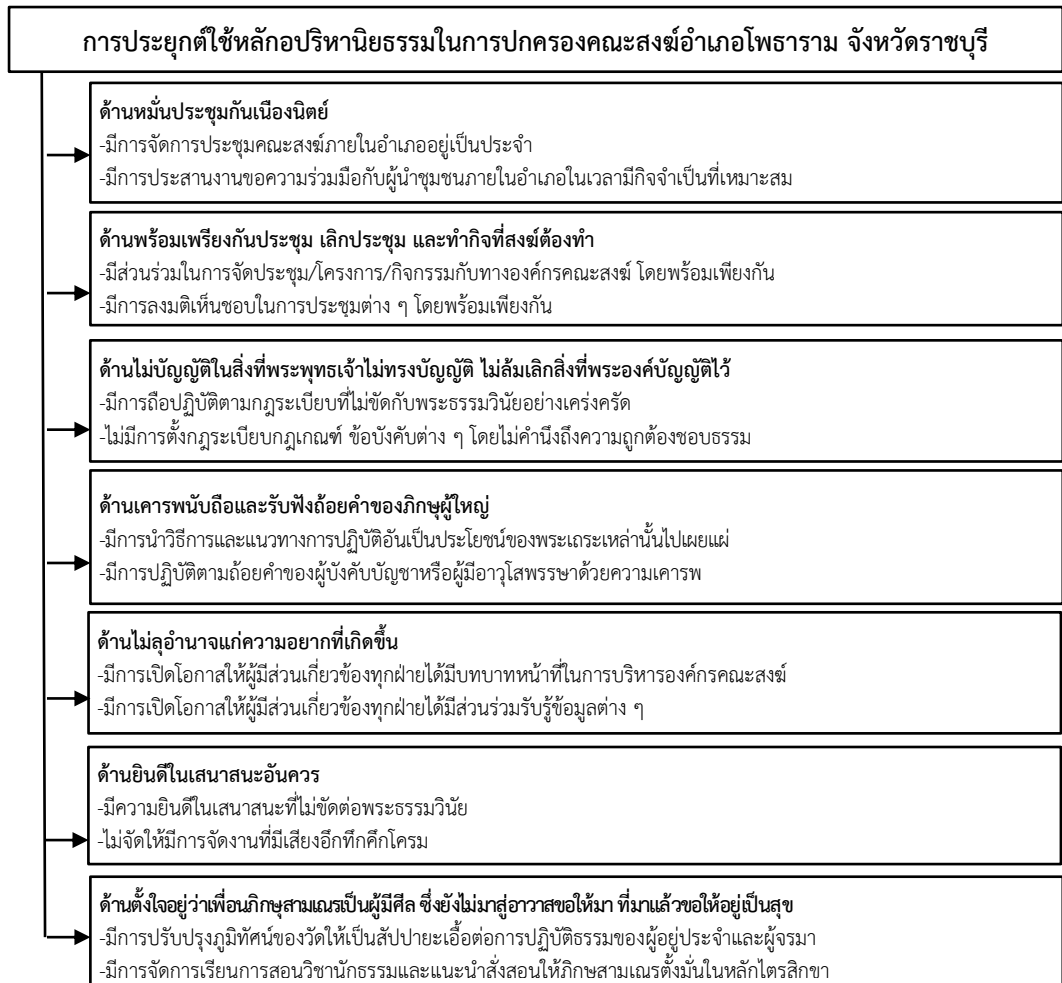
การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่สงฆ์ต้องทำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มเลิกสิ่งที่พระองค์บัญญัติไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านเคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของภิกษุผู้ใหญ่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ด้านไม่ลุอำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ด้านยินดีในเสนาสนะอันควร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านตั้งใจอยู่ว่าเพื่อนภิกษุสามเณรเป็นผู้มีศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 จากผลการวิจัยนี้ แสดงให้เห็นว่า คณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี สามารถประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการปกครองได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย (1) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ ได้แก่ ประชุมกันเนื่องนิตย์ในกิจของสงฆ์ที่ต้องทำร่วมกันไม่ว่าเรื่องเล็กหรือใหญ่ (2) พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่สงฆ์ต้องทำ ได้แก่ พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่สงฆ์ต้องทำการประชุม (3) ไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มเลิกสิ่งที่พระองค์บัญญัติไว้ ได้แก่ ไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ล้มเลิกสิ่งที่พระองค์บัญญัติไว้ โดยถือว่าสิกขาบทที่พระพุทเจ้าบัญญัติไว้ เปรียบเสมือนรัฐธรรมนูญที่พระสงฆ์จะต้องปฏิบัติตาม (4) เคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของภิกษุผู้ใหญ่ ได้แก่ ให้เคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของภิกษุผู้ใหญ่ ตามลำดับชั้น เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย (5) ไม่ลุอำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น ได้แก่ ไม่ลุอำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น โดยอาศัยมูลเหตุที่พระสงฆ์ตัดแล้วซึ่งกิเลสตัณหา (6) ยินดีในเสนาสนะอันควร ได้แก่ ความมีชีวิตเรียบง่าย มุ่งแสวงหาธรรมเพื่อเผยแผร่ให้กับผู้อื่น และ (7) ตั้งใจอยู่ว่าเพื่อนภิกษุสามเณรเป็นผู้มีศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข ได้แก่ มีใจกว้างยินดีต้อนรับสมาชิกใหม่ และมีความปรารถนาดีต่อสมาชิกเก่า ดังกล่าวนี้อ สอดคล้องกับที่ พระครูวิลาสกาญจนธรรม (เล็ก สุธมมปณฺโณ) (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักสิกขาอปริหานิยธรรม 7 ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า หลักสิกขาอปริหานิยธรรม 7 ประกอบด้วย (1) การหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ (2) การพร้อมเพรียงกัน (3) การไม่บัญญัติสิ่งที่

พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ลั้มน้ำสิ่งทีพระองค์ทรงบัญญัติไว้ สมาทานศึกษาอยู่ในสิกขาบททั้งหลายตามที่พระองค์ทรงบัญญัติ (4) ภิกษุเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ เป็นสังฆบิดร เป็นสังฆปริณายก เคารพนับถือภิกษุเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง (5) การไม่ละอำนาจตนหา คือความอยากที่เกิดขึ้น (6) การยินดีในเสนาสนะป่า อยู่ในระดับมาก และ (7) ภิกษุยังตั้งสติไว้ ภาวนาว่าทำอะไร เพื่อนสพรหมจารีทั้งหลายผู้มีศีลงาม ที่ยังไม่มาฟังมา ท่านที่มาแล้ว ฟังอยู่อย่างผาสุก และยังสอดคล้องกับที่ วิภาดา แสณทวิสุข (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” จากผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคลากรตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และยังสอดคล้องกับที่ พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวโสี (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหาร งานบุคลากร ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักอปริหานิยธรรม 7 โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า (1) ด้านหมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์ อยู่ในระดับมาก (2) ด้านพร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกันเลิกประชุม อยู่ในระดับมาก (3) ด้านไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อระเบียบของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก (4) ด้านมีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก (5) ด้านให้ความเคารพต่อเพศสตรี อยู่ในระดับมาก (6) ด้านมีความเคารพต่อสถานที่ภายในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก (7) ด้านให้ความดูแลเอาใจใส่ต่อท่านผู้มาเยือน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับที่ พระปลัดสุรพงษ์ จตฺตาโณ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักอปริหานิยธรรม: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลขามใหญ่ได้ประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม โดยมีการประชุมกันเนื่องนิตย์ ปีละ 4 ครั้ง และเมื่อมีปัญหาเร่งด่วนสามารถประชุมวิสามัญได้ และมีการประชุมประจำเดือนของเจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ซึ่งทุกการประชุมจะมีแลกเปลี่ยน ระดมความคิดเห็น เพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน อย่างพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม โดยมีกำหนดระเบียบวาระประชุมทุกครั้ง และภายหลังประชุม มีการมอบหมายภาระที่ต้องรับผิดชอบ โดยจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินผลงานพื้นฐานของการเคารพปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้วางไว้เป็นอย่างดี และยังสอดคล้องกับที่ เสนอ อัครมณฑา (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี สามารถนำหลักอปริหานิยธรรมไป

บูรณาการเข้าไปในทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารเพื่อพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี โดยทำให้เกิดการมีส่วนร่วมความสามัคคีเป็นทีม สามารถนำมาบูรณาการเข้ากับบริหารงานทั้งในด้านการบริหารจัดการบุคลากร การประสานงาน และการจัดองค์กร โดยการร่วมแรงร่วมใจเป็นคณะแต่ละฝ่าย เป็นการผนึกกำลัง เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุที่อภิธานิยธรรมเป็นหลักป้องกันความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญขององค์การฝ่ายเดียว นั่นเอง การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอภิธานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักอภิธานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษานักธรรม และตำแหน่ง มีผลให้ความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักอภิธานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับที่ พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวโธ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักอภิธานิยธรรม 7 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” พบว่า อายุ ไม่ผลให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับที่ พระครูสังวรสาธุวัตร (สำรวย ส่วโร) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า อายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลให้เกิดความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับที่ พระครูพิพัฒน์จริยาภรณ์ (สาโชติ อาภาธโร) (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี” พบว่า พรรษา มีผลทำให้ความคิดเห็นของพระสงฆ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับที่ พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุทธิมปญโญ) (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอภิธานิยธรรม 7 ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี” พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษาทางธรรม มีผลให้ความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับที่ พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวโธ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักอภิธานิยธรรม 7 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร” พบว่า ตำแหน่ง ไม่ผลให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ดังนี้

ด้านหมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ มีการจัดการประชุมคณะสงฆ์ภายในอำเภอเป็นประจำ และมีการประสานงานขอความร่วมมือกับผู้นำชุมชนภายในอำเภอในเวลาที่มีกิจจำเป็นที่เหมาะสม

ด้านพร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่สงฆ์ต้องทำ คือ มีส่วนร่วมในการจัดประชุม/โครงการ/กิจกรรมกับทางองค์กรคณะสงฆ์ โดยพร้อมเพรียงกัน และมีการลงมติเห็นชอบในการประชุมต่าง ๆ โดยพร้อมเพรียงกัน

ด้านไม่บัญญัติในสิ่งที่พระพุทธเจ้าไม่ทรงบัญญัติ ไม่ลั้มเลิกสิ่งที่พระองค์บัญญัติไว้ คือ มีการถือปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ไม่ขัดกับพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด และไม่มีการตั้งกฎระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรม

ด้านเคารพนับถือและรับฟังถ้อยคำของภิกษุผู้ใหญ่ คือ มีการปฏิบัติตามคำแนะนำวิธีการและแนวทางการปฏิบัติอันเป็นประโยชน์ของพระเถระเหล่านั้นไปเผยแพร่ และมีการปฏิบัติตามถ้อยคำของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอาวุโสพรชาด้วยความเคารพเชื่อฟังและให้เกียรติ

ด้านไม่ลู่อำนาจแก่ความอยากที่เกิดขึ้น คือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารองค์กรคณะสงฆ์ และมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมรับรู้ข้อมูลต่าง ๆ

ด้านยินดีในเสนาสนะอันควร คือ มีความยินดีในเสนาสนะที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย และไม่จัดให้มีการจัดงานที่มีเสียงอึกทึกคึกโครม

ด้านตั้งใจอยู่ว่าเพื่อนภิกษุสามเณรเป็นผู้มีศีล ซึ่งยังไม่มาสู่อาวาสขอให้มา ที่มาแล้วขอให้อยู่เป็นสุข คือ มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ของวัดให้เป็นสัปปายะเอื้อต่อการปฏิบัติธรรมของพระภิกษุอยู่ประจำและผู้จรมา และมีการจัดการเรียนการสอนวิชานักธรรมและแนะนำสั่งสอนให้ภิกษุสามเณรตั้งมั่นในหลักไตรสิกขา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาเถรสมาคมควรกำหนดให้เจ้าอาวาสทุกวัดสนับสนุนให้พระภิกษุและสามเณรได้ศึกษาพระธรรมวินัยควบคู่กับการศึกษาศาสตร์สมัยใหม่ในมหาวิทยาลัยสงฆ์
2. รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับส่งเสริมให้พระภิกษุและสามเณรได้ศึกษาพระธรรมวินัยควบคู่กับการศึกษาศาสตร์สมัยใหม่ในมหาวิทยาลัยสงฆ์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์ระดับตำบล ควรจัดประชุมร่วมกันเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเผยแพร่นโยบายและการกิจคณะสงฆ์ระดับอำเภอ และเพื่อเสริมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีและความสมัครสมานสามัคคียิ่ง ๆ ขึ้นไป
2. พระภิกษุผู้เจริญด้วยวัยหรือมีพรรษาอายุกาลสูง ควรพัฒนาตนเองให้สามารถใช้เทคโนโลยีการสื่อสารสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการประชุมคณะสงฆ์ในระบบออนไลน์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับการ การพัฒนาหลักสูตรเทคนิคการประชุมและอบรมยุค 5G สำหรับพระสังฆาธิการ
2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ พุทธนวัตกรรมในการปกครองคณะสงฆ์ยุคโลกาภิวัตน์

เอกสารอ้างอิง

- กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปิสซิเนสอาร์แอนด์ตี.
- พระครูพิพัฒนจริยาภรณ์ (สาโชติ อาภาธโร). (2554). *ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิลาศกาญจนธรรม (เล็ก สุขุมมปณฺโญ). (2554). *การปกครองคณะสงฆ์ตามหลักกฏข้อปรีหานิยธรรม 7 ของคณะสงฆ์อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสังฆรักษ์วีระศักดิ์ จันทวโสี. (2556). *การบริหารงานบุคคลตามหลักข้อปรีหานิยธรรม 7 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสังวรสาธุวัตร (สำรวย ส่วโร). (2555). *บทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดสุรพงษ์ จิตตญาณ. (2556). *การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักข้อปรีหานิยธรรม: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิภาดา แสนทวีสุข. (2558). *การบริหารงานบุคลากรตามหลักข้อปรีหานิยธรรม 7 ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสนอ อัสวมันตา. (2557). *รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักข้อปรีหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*

EFFECTIVENESS OF THE SANGHA GOVERNANCE, HUA HIN DISTRICT

PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE



เจ้าอธิการเดชพัทธ์ สนติกโร

Chiefmonk Techapat Santikaro

วัดเนินตะเคียน ประจวบคีรีขันธ์

Wat Noen Takhian, Prachuap Khiri Khan

E-mail: Techapat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพทั่วไป 2) เปรียบเทียบความคิดเห็น และ 3) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ ระบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 122 รูป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรผันทางเดียว และในส่วนของงานวิจัยคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) พระสงฆ์ที่มีอายุ พรรษา ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย 3) ปัญหา อุปสรรค คณะสงฆ์บางกลุ่มไม่สนับสนุน ไม่มีการจัดรูปแบบ ไม่ให้ความร่วมมือ บางรูปยังปรับตัวไม่เพียงพอ ไม่ให้ความสนใจในการรับสิ่งใหม่ ๆ ข้อเสนอแนะ ต้องมีการจัดทำแผนงาน อบรมให้ความรู้กับพระภิกษุสงฆ์ให้คำแนะนำปรับตัวกับสถานการณ์

คำสำคัญ: การปกครองคณะสงฆ์; ประสิทธิภาพ

*Received September 22, 2021; Revised April 19, 2022; Accepted April 19, 2022

Abstract

The research article objectives were: 1. To study the general condition, 2. To compare opinions, and 3. To study problems, obstacles, and recommendations for the effectiveness of Sangha governance. Research methodology was the mixed research methods. The quantitative method, questionnaires were used as a tool to collect field data from a sample group of monks at Hua Hin District. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by t-test, f-value, one-way variance analysis. The quality research section, there is an analysis of documents The interview form was also used as a tool to collect field data from 7 key informants or people and analyze the data with contextual content analysis techniques.

The results of the research were found that 1. The overall effectiveness of the Sangha administration at Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province, was at a high level; and ordinary qualification, by overall, the opinions on the effectiveness of the Sangha administration at Hua Hin District, Prachuap Khiri Khan Province were not different. Therefore, the research hypothesis was rejected. 3. Problems and obstacles; some groups of Sangha did not support. There was not formatting and cooperating. Some monks were not adapted enough, not interested in accepting new things. Suggestions, plans need to be formulated. Training to educate monks, giving advice on adapting to the situation

Keywords: effectiveness; Sangha governance

บทนำ

ในการปกครองคณะสงฆ์ที่อำเภอหัวหินประจวบคีรีขันธ์ได้มีระบบการปกครองตามความในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มีการบริหารการจัดการในการปกครองของพระสงฆ์ และคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย โดยอาศัยการใช้กฎหมาย หรืออำนาจของทางหน่วยงานรัฐมาเป็นหลักในการสนับสนุนเมื่อเกิดความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยขึ้นมาในหมู่หรือคณะสงฆ์ จนกลายเป็นเหตุให้การปกครองมีปัญหาขัดข้องในการบริหารการปกครอง ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ฯ พระองค์ทรงถวายช่วยจัดการระบบของการปกครองขึ้นมาเป็นครั้งแรกด้วยการตราพระราชบัญญัติของคณะสงฆ์รัตนโกสินทร์ และต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดลได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 (กรมการศาสนา, 2542) ฉบับแรกนั้นก็เพื่อจัดการระบบการปกครองคณะสงฆ์ใหม่ ให้มีรูปแบบคล้ายกับการปกครองฝ่ายอาณาจักร จนมาถึงรัชกาลปัจจุบันได้ทรงตราพระราชบัญญัติ

คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และต่อมาใน พ.ศ. 2535 ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ให้อยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสองฉบับนี้ เป็นฉบับที่ให้อยู่ในปัจจุบันที่ถือว่าเป็นรูปแบบการจัดการการปกครองคณะสงฆ์ และเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ด้วย และต่อมาก็ได้กำหนดให้มีเถรสมาคมออกข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ (ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ, 2550) และออกประกาศโดยไม่ขัดแย้งกับกฎหมาย และพระธรรมวินัย (พระมหาเดชา สังขรุ่งเรือง, 2558) การบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง และการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อบังคับบัญชาดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความเรียบร้อยดีงาม ส่วนการบริหารจะเป็นไปเพื่อการบริหารจัดการที่จะประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรม และใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหารการปกครองคณะสงฆ์ และต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งพึงสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะเสียสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อย เพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่” (ขุ.ธ. 25/53)

เนื่องจากปัจจุบันในการปกครองของคณะสงฆ์มีระบบการปกครองแบบธรรมาธิปไตยในการปกครองทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำตามได้อย่างเป็นระเบียบมีระบบการดำเนินงานการทั้งภายในวัด ภายในตำบล ภายในอำเภอ และภายในจังหวัด ทำให้การปกครองเป็นไปอย่างดี ความสำคัญของพระราชบัญญัติ สมควรให้สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายกทรงบัญชาทางมหาเถรสมาคม ตามอำนาจกฎหมาย และพระธรรมวินัย เพื่อให้กิจการของคณะสงฆ์มีความเป็นเอกภาพการพัฒนาคณะสงฆ์ในเขตปกครอง เพื่อเป็นการบูรณาการ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบัน พระสงฆ์ยุคโลกาภิวัตน์ควรมีบทบาทอย่างกว้างขวางในด้านการแก้ไขและพัฒนาสังคม แต่กระนั้นพระสงฆ์ต้องรู้ และเข้าใจหลักธรรมอย่างลึกซึ้งเป็นผู้เคร่งครัดในวัตรปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างสม่ำเสมอด้วย พระสงฆ์ จึงเป็นสัญลักษณ์ของพระพุทธศาสนา และเป็นทีเคารพของพุทธศาสนิกชนตลอดมา ซึ่งเป็นกลุ่มของสังคมที่มี ข้อปฏิบัติที่เคร่งครัดกว่าคนในสังคมอื่น ๆ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็น ผู้นำจิตวิญญาณอย่างไม่เป็นทางการของคณะสงฆ์ เนื่องจากพระสงฆ์ได้รับการยกขึ้นเป็นองค์กรชั้นพิเศษในกลุ่มทั่วไป และอาจมองได้ว่าบุคคลในคณะแม้กลุ่มชุมชนศาสนาอื่นยังให้ความนับถือเนื่องจากเห็นข้อวัตรปฏิบัติของพระสงฆ์ที่ได้ให้กับสังคมต่าง ๆ พระสงฆ์ได้มีการสืบทอดการปฏิบัติต่อ ๆ กันมาแม้จะเป็นเวลานานถึง 2563 ปี (จริง ๆ แล้วสังฆะเกิดขึ้นในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 8 หลังจากโกณฑัญญพราหมณ์ได้ดวงตาเห็นธรรมแล้ว ข้อบวช และเมื่อปัญจวัคคีย์ท่านอื่น ๆ ได้ดวงตาเห็นธรรมและขอบวชเป็นพระภิกษุ คำว่า สงฆ์ ตามพระวินัยที่หมายถึงพระภิกษุ 4 รูปก็เกิดขึ้น ความจริงแล้วชุมชนเกิดในสมัยที่พระพุทธเจ้าทรงมีพระชนม์ชีพอยู่ การนับ พ.ศ. นับหลังจากที่พระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้ว สังคมสงฆ์เกิดหลังจากที่พระพุทธเจ้าปรินิพพานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังคงปฏิบัติสม่ำเสมอในกิจต่าง ๆ ที่ควรปฏิบัติ ประกอบกับยังได้ช่วยจรรโลงสังคม ให้มีความสงบรู้จักสร้างความดีละความชั่ว รู้จักความพอดี

รู้จักแนวทางในการดำเนินชีวิต และที่สำคัญที่สุด คือ ให้สังคมรู้จักคำว่าให้อภัยแก่กันและกันสืบมาถึงปัจจุบัน สังคมไทยและสังคมโลกต่างก็มีแนวทางพระพุทธศาสนาโดยมีพระสงฆ์เป็นผู้นำและปฏิบัตินำสังคมตลอดเรื่อยมา วัดและพระสงฆ์มีบทบาทที่สำคัญแก่ประชาชนและสังคมมายาวนาน ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ให้การศึกษาการอาชีพ การรักษาโรค การพิจารณาตัดสินคดีความต่าง ๆ การให้คำแนะนำสั่งสอนสร้างความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ เป็นสถานที่พักผ่อน และปฏิบัติธรรมรวมทั้งการทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องที่รวมอยู่ในวัด ต่อบทบาทดังกล่าวได้ลดน้อยลงตามสภาพความเจริญ และการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง มีการแบ่งความรับผิดชอบ กิจกรรมบางอย่างที่วัดเคยมีบทบาทออกไป เช่น การศึกษาการรักษาพยาบาล ประกอบกับวิถีชีวิตของประชาชนที่ได้รับเอาอารยธรรมของชาวตะวันตกมากขึ้น

ในเขตการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปัจจุบันมีพระครูวิจิตรธรรมวิรัช (บุญเลิศ ปญฺญาวุโธ), ดร. ได้ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าคณะอำเภอหัวหิน ได้ปกครองเจ้าคณะตำบลจำนวน 7 ตำบล โดยมีตำบลหัวหินเขต 1 ตำบลหัวหินเขต 2 ตำบลหนองพลับเขต 1 ตำบลหนองพลับเขต 2 ตำบลหนองแก ตำบลหินเหล็กไฟ ตำบลทับใต้ มีวัดในการปกครองทั้งหมด 48 วัด ที่พักระสงฆ์ 38 ที่พักระสงฆ์ มีอะไรก็ตามหากพิจารณาในการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จะพบว่า มีปัญหามากมายหลายประการอาทิ (1) ผู้ปกครองคณะสงฆ์แต่ละระดับชั้นขาดการออกไปเยี่ยมเยียนดูแลให้คำปรึกษาทำนุบำรุงให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้ปกครองในสังกัดหรือเขตปกครองของตน การปฏิบัติปัจจุบันเพียงพอให้ผู้ได้บังคับบัญชาประสบปัญหาแล้วจึงจะลงพื้นที่มาสะสางปัญหานั้น ๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงไม่เข้าใจปัญหาโดยถ่องแท้เนื่องจากการความเข้าใจในสถานการณ์ของพื้นที่นั้น ๆ ในการปกครองของตนเอง (2) ระเบียบการปกครองกฎของแต่ละวัดออกโดยผู้ปกครองเพียงผู้เดียวภายในวัดไม่มีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้ปกครอง (3) การร่วมประชุมมีน้อย การประชุมพบปะปรึกษาหารือกิจการคณะสงฆ์มีน้อยไม่เพียงพอไม่ทันกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ฉะนั้นหากมีการบูรณาการการปกครองคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ จะทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์ลดลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยในส่วนของงานวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากพระสงฆ์ในเขตอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ทั้งสิ้น 175 รูป ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพระสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จำนวน 122 รูป วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรผันทางเดียว และในส่วนของงานวิจัยคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

(n = 122)

ที่	ประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ระดับความคิด		
		$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1	ด้านความสามารถ	3.54	0.747	มาก
2	ด้านประสิทธิภาพ	3.46	0.784	ปานกลาง
3	ด้านความพึงพอใจ	3.56	0.699	มาก
4	ด้านการปรับตัว	3.59	0.611	มาก
5	ด้านการพัฒนา	3.72	0.626	มาก
	ภาพรวม	3.57	0.584	มาก

การวัดผลประสิทธิภาพของผู้บริหารคณะสงฆ์ ความพึงพอใจข้อ 3 ไม่น่าจะเกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ เพราะเป็นเรื่องของการวัดความพึงพอใจ ไม่ใช่การประเมินประสิทธิผลจากการบริหารงาน เห็นมีอยู่ในส่วนของการอภิปรายว่า ข้อนี้ คือ ด้านการจัดองค์กร ควรเปลี่ยนให้ชัดเจน

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
อายุ	-	1.679	0.175	-	✓
พรรษา	-	0.027	0.973	-	✓
ตำแหน่ง	-0.256	-	0.798	-	✓
วุฒิการศึกษานักธรรม	-	0.124	0.884	-	✓
วุฒิการศึกษาสามัญ	-	0.014	0.986	-	✓

จากตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของพระสงฆ์ ได้แก่ อายุ พรรษา ตำแหน่ง วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ มีผลให้ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับความเห็นต่อประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้าน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านความสามารถ	คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินบางกลุ่มไม่สนับสนุนให้พระภิกษุผู้มีความสามารถได้ออกมาทำหน้าที่	ควรให้พระภิกษุสงฆ์ในหมู่คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินผู้มีความสามารถได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการทำและการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์
2. ด้านประสิทธิภาพ	ไม่มีการจัดรูปแบบในการวางแผนงานบางคณะในอำเภอหัวหิน	จะต้องมีการจัดทำแผนงานร่วมกันทำให้การดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินในระบบการปกครองเป็นไปได้อย่างดี
3. ด้านความพึงพอใจ	บางคณะในหัวหินไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการให้ความร่วมมือในหมู่คณะ	พระภิกษุสงฆ์ควรแสดงให้เห็นถึงข้อดีในการปกครองแบบประชาธิปไตยหรือการเอื้อเฟื้อต่อพระธรรมวินัยให้บางคณะได้เห็นทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
4. ด้านการปรับตัว	พระภิกษุบางรูปยังปรับตัวในระบบการปกครองหรือแบบแผนในการดำเนินงานในกิจการคณะสงฆ์ยังไม่เพียงพอ	จะต้องจัดอบรมให้ความรู้กับพระภิกษุสงฆ์ให้คำแนะนำปรับตัวกับสถานการณ์ในปัจจุบันในระบบแบบแผนในการปกครองจะทำให้คณะสงฆ์เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป
5. ด้านการพัฒนา	พระภิกษุสงฆ์ในคณะของอำเภอหัวหินบางรูปไม่ให้ความสนใจในการรับสิ่งใหม่ๆ	จะต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการเรียนการร่วมมือปฏิบัติงานมองเห็นข้อดีในการร่วมมือกันจะทำให้คณะสงฆ์หรือหมู่คณะสงฆ์ดำเนินไปข้างหน้าเป็นระเบียบแบบแผนไปพร้อมกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรคของประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินบางกลุ่มไม่สนับสนุนให้พระภิกษุผู้มีความสามารถได้ออกมาทำหน้าที่ ไม่มีการจัดรูปแบบในการวางแผนงาน บางคณะในอำเภอหัว

หิน ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมและการให้ความร่วมมือในหมู่คณะ พระภิกษุบางรูปยังปรับตัวในระบบการปกครองหรือแบบแผนในการดำเนินงานในกิจการคณะสงฆ์ยังไม่เพียงพอ พระภิกษุสงฆ์ในคณะของอำเภอหัวหินบางรูปไม่ให้ความสนใจในการรับสิ่งใหม่ ๆ ข้อเสนอแนะควรให้พระภิกษุสงฆ์ในหมู่คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินผู้มีความสามารถได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการทำและการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ จะต้องมีการจัดทำแผนงานร่วมกัน ทำให้การดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินในระบบการปกครองเป็นไปด้วยดี พระภิกษุสงฆ์ควรแสดงให้เห็นถึงข้อดีในการปกครองแบบประชาธิปไตยหรือการเอื้อเฟื้อต่อพระธรรมวินัย ให้บางคณะได้เห็นทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ จะต้องจัดอบรมให้ความรู้กับพระภิกษุสงฆ์ ให้คำแนะนำปรับตัวกับสถานการณ์ในปัจจุบันในระบบแบบแผนในการปกครอง จะทำให้คณะสงฆ์เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป จะต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้การร่วมมือปฏิบัติงาน มองเห็นข้อดีในการร่วมมือกันจะทำให้คณะสงฆ์หรือหมู่คณะสงฆ์ดำเนินไปข้างหน้าเป็นระเบียบแบบแผนไปพร้อมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการปกครองคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีศักยภาพในการแสดงออกจากการแบบสอบถามทั้งแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ โดยมีทัศนคติเห็นไปในทางเดียวกัน ส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติในการดำเนินงานวิจัยประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรู้หน้าที่จัดสรรแบบแผนการดำเนินการกับองค์ความรู้ ให้โอกาสสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการจัดกิจกรรมคณะสงฆ์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสงเคราะห์อนุเคราะห์ให้เป็นแบบประชาธิปไตยปกครองแบบพอปกครองลูกให้ความช่วยเหลืออนุเคราะห์ซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจอม จารุณโณ (2557) เรื่อง ประสิทธิภาพของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วงอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธีรพงษ์ ธีรปัญญา (2557) เรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า บุคคลมีความเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พระสงฆ์ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นภาวะผู้นำแก่พระภิกษุสามเณรใต้ปกครอง พระสงฆ์เป็นผู้ใฝ่ศึกษาหาความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธวัชชัย จารุณโม (ศรีสุข) (2553) เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์กรณีศึกษา

ในอำเภอหนองแขงจังหวัดสระบุรี พบว่า คณะสงฆ์ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาในด้านต่าง ๆ หลายเรื่องโดยเฉพาะเรื่องการศึกษา ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ จะเห็นได้ว่าการศึกษาคือความรู้เป็นสิ่งที่พระสงฆ์ควรมุ่งใจใฝ่ศึกษา เพื่อช่วยยกระดับความรู้ความสามารถในตน เพื่อส่งผลต่อการปกครองทางคณะสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ในองค์กรคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน สร้างนวัตกรรมในองค์กรให้พระภิกษุผู้มีความสามารถ เลือกลำดับหน้าที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานของคณะสงฆ์โดยแต่ละด้านของการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของอำเภอหัวหิน โดยเลือกบุคลากรในองค์กรที่เห็นความสามารถจะสร้างผลงาน ร่วมทีมเพื่อสร้างความเป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในหมู่คณะสงฆ์ การดำเนินการในการบริหารจัดการบุคลากรหรือพระสงฆ์ ที่จะเข้ามาขับเคลื่อนหน่วยงานของคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหิน จะต้องยึดหลักคุณธรรมทำงานด้วยความตั้งใจ ทำงานด้วยความสามารถ ยอมรับเพิ่มประสิทธิภาพให้ตนเองอยู่ตลอดเวลา ยึดเหนี่ยวระเบียบคำสั่งข้อบังคับเพื่อสร้างชิ้นงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้คณะสงฆ์เข้มแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคิน สีสุวรรณ (2560) เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรนนทบุรี ตามหลักสูตรพุทธบูรณาการ พบว่ามีความเหมาะสมจะต้องมีการเพิ่มเรื่องความรู้ความเป็นอยู่ ต้องมีการสำรวจข้อมูลก่อนว่าเพียงพอและการตอบสนองของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ถ้ามี รู้ว่าไม่เพียงพอจะต้องจัดหาหรือสร้างเพิ่มสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความพยายามที่จะสร้างและพัฒนาให้เพียงพอ เพื่อตอบสนองของราชการตำรวจ โดยเฉพาะราชการตำรวจก็มีความเพียรพยายามอยู่ ถ้ายกระดับก็ต้องยกระดับคุณภาพ ยกระดับเลือกกระบวนการบริหารจัดการ ถ้ามีคุณภาพอยู่ อาศัยเครื่องมือให้ถูก เป็นมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพ จะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสวยงามดังตาม

ด้านความพอใจ อยู่ในระดับมาก การปกครองให้เกิดประสิทธิผลในระบอบการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอหัวหิน ในด้านความพอใจของการจัดองค์กรคณะสงฆ์ พระสงฆ์มีการวางแผนวางระเบียบการปกครองพระภิกษุสงฆ์ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พระสงฆ์ได้มีการประชุมลงมติกิจกรรมที่เกี่ยวกับความผิดตามพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทำให้พระสงฆ์ในเขตอำเภอหัวหินเกิดความพึงพอใจที่ทางฝ่ายปกครองเห็นความสำคัญต่อพระธรรมวินัยเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนวางระเบียบก็ต้องสอดคล้องกับพระธรรมวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุขเมธ) (2558) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักการบริหารนิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 พบว่า รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักการบริหารนิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 มีการส่งเสริมให้มีความเข้มงวดกวดขันในพระวินัยตลอดทั้งภุและระเบียบ และระเบียบกฎหมายบ้านเมืองที่สอดคล้องโดยให้ยึดปฏิบัติต่อตนเองและผู้อื่น หากมีเหตุการณ์เกิดขึ้นก็ให้มีการผ่อนผันอนุโลมอาศัยหลักพรหมวิหารธรรมและพระวินัยเป็นที่ตั้งไม่ให้

มีการตัดสินใจด้วยอำนาจแห่งอคติ แต่ให้คำนึงถึงความถูกต้องและเหมาะสมตามพุทธบัญญัติโดยใช้วิธีการเข้มงวด กวดขัน ผ่อนผัน และอนุโลมตามลำดับตามสถานการณ์ต่าง ๆ

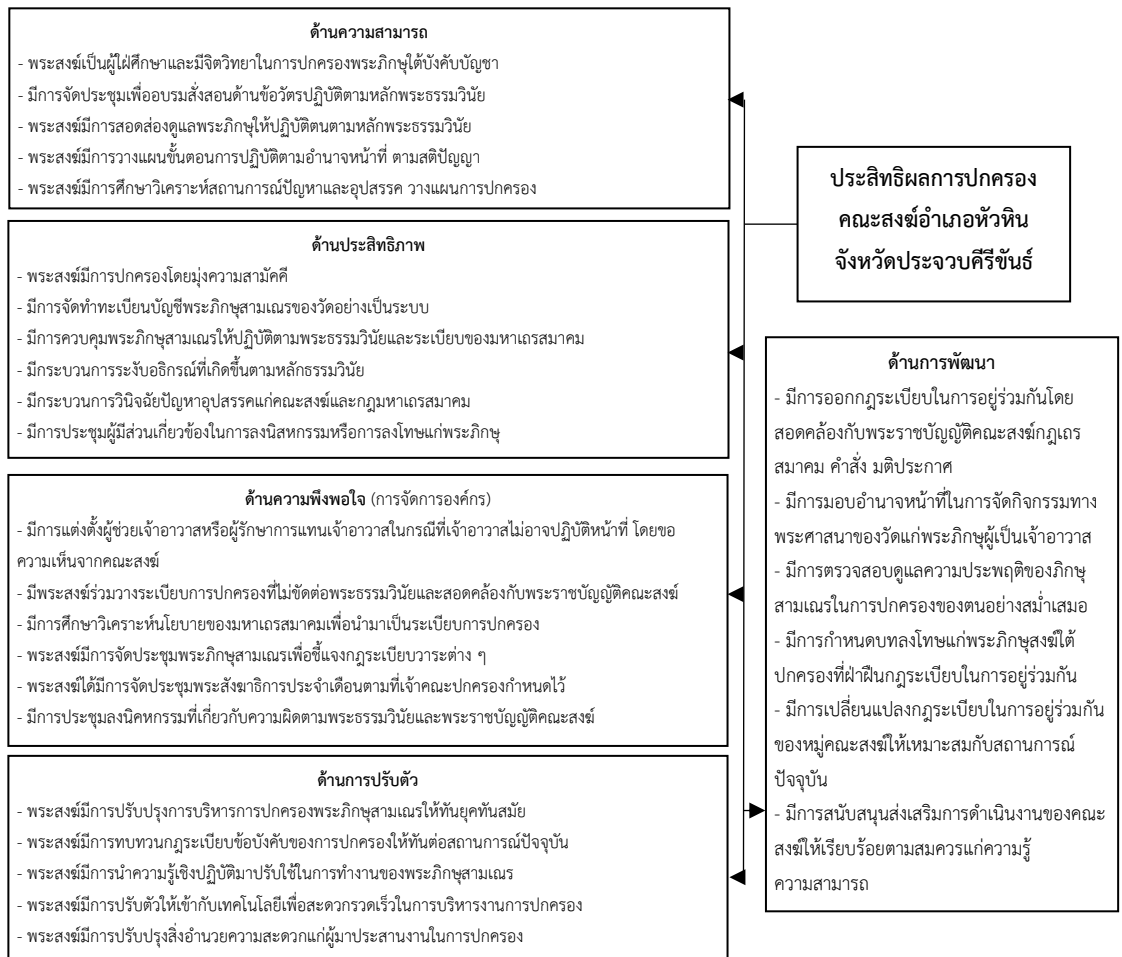
ด้านการปรับตัวอยู่ในระดับมาก พระสงฆ์มีการปรับปรุงการบริหารการปกครอง พระภิกษุสามเณรให้ทันยุคทันสมัย พระสงฆ์มีการทบทวนกฎระเบียบข้อบังคับของการปกครองให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน พระสงฆ์มีการนำความรู้เชิงปฏิบัติมาปรับใช้ในการทำงานของพระภิกษุสามเณร พระสงฆ์มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานการปกครอง พระสงฆ์มีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาประสานงานในการปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูปลัดอาทิตย อดุลเวที (2546) เรื่อง การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมมจิตโต) : ศึกษาเฉพาะกรณี พระสังฆาธิการเขตปกครองภาค 2 พบว่า การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล นอกจากพระธรรมวินัยที่พระองค์ทรงบัญญัติไว้แล้ว ภายหลังพุทธกาลการบริหารปกครองคณะสงฆ์ยังยึดพระธรรมวินัยเป็นหลัก แต่มีรูปแบบการบริหารปกครองที่สอดคล้องกับของฝ่ายบ้านเมืองในยุคสมัยนั้น ๆ ปัจจุบันนี้ การปกครองคณะสงฆ์ไทยนอกจากจะยึดหลักพระธรรมวินัยแล้ว ยังอิงอาศัยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และมติเถรสมาคม ในการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยดีงามในหมู่คณะสงฆ์และป้องกันภัยอันตรายจากภายนอกที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรคณะสงฆ์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าทางคณะสงฆ์มีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับยุคสมัยนั้น

ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก พระสงฆ์ได้มีการออกกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะโดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎเถรสมาคมข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระราชบัญญัติสมเด็จพระสังฆราช และพระสงฆ์ได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันของหมู่คณะสงฆ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา และส่งเสริมพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อกิจการคณะสงฆ์เป็นการตอบแทนตอบสนองงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งการที่พระสงฆ์จะออกกฎระเบียบการอยู่ร่วมกันได้นั้น จะต้องมีการมีพระสงฆ์ที่เป็นพระเถระ พระสงฆ์ฝ่ายปกครอง รวมถึงพระสงฆ์ที่รุ่นใหม่มาร่วมกันวางแผนและพัฒนาการออกกฎระเบียบ เพื่อให้การปกครองทางคณะสงฆ์พัฒนาต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร) (2555) เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการปกครองของพระสังฆาธิการอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ด้านบริหารควรทำงานอย่างบูรณาการโดยให้บุคลากรรุ่นใหม่ได้มีส่วนร่วม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ พรรษา ตำแหน่ง วุฒิการศึกษานักธรรม และวุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูสังวรสาธุวัตร (สำรวย ส่วโร) (2555) เรื่อง

“บทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม” จากผลการศึกษาพบว่าบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองอำเภอนครชัยศรีจังหวัดนครปฐมพบว่า พระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อบทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ โดยการเปรียบเทียบบทบาทของพัฒนาการด้านการปกครอง โดยผลการเปรียบเทียบบทบาทของพัฒนาการด้านการปกครองอำเภอนครชัยศรีจังหวัดนครปฐม ทดสอบสมมติฐานโดยวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปรว่า พบว่า อายุ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางบาลี และวุฒิการศึกษาทางสามัญ ของอำเภอนครชัยศรีจังหวัดนครปฐมไม่มีความแตกต่างจึงเป็นปฏิเสธสมมติฐานทุกข้อที่ตั้งไว้

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

ด้านความสามารถ มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ พระสงฆ์เป็นผู้เฝ้าศึกษาและมีจิตวิทยาในการปกครองพระภิกษุได้บังคับบัญชา มีการจัดประชุมเพื่ออบรมสั่งสอน

ด้านข้อวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย พระสงฆ์มีการสอดส่องดูแลพระภิกษุให้ปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย พระสงฆ์มีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามสติปัญญา พระสงฆ์มีการศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาและอุปสรรค วางแผนการปกครอง

ด้านประสิทธิภาพ มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ พระสงฆ์มีการปกครองโดยมุ่งความสามัคคี มีการจัดทำทะเบียนบัญชีพระภิกษุสามเณรของวัดอย่างเป็นระบบ มีการควบคุมพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัยและระเบียบของมหาเถรสมาคม มีกระบวนการระงับข้อพิพาทที่เกิดขึ้นตามหลักพระธรรมวินัย มีกระบวนการวินิจฉัยปัญหาอุปสรรคแก่คณะสงฆ์และภิกษุสามเณร มีการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการลงนิคหกรรมหรือการลงโทษแก่พระภิกษุ

ด้านความพึงพอใจ มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ มีการแต่งตั้งผู้ช่วยเจ้าอาวาสหรือผู้รักษาการแทนเจ้าอาวาสในกรณีที่เจ้าอาวาสไม่อาจปฏิบัติหน้าที่โดยขอความเห็นจากคณะสงฆ์ มีพระสงฆ์ร่วมวางแผนการปกครองที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มีการศึกษาวิเคราะห์นโยบายของมหาเถรสมาคมเพื่อนำมาเป็นระเบียบการปกครอง พระสงฆ์มีการจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่อชี้แจงกฎระเบียบวาระต่าง ๆ พระสงฆ์ได้มีการจัดประชุมพระสังฆาธิการประจำเดือน ตามที่เจ้าคณะปกครองกำหนดไว้ และมีการประชุมลงนิคหกรรมที่เกี่ยวกับความผิดตามพระธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์

ด้านการปรับตัว มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ พระสงฆ์มีการปรับปรุงการบริหารการปกครองพระภิกษุสามเณรให้ทันยุคทันสมัย พระสงฆ์มีการทบทวนกฎระเบียบข้อบังคับของการปกครองให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน พระสงฆ์มีการนำความรู้เชิงปฏิบัติมาปรับใช้ในการทำงานของพระภิกษุสามเณร พระสงฆ์มีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีเพื่อสะดวกรวดเร็วในการบริหารงานการปกครอง และพระสงฆ์มีการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาประสานงานในการปกครอง

ด้านการพัฒนา มีแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลการปกครอง คือ มีการออกกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันโดยสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์มหาเถรสมาคม คำสั่ง มติ ประกาศ มีการมอบอำนาจหน้าที่ในการจัดกิจกรรมทางพระศาสนาของวัดแก่พระภิกษุผู้เป็นเจ้าอาวาส มีการตรวจสอบดูแลความประพฤติของภิกษุสามเณรในการปกครองของตนอย่างสม่ำเสมอ มีการกำหนดบทลงโทษแก่พระภิกษุสงฆ์ที่ปกครองที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบในการอยู่

ร่วมกัน มีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันของหมู่คณะสงฆ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน และมีการสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินงานของคณะสงฆ์ให้เรียบร้อยตามสมควรแก่ความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดอบรมให้ความรู้กับพระภิกษุสงฆ์ ให้คำแนะนำปรับตัวกับสถานการณ์ในปัจจุบันในระบอบแบบแผนในการปกครองจะทำให้คณะสงฆ์เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป
2. ควรให้พระภิกษุสงฆ์ในหมู่คณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินผู้มีความสามารถได้รับตำแหน่งหน้าที่ในการทำและการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์
3. ควรแสดงให้เห็นถึงข้อดีในการปกครองแบบประชาธิปไตยหรือการเอื้อเฟื้อต่อพระธรรมวินัย ให้บางคณะได้เห็นทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ
4. มีการจัดทำแผนงานร่วมกันทำให้การดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอหัวหินในระบบการปกครองเป็นไปได้อย่างดี
5. จะต้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญต่อ(ของ)การพัฒนาไม่ว่าจะเป็นการเรียน การร่วมมือปฏิบัติงาน มองเห็นข้อดีในการร่วมมือกันจะทำให้คณะสงฆ์หรือหมู่คณะสงฆ์ดำเนินไปข้างหน้าเป็นระเบียบแบบแผนไปพร้อมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลการปกครองคณะสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์” ในพื้นที่จังหวัดอื่นให้เห็นถึงศักยภาพของพระนักเผยแผ่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค

เอกสารอ้างอิง

- กรมการศาสนา. (2542). *ข้อมูลพื้นฐานด้านการศาสนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2550). *วัดระดับการบริหารจัดการที่ดี*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- พระครูปลัดอาทิตย อดตเวที. (2546) *การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต): ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในเขตปกครองภาค 2 (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูพิพิธพัฒนโสภณ (สุบิน สุขเมโธ). (2558). *รูปแบบการพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ)*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- พระครูสมุทรประภากร (เฉลิม ปภังกร). (2555). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านการปกครองของพระสังฆาธิการอำเภอบางคนที่ จังหวัดสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสังวรสาธุวัตร (สำรวย ส่วโร). (2555). *บทบาทของพระสังฆาธิการด้านการปกครองคณะสงฆ์ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระจอม จารุณโณ. (2557). *ประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธีระพงศ์ ธีรปญโญ. (2557). *ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาเดชา สังขรุ่งเรือง. (2558) *ประสิทธิภาพการบริหารคณะสงฆ์: กรณีศึกษาคณะสงฆ์ในอำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาคิน สีสุธรรม. (2560). *การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรนนทบุรี ตามหลักสูตรพุทธบูรณาการ* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน
ในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี*
SANGHA'S PARTICIPATION IN TAI-YUAN CULTURAL CONSERVATION
AT RANG-BUA SUB-DISTRICT, CHOM-BUENG DISTRICT,
RATCHABURI PROVINCE



พระใบฎีกาสราวุฒิ สัจจวโร
Phrabaidika Sarawut Saccavaro
วัดรางบัว ราชบุรี
Wat Rang Bua, Ratchaburi
E-mail: M.A.Ratchaburi1@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วม เปรียบเทียบความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยในส่วนของ การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากประชาชนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี จำนวน 384 คน วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในส่วนของ การวิจัยเชิงคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ปัญหาอุปสรรค คือ สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ดังนั้น ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมและสร้างผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการค้า และขาดเครือข่ายในการทำงาน ดังนั้น ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายและเน้นการประชาสัมพันธ์แก่คนรุ่นใหม่เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกการอนุรักษ์

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; พระสงฆ์; การอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน

*Received February 14, 2022; Revised April 25, 2022; Accepted April 27, 2022

Abstract

This research article was to study participation, comparison of the opinions, problems, obstacles, and suggestions of sangha's participation in Tai-Yuan cultural conservation at Rang Bua Sub-district, Chom-Bueng District, Ratchaburi Province. It was the mixed research methods that the quantitative research used the questionnaire as the tool to collect the data in the field study from 384 samples at Rang Bua Sub-district, Chom-Bueng District, Ratchaburi Province. The statistics used for the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test, F-test, One-way Analysis of Variance and Least Significant Difference: LSD. And the qualitative research had the documentary analysis and interview as the tool to collect the data in the field study from 7 key informants and analyzed the data through the content analysis technique.

The research outcome finds that participation had an overall opinion at high level, age, sex, education, occupation, and incomes were not different. The hypothesis was not accepted. Problems and obstacles were the economic downturn, should promoted the culture conservation tour and create Tai-Yuan cultural products for trade. And lack of working network, should promote collaboration as a network and focusing on public relations for the new generation to instill awareness of conservation.

Keywords: Participation; Sangha; Tai-Yuan Cultural Conservation

บทนำ

วัฒนธรรมเป็นผลรวมของการสั่งสมสิ่งสร้างสรรค์และภูมิธรรมปัญญาที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสังคมนั้น ๆ เป็นการสั่งสมประสบการณ์ความรู้ ความสามารถ ภูมิธรรม ภูมิปัญญาทั้งหมดได้ช่วยให้มนุษย์ในสังคมนั้น ๆ อยู่รอดและเจริญสืบต่อไปและเป็นอยู่อย่างที่เป็นในบัดนี้ (สามารถ จันทร์สุริย์ และประทีป อินแสง, 2541) วัฒนธรรมแต่และท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ที่น่าศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งวัฒนธรรมในจังหวัดราชบุรี ซึ่งตามประวัติศาสตร์นั้น เป็นพื้นที่ที่เป็นดินแดนซึ่งมีชื่อปรากฏในสมัยทวารวดี ซึ่งแม้ในยุคนั้นยังไม่มีกำหนดดินแดนที่แน่นอนก็ตาม กลุ่มคนกลุ่มต่าง ๆ ที่อาศัยในพื้นที่บริเวณดังกล่าวจึงมีความผสมผสานวัฒนธรรม ความเชื่อ และประเพณีร่วมกันมาก ทั้งนี้ ยวนราชบุรีก็เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีอัตลักษณ์ทั้งทางภาษาและวัฒนธรรม ที่นักภาษาศาสตร์จัดกลุ่มภาษายวนให้อยู่ในตระกูลภาษาไท-กระได ภาษายวนมีอัตลักษณ์ทั้งภาษาพูดและภาษาเขียนที่คล้ายคลึงกับภาษาไทยถิ่นเหนือและมีการใช้รูปอักษรธรรมล้านนาในการบันทึกคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะคัมภีร์ใบลาน และในส่วนของอัต

ลักษณะทางวัฒนธรรมของยวนที่ยังคงดำรงอยู่ คือ ภาษาพูด ผู้เฒ่าผู้แก่ชาวยวนยังคงพูดภาษายวนกับลูกหลานในชุมชน ทว่าอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมบางอย่างเริ่มสั่นคลอนในปัจจุบัน (บุญยจริย สรสีสม, 2555)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งในปัจจุบัน คือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมจัดเป็นกระบวนการที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอด เวลาทุกยุคทุกสมัยและทุกสังคม หากจะแตกต่างกันไปบ้างในเรื่องวิธีการและลักษณะของการเปลี่ยนแปลง สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมในอดีตนั้นเป็นไปอย่างช้า ๆ เนื่องจากการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ยังมีน้อย และระบบการสื่อสารคมนาคมยังไม่ค่อยพัฒนากว้างขวางเท่ากับปัจจุบัน การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมจึงเป็นไปค่อนข้างยาก แต่เมื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศของทุกสังคมมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้นทำให้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมมีอัตราการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นค่อนข้างรวดเร็วและเกิดขึ้นตลอดเวลา เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถควบคุมได้ และปัจจัยที่กำหนดให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ แรงกดดันที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ความเจริญทางเทคโนโลยี และระบบเศรษฐกิจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของคนในสังคม (นิเทศ ดินณะกุล, 2549)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นนี้ หากพระสงฆ์ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมของชุมชนใดก็ตาม ย่อมเชื่อมั่นได้ว่า จะสามารถดำรงรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะเหตุที่ วัดและพระสงฆ์ถือเป็นสถาบันทางรูปธรรมของพระพุทธศาสนาที่สำคัญดังกล่าวข้างต้น นั่นเอง จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ประกอบกับที่ผู้วิจัยมีภูมิสำเนาในพื้นที่ชาติพันธุ์ไท-ยวน จึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี” เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วม ตลอดจนปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ได้เป็นอย่างดี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง ได้แก่ ประชาชนผู้มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี จำนวน 9,297 คน ซึ่งได้ทำการสำรวจแบบบังเอิญโดยสุ่มมาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน ที่ได้จากการใช้สูตรคำนวณของทาร์โรว์ ยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 7 รูปหรือคน เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม

(n = 384)

การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน ในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมทางวัตถุ	4.43	0.262	มาก
ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ	4.46	0.297	มาก
โดยรวม	4.44	0.233	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมทางวัตถุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	-0.429	-	0.668	-	✓
อายุ	-	0.055	0.947	-	✓
การศึกษา	-	2.206	0.112	-	✓
อาชีพ	-	0.813	0.487	-	✓
รายได้	-	2.163	0.116	-	✓

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลให้ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยทุกข้อ

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี

ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
อุปสรรคจากสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ	ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรมและสร้างผลิตภัณฑ์ทาง วัฒนธรรมเพื่อการค้า
การประชาสัมพันธ์ยังจำกัดในวงแคบ	ควรส่งเสริมการใช้สื่อสารมวลชนและ เทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่มีอยู่ใน การเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ด้าน วัฒนธรรมไท-ยวนอย่างต่อเนื่อง
คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการ อนุรักษ์วัฒนธรรม	ควรส่งเสริมการเสริมสร้างค่านิยมการ อนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรมและจารีต ประเพณีที่ดีงามอย่างเป็นระบบ
ขาดเครือข่ายในการทำงาน	ควรส่งเสริมการทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกับ หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับ การอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน ทั้งในจังหวัด และทั่วประเทศ

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรคในการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์ วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ได้แก่ อุปสรรคจากสภาพ

เศรษฐกิจที่ตกต่ำ การประชาสัมพันธ์ยังจำกัดในวงแคบ คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์วัฒนธรรม และขาดเครือข่ายในการทำงาน และข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย-ยวนในตำบลรางบัว อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมและสร้างผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมเพื่อการค้า ควรส่งเสริมการใช้สื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบที่มีอยู่ในการเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ด้านวัฒนธรรมไทย-ยวนอย่างต่อเนื่อง ควรส่งเสริมการเสริมสร้างค่านิยมการอนุรักษ์และพัฒนาวัฒนธรรมและจารีตประเพณีที่ดีงามอย่างเป็นระบบ และควรส่งเสริมการทำงานเป็นเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย-ยวน ทั้งในจังหวัดและทั่วประเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย-ยวนในตำบลรางบัว อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี มีประเด็นน่าสนใจซึ่งนำมาอภิปรายผลการวิจัยไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย-ยวนในตำบลรางบัว อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี

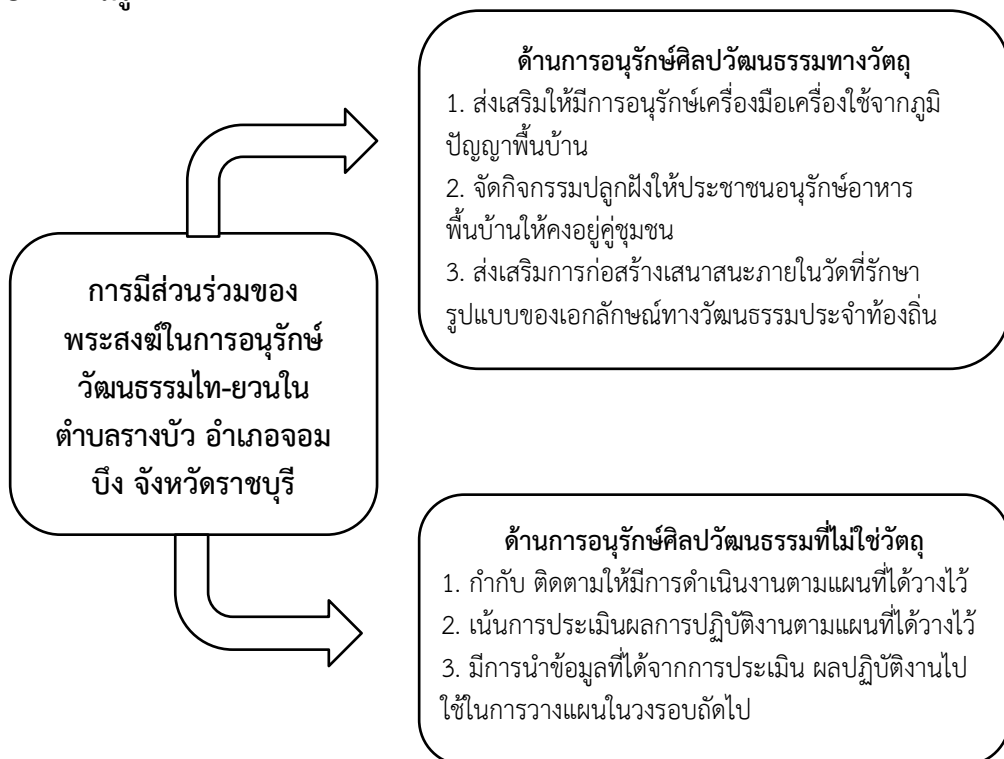
การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย-ยวนในตำบลรางบัว อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมทางวัตถุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 จากผลการวิจัยดังกล่าวนี้ แสดงให้เห็นว่า พระสงฆ์ในตำบลรางบัว อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี ตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วมที่สามารถทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบกันได้ เพราะกิจกรรมของมนุษย์ส่วนใหญ่ก็อาศัยการมีส่วนร่วมเป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมเป็นทั้งเครื่องมือและกระบวนการในกิจการต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น จำเป็นต้องอาศัยทุนทางสังคมและศักยภาพที่สำคัญยิ่งของชุมชนท้องถิ่นและสังคมไทย ที่แสดงออกในรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญา เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำมาหากิน ความเชื่อ แหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ หรือโบราณสถาน สะท้อนให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของวัฒนธรรมในฐานะเป็นมรดกทางสังคม ทั้งในส่วนของวัฒนธรรมที่จับต้องได้และวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ซึ่งได้รับอิทธิพลจากหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาแต่ดั้งเดิม และจากการที่ได้รับอิทธิพลของพระพุทธศาสนานี้เองที่ทำให้คนไทยมีใจกว้าง ไม่มีนัยกีดกัน หรือเบียดเบียนชนชาติอื่นหรือศาสนาอื่น มีไมตรีต่อทุกคนตลอดจนทำให้คนไทยยอมรับและปรับตัวเข้ากับสิ่งที่มาจากต่างวัฒนธรรมได้ง่าย ดังนั้น พระสงฆ์โดยฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณและ จึงต้องต้องให้ความสำคัญ

กับการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง เน้นประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ทุกฝ่ายร่วมกันอนุรักษ์วิถีวัฒนธรรมของชุมชนไท-ยวน ควบคู่กับการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชน ภายใต้ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาอันทรงคุณค่าของกลุ่มชนที่สืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในสถานการณ์ที่อารยธรรมจากต่างชาติที่เข้ามาทำให้วัฒนธรรมท้องถิ่นเริ่มเลือนหายไป ดังกล่าวข้างต้นนี้ สอดคล้องกับที่ ญัฐพร ดอกบุญนาค และฐาปกรณ์ ทองคำนุช (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว กรณีศึกษา: ชุมชนในตลาดร้อยปีสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี” พบว่าการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการจัดการด้านการท่องเที่ยว นั้น คนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวในระดับมาก และยังสอดคล้องกับที่ พระครูประภัสสรโนธรรม (ธงทิพย์ ปภสฺสโร) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยทรงดำ จังหวัดนครปฐม” พบว่า หัวใจสำคัญของการแสดงบทบาทในการอนุรักษ์วัฒนธรรมของพระสงฆ์ คือ การอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยทรงดำเป็นวัฒนธรรมท้องถิ่นเฉพาะกลุ่ม การสร้างแนวคิดในการอนุรักษ์ต้องมุ่งเป้าหมายในการสานต่องานด้านวัฒนธรรมไทยทรงดำแก่ผู้ที่มีเชื้อสายไทยทรงดำเป็นหลัก โดยพระสงฆ์ต้องสร้างจิตสำนึกที่มีลักษณะในการหวงแหนในรากเหง้าความเป็นชนพื้นเมืองที่เต็มไปด้วยอารยธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ที่น่าดู น่าชม และน่าภาคภูมิใจ อย่างไรก็ตามด้วยอารยธรรมจากต่างชาติที่ชาวไทยทรงดำรับเข้ามาทำให้อารยธรรมไทยทรงดำเริ่มเลือนหายไป ดังนั้น พระสงฆ์ในฐานะที่เป็นผู้อนุรักษ์วัฒนธรรมต้องปรับเปลี่ยนผสมผสานให้วัฒนธรรมที่แตกต่างสามารถอยู่รวมกันได้ พระสงฆ์จึงต้องที่มีบทบาทเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและเข้าใจในวัฒนธรรมไทยทรงดำอย่างชัดเจนในลักษณะที่สามารถถ่ายทอดความรู้ให้เยาวชนรุ่นหลังได้ และยังสอดคล้องกับที่ วารินทร์ จิตคำภู (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน (ไทยใหญ่) ในทัศนะของกรรมการบริหารสภาวัฒนธรรมอำเภอและจังหวัดแม่ฮ่องสอน” พบว่า กิจกรรมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประกอบด้วย การจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน การจัดประกวดแข่งขันกิจกรรมทางด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน การจัดเวทีเสวนา การบรรยายและปาฐกถาทางวัฒนธรรมพื้นบ้าน การทัศนศึกษาดูงานด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน กิจกรรมทางวัฒนธรรมพื้นบ้านเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทรงคุณปัญญาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ และที่สำคัญ คือ การจัดทำข้อมูลด้านวัฒนธรรมเป็นหมวดหมู่เพื่อการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านวัฒนธรรมพื้นบ้าน และยังสอดคล้องกับที่ สิทธิโชค วิบูลย์ และคณะ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาการอนุรักษ์ทางวัฒนธรรมชาวมอญเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน กรณีศึกษา: ชุมชนศาลาแดงเหนือ จังหวัดปทุมธานี” พบว่า การอนุรักษ์วัฒนธรรมนั้น ทุกฝ่ายในชุมชนต้องมีความรับผิดชอบและร่วมมือกันมาทบทวนการใช้ต้นทุนทางสังคมให้เป็นไปตามทิศทางที่ถูกต้อง อาศัยแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในรูปแบบของการจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชน ซึ่งมีหลักการพัฒนาชุมชน ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน การท่องเที่ยวโดยชุมชนเน้น การบริหารจัดการการท่องเที่ยว โดยมี

กระบวนการเพื่อก่อประโยชน์ในชุมชนคือ การกระจายรายได้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการบำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวในการพัฒนาที่ยั่งยืน และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ เป็นการศึกษาและการเรียนรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของชุมชนแก่ผู้เกี่ยวข้อง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ มีผลให้ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับที่ พระอธิการวิน ทีปธมโม (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ต่อการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งเรือยาว วัดท่าหลวง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร” พบว่า อายุ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับที่ พระครูประภัสสรมนธธรรม (ธงทิพย์ ปภสฺสโร) (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยทรงดำ จังหวัดนครปฐม” พบว่า อาชีพ ทำให้เกิดความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ดังนี้

การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมทางวัตถุ คือ ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์เครื่องมือเครื่องใช้จากภูมิปัญญาพื้นบ้าน จัดกิจกรรมปลูกฝังให้ประชาชนอนุรักษ์อาหารพื้นบ้านให้คงอยู่คู่ชุมชน และส่งเสริมการก่อสร้างเสนาสนะภายในวัดที่รักษารูปแบบของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมประจำท้องถิ่น

การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวนในตำบลรางบัว อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ คือ มีกระบวนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุโดยประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ มีกระบวนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุโดยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลปฏิบัติงานไปใช้ในการวางแผนในวงรอบถัดไป และมีกระบวนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุโดยกำกับ ติดตามให้มีการดำเนินงานตามแผนที่ได้วางไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ทุกฝ่ายควรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน เพื่อเป็นหนทางสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน
2. ภาครัฐ และสถาบันการศึกษาในพื้นที่ควรสนับสนุนการสร้างและพัฒนาสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรมไท-ยวน เพื่อเป็นหนทางสร้างรายได้ให้กับคนในชุมชนอีกทางหนึ่ง
3. ทุกฝ่ายควรเร่งเสริมสร้างค่านิยมและจิตสำนึกการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน แก่อนุชนรุ่นหลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มเด็ก เยาวชน และวัยรุ่น
4. พระสงฆ์ควรสร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน ทั้งในระดับจังหวัด และในระดับประเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

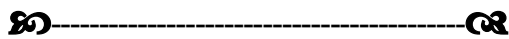
1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรพระสงฆ์แกนนำอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน
2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาหลักสูตรวัฒนธรรมไท-ยวนศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน
3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาเครือข่ายการอนุรักษ์วัฒนธรรมไท-ยวน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของสถาบันทางสังคม

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพร ดอกบุญนาค และธำพรณ์ ทองคำนุช. (2556). *การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว กรณีศึกษา: ชุมชนในตลาดร้อยปีสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปิซิเนสอาร์แอนด์ตี.
- นิเทศ ดินณะกุล. (2549). *การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญยจริย สรสีสม. (2555). *สงคราม 9 ทศ และประวัติศาสตร์เมืองราชบุรี: กระบวนทัศน์การสืบสานอัตลักษณ์ 8 กลุ่มชาติพันธุ์*. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- พระครูประภัสร์มโนธรรม (ธงทิพย์ ปภสฺสโร). (2555). *บทบาทพระสงฆ์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยทรงดำ จังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิการวิน ทีปธมโม. (2557). *บทบาทของพระสงฆ์ต่อการอนุรักษ์ประเพณีการแข่งขันเรือยาววัดท่าหลวง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วารินทร์ จิตคำภู. (2551). *การอนุรักษ์วัฒนธรรมพื้นบ้าน (ไทยใหญ่) ในทัศนะของกรมการบริหารสภามหาวิทยาลัยและจังหวัดแม่ฮ่องสอน* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันวัฒนธรรมศึกษา.
- สามารถ จันทรสุริย์ และประทีป อินแสง. (2541). *การศึกษาเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สิทธิโชค วิบูลย์ และคณะ. (2554). *การศึกษาการอนุรักษ์ทางวัฒนธรรมชาวมอญเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชน กรณีศึกษา: ชุมชนศาลาแดงเหนือ จังหวัดปทุมธานี* (รายงานการวิจัย). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*

THE USE OF TECHNOLOGY FOR PROMOTING SANGHA'S PROPAGATION OF
BUDDHISM IN MUANG DISTRICT PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE



พระครูสังฆรักษ์วันวัฒน์ อินทปญโญ

PhrakhruSangkarak Wanawat Inthapanyo

วัดคลองวาฬ ประจวบคีรีขันธ์

Wat Klong Wan, Prachuap Khiri Khan

E-mail: m.a.ratchaburi1@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยี 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น และ 3) เสนอแนะการใช้เทคโนโลยี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี เชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว คุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 2) เพศ อายุ รายได้ อาชีพ มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย และ 3) ปัญหาอุปสรรค คือ การสนับสนุนส่งเสริมน้อย ใช้สื่อสารรูปแบบเก่า ไม่ได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ยังไม่มีการบรรยายลงในโลกอินเทอร์เน็ต ไม่ให้ความสนใจ

คำสำคัญ: การใช้เทคโนโลยี; การส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

Abstract

The objectives of this research paper were: 1. To study the use of technology, 2. To compare opinions, and 3. To suggest the use of technology. Research methodology was the mixed research method. Quantitative method using questionnaire as the tool to collect field data from 398 samples. Data were analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by t-test, f-value, one-way variability analysis. The qualitative method, documented analysis. The interview form was also used as a tool to collect field data from 8 key informants or people and analyze the data with contextual content analysis techniques.

The results of the research were found that 1. The overall technology usage condition was at a high level. The mean was 3.89. 2. sex, age, income, occupation, opinions on the use of technology for promoting Buddhism propagation among the Sangha in Muang District, Prachuap Khiri Khan Province, by overall, there was no difference. Therefore, the research hypothesis was rejected and 3. the problems and obstacles were less support. using old communication not developing new knowledge There has not yet been described in the Internet world. not paying attention

Keywords: The use of technology; Promote the propagation of Buddhism

บทนำ

การเผยแผ่ของพระสงฆ์ในปัจจุบัน จะมีการสอนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตั้งแต่สมัยพุทธกาลจวบกระทั่งถึงปัจจุบัน ได้มีวิวัฒนาการรูปแบบการเผยแผ่ออกไปอย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นการเผยแผ่อันดีงามของพระพุทธศาสนาในนานาประเทศ แม้ว่าในประเทศที่พระพุทธศาสนาเผยแผ่ไปจะมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความแตกต่างกันในแต่ละชนชาติ พระพุทธศาสนาก็ได้อนุโลมวิวัฒนาการไปตามรูปแบบวิถีของชนชาตินั้นๆ ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยมีพุทธบริษัททั้งสิ้น ทำหน้าที่การเป็นสาวกที่ดีช่วยกันประกาศพระศาสนาเผยแผ่ธรรมะสู่หมู่ชนในลักษณะรูปแบบต่างๆ กันออกไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมัยสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว เป็นสาเหตุที่ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตไปด้วย การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเป็นอีกสาเหตุที่ทำให้พุทธศาสนิกชนมีความใกล้ชิดหรือห่างไกลพระพุทธศาสนาปัญหาในการเผยแผ่ธรรมะของสถาบันสงฆ์ไทย พระสงฆ์และสามเณรส่วนใหญ่มีการศึกษาน้อย ไม่เข้าใจพุทธธรรมอย่างลึกซึ้งและไม่เข้าใจสภาพสังคมปัจจุบันจึงสื่อสารกับประชาชนอย่างด้อยประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์ระหว่างพระกับประชาชนเป็นเพียงพิธีกรรมเป็นส่วนใหญ่ การที่มีพระสงฆ์เข้าใจพุทธธรรมได้ลึกซึ้งเข้าใจชีวิตและสังคมในปัจจุบันและมีความสามารถในการสื่อสารมีความสำคัญต่อประเทศไทยและต่อโลกมาก สมควรที่จะให้ความสนใจต่อเรื่องนี้

เมื่อกล่าวถึงการเรียนรู้ของพระสงฆ์ว่าควรเรียนรู้ใน 3 เรื่องใหญ่ (1) เรียนรู้พุทธธรรมให้ลึกซึ้งทั้งทางปริยัติและปฏิบัติ (2) เรียนรู้เข้าใจสังคมปัจจุบันให้รู้เท่าทันสังคมเพื่อประโยชน์ในการสอน (3) เรียนรู้การติดต่อสื่อสารให้เป็นที่สนใจของผู้คน ให้จับใจคน ให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือที่เรียกว่า อนุศาสนีปาฏิหาริย์ นั่นเอง รวมทั้งการใช้เครื่องมือติดต่อสื่อสารสมัยใหม่ด้วย (ประเวศ วะสี, 2539) จากปัญหาดังกล่าว ทำให้มองเห็นว่า สาเหตุใดพระสงฆ์ในประเทศไทยที่มีความรู้ความเข้าใจในทางพระพุทธศาสนา แต่ยังขาดการแสวงหาความรู้ หรือที่มีความรู้อยู่แล้วไม่สามารถนำความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำมาถ่ายทอดเผยแผ่ให้ผู้อื่นได้รับรู้ร่วมกันและเข้าใจได้หลังจากที่พระพุทธองค์ได้ส่งพระสาวกออกไปเผยแผ่พระพุทธศาสนายังเมืองต่าง ๆ ยังผลให้พระพุทธศาสนาเจริญรุ่งเรืองขึ้นตามลำดับ และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาก็มีการสืบทอดและพัฒนาไปตามยุคตามสมัย การเผยแผ่ของพระพุทธเจ้าทำกันหลายรูปแบบ เช่น การแสดงธรรม การสนทนาธรรมการแนะนำสั่งสอน การปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเลื่อมใส และการตอบปัญหาข้อข้องใจสงสัย เป็นต้น โดยที่พระพุทธเจ้าได้ทรงประทานแม่แบบ หลักในการปฏิบัติ การแสดงธรรม ให้มีเหตุผลต่อเนื่องกันไปโดยลำดับ ชี้แจงให้เข้าใจชัดเจนในแต่ละประเด็น แสดงธรรมด้วยจิตเมตตา มุ่งให้ประโยชน์แก่ผู้ฟัง ไม่แสดงธรรมเพราะเห็นแก่ลาภสักการะแสดงธรรมไม่ยกตนข่มท่าน และไม่เสียดสีข่มผู้อื่น ให้เกิดความกระตือรือร้น (พระครูวินัยธรปัญญา ญาณวโร (ศรีสมุทร) และ บุญเตือน ทรัพย์เพชร, 2564) ซึ่งทำให้ให้พระพุทธศาสนามีศาสนทายาทสืบทอดพระพุทธศาสนาต่อมาจนถึงปัจจุบัน พระสงฆ์ในพระพุทธศาสนานับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อความเจริญ ความมั่นคงของพระพุทธศาสนา มีหน้าที่เผยแผ่ธรรมะ นำหลักธรรมไปสอนประชาชนให้ดำรงตนอยู่ในคลองธรรม และประพฤติปฏิบัติตนในสัมมาปฏิบัติ ก่อให้เกิดความสงบสุขทั้งต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม การเผยแผ่ธรรมในสมัยนั้น พระพุทธองค์ทรงใช้วิธีการเผยแผ่โดยอาศัยสภาพสิ่งแวดล้อม ตัวบุคคล และวัตถุสิ่งของ รวมทั้งหมู่คณะ จาริตประเพณี สามัญสำนึกอุปนิสัย ระดับภูมิปัญญา ความรู้ของผู้ฟังว่าอยู่ในระดับไหนควรฟังธรรมในระดับธรรมะใด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพุทธองค์ทรงใช้วิธีการเผยแผ่สุขุมคัมภีรภาพ ทำให้คนฟังเกิดความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งซึ้งถึงใจคนฟังเข้าใจและสนใจอยากฟังมีจิตใจคล้อยตามรสพระธรรมเทศนามากขึ้น การเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศได้ส่งผลกระทบต่อกลุ่มผู้ใช้ รวมทั้งพระภิกษุสงฆ์ในพระพุทธศาสนา และการสื่อสารสนทนาสั่งสอนธรรมะกับบุคคลต่าง ๆ เนื่องจากความสะดวกสบาย และเป็นการประหยัดเวลารวดเร็ว ตัวอย่างเช่น ในเว็บไซต์ เฟซบุ๊ก โดยทดลองค้นหาคำว่า พระ หลวงพี่ พระมหา และ “พระ” (PHRA) เป็นต้น ก็พบว่าพระสงฆ์ที่ใช้เฟซบุ๊ก ในการสื่อสารอยู่เป็นจำนวนมาก พระภิกษุส่วนมากใช้เทคโนโลยี ให้เป็นประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา แต่ก็ยังมีพระภิกษุสามเณร

ใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Online Social Media) ในทางที่ไม่เหมาะสม สร้างความไม่สบายใจแก่พุทธศาสนิกชนบางกลุ่มจนมีการร้องเรียนดังปรากฏเป็นข่าว จากการขยายตัวอย่างรวดเร็วของเครือข่ายสังคมทำให้ผู้คนทั่วโลกที่ไม่รู้ว่าจะอยู่ในสถานะ หรือ กลุ่มใดรวมถึงกลุ่มพระสงฆ์ต่างก็ต้องปรับตัวเพื่อเตรียมรับผลกระทบจากอิทธิพลของเครือข่ายสังคมที่อาจมีทั้งด้านสว่าง และด้านมืดที่จะตามมาพร้อม ๆ กันไม่เพียงฆราวาสเท่านั้นที่ใช้เครือข่ายสังคมแต่พระสงฆ์ก็มีการนำเครือข่ายสังคม นำไปประยุกต์เพื่อพัฒนาพระพุทธศาสนาให้อยู่คู่สังคมได้อย่างยาวนานไม่ว่าจะยุคสมัย หรือ เทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใดก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเอาหลักธรรมะเข้าถึงกลุ่มคนในวัยรุ่น (Gen Y and Gen Z) ที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี ก็ทำได้ง่ายขึ้น อนึ่งหากพระสงฆ์ล้าหลังเรื่องเทคโนโลยี หรือ ไม่มีการปรับตัวนำเทคโนโลยีไปใช้ก็อาจจะเป็นไปได้ว่าพระพุทธศาสนามีโอกาสที่จะค่อย ๆ เลือนหายไปจากสังคมสมัยใหม่ที่ผู้คนส่วนใหญ่อยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แต่ในทางตรงกันข้ามก็มีการวิพากษ์วิจารณ์กันมากกว่าการที่พระสงฆ์ใช้เครือข่ายสังคมนั้นมีพระสงฆ์บางกลุ่มที่ใช้เครือข่ายสังคมเทคโนโลยีไม่เหมาะสม (พระอภิชรารักษ์ สิริวัฒน, 2560)

ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงศึกษา วิจัยเรื่อง การใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการดูพฤติกรรมของพระในการเผยแผ่ ในการแสดงความคิดเห็น การตอบปัญหา การสื่อสารกับบุคคล และญาติโยม การสนทนา การหาข้อมูลข่าวสาร และการสื่อสารเป็นกระบวนการพุทธธรรม อาทิเช่น ผู้ส่งสาร สารช่องทาง ผู้รับสาร มีความสำคัญอย่างไร และขั้นตอนกระบวนการสื่อสารอย่างไรบ้าง ตลอดจนจนถึงรูปแบบการสื่อสารพุทธธรรมผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ของพระสงฆ์ในสังคมไทยที่ใช้ในการประกาศพระพุทธศาสนา เพราะว่าหากจะใช้วิธีการเผยแผ่แบบเดิมอาจจะไม่เข้าถึงสังคมยุคใหม่ เทคโนโลยีสารสนเทศ จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงและเผยแผ่พระพุทธศาสนา ให้กว้างขวางไปทั่วโลก ภายใต้บริบทและแนวโน้มของประชากรโลกที่จะใช้ชีวิตในโลกออนไลน์หรืออินเทอร์เน็ตเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ ทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์ เคลื่อนที่ ดังนั้น ประเทศไทยควรใช้เทคโนโลยี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีดำเนินงานวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี โดยในส่วนของงานวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนอำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 398 คน จากการใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในส่วนของงานวิจัยคุณภาพมีการวิเคราะห์เอกสาร และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม

(n = 398)

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์		ระดับความคิด		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านผู้ส่งสาร	4.00	0.293	มาก
2	ด้านสาร	3.75	0.398	มาก
3	ด้านช่องทางการสื่อสาร	3.85	0.375	มาก
4	ด้านผู้รับสาร	3.95	0.328	มาก
ภาพรวม		3.89	0.266	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า พบว่า การใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้ส่งสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t-test	F-test	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
				ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ	-1.466	-	0.143	-	✓
อายุ	-	1.136	0.339	-	✓
การศึกษา	-	3.655*	0.027	✓	-
รายได้	-	2.886	0.057	-	✓
อาชีพ	-	2.551	0.055	-	✓

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ อาชีพ มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ผลการเปรียบเทียบประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสำหรับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ตารางที่ 3 สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
การสนับสนุนส่งเสริมผู้บรรยายน้อยเกินไป ไม่มีและไม่เปิดโอกาส	ส่งเสริมสนับสนุนให้พระภิกษุผู้บวชที่มีความสามารถได้แสดงความสามารถจะทำให้เกิดผลสำเร็จแล้วจะได้มีคนรุ่นใหม่มาเป็นตัวตายตัวแทนในการดำเนินงานหรือการบรรยายธรรม
การใช้สื่อสารในปัจจุบันเหมือนรูปแบบเก่าไม่ได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่แสดงในที่อยู่ในคัมภีร์แสดงเต็มรูปแบบเดิม ๆ ไม่มีรูปแบบใหม่	ควรพัฒนาผู้บรรยายให้มีความสามารถในการแสดงธรรมได้หลากหลายหาหนทางในการแสดงหลักธรรมเพื่อให้เข้ายุคปัจจุบันได้เป็นที่ดีที่สุด
ยังไม่มีมีการบรรยายลงในโลกอินเทอร์เน็ตของคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	ควรสนับสนุนในการบรรยายลงในโลกอินเทอร์เน็ตผ่านเทคโนโลยีให้มากที่สุดจะได้เป็นการแนะนำบุคลากรที่มีความสามารถใครมีโอกาสได้แสดงออกในการบรรยายหลักธรรมทำให้เป็นที่รู้จักกันทั่วโลก
ส่วนน้อยไม่ให้ความสนใจในการแสดงหรือการทำของคณะสงฆ์มากเท่าไรส่วนมากจะเป็นบุคลากรหรือหน่วยงานที่เป็นประจำอยู่แล้ว	ควรทำให้คนสนใจในหลักธรรมหรือสนใจในการทำความดีมีหลายช่องทางเช่นการลงผ่าน you tube ลงในโลกออนไลน์อย่างเว็บไซต์ทำให้บุคคลที่ยังไม่เกิดความรู้สึกเราแสดงให้เขาเห็นว่าการทำงานหลักธรรมกับเทคโนโลยีเข้าร่วมกันทำให้มีประสิทธิผลมีประสิทธิภาพอย่างไร

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัญหา อุปสรรคของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมผู้บรรยายน้อยเกินไป และไม่เปิดโอกาสให้แสดงออก การใช้สื่อสารในปัจจุบันเหมือนรูปแบบเก่า ไม่ได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่แสดงในที่อยู่ในคัมภีร์แสดงเต็มรูปแบบเดิม ๆ ไม่มีรูปแบบใหม่ ส่วนน้อยยังไม่มี การบรรยายลงในโลกอินเทอร์เน็ตของคณะสงฆ์ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ส่วนมากจะเป็นของคณะอื่นที่ได้ลงจะทำให้ในคณะสงฆ์ในอำเภอเมืองไม่มีคนรู้จักในการแสดงหลักหรือการบรรยายหลัก และส่วนน้อยไม่ให้ความสนใจในการแสดงหรือการทำของคณะสงฆ์มากเท่าไรส่วนมากจะเป็นบุคลากรหรือหน่วยงานที่เป็นประจำอยู่แล้ว และข้อเสนอแนะการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ส่งเสริมสนับสนุนให้พระภิกษุผู้บวชที่มีความสามารถได้แสดงความสามารถ ควรพัฒนาผู้บรรยายให้มีความสามารถในการแสดงธรรมได้หลากหลายหาหนทางในการแสดงหลักธรรมเพื่อให้เข้ายุคปัจจุบัน ควรสนับสนุนในการบรรยายลงในโลกอินเทอร์เน็ตผ่านเทคโนโลยีให้มากที่สุดจะได้เป็นการแนะนำบุคลากรที่มีความสามารถใครมีโอกาสได้แสดงออกในการบรรยายหลักธรรมทำให้เป็นที่รู้จักกันทั่วโลก ควรทำให้คนสนใจในหลักธรรมหรือสนใจในการทำมาดามีหลายช่องทางเช่นการลงผ่าน you tube ลงในโลกออนไลน์อย่างเว็บไซต์ทำให้บุคคลที่ยังไม่เกิดความรู้สึกเราแสดงให้เขาเห็นว่าการที่นำหลักธรรมะกับเทคโนโลยีเข้าร่วมกันทำให้มีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีประเด็นน่าสนใจซึ่งนำมาอภิปรายผลการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้ส่งสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านสาร ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 พระภิกษุเผยแผ่ ในอำเภอเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีการบริหารจัดการการเผยแผ่ พระพุทธศาสนาของพระสังฆาธิการบ้างพระภิกษุผู้มีความชำนาญการบ้าง เพื่อให้ประชาชนสาธุชนได้รับฟังอย่างในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีบางส่วนที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการบรรยายหรือการเทศน์แสดงธรรมะ บางส่วนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ยังมีใช้รูปแบบเทศน์หรือการบรรยายแบบเดิม ปัจจุบันในคณะของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ยังส่งเสริมให้คณะสงฆ์มีความรู้ความเข้าใจกับระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อตอบสนองในการทำงานในการบรรยาย จะได้สะดวกและได้เห็นภาพ

ชัดเจนในการบรรยายแต่ละครั้งหรือการเทศน์การแสดงธรรมจะได้ง่ายขึ้นและประชาชนบุคคลทั่วไปจะเห็นภาพเพราะสังคมปัจจุบันความสนใจในคำพูดแล้วนึกคิดเองมีน้อยทำอย่างไรให้เขาทำความเข้าใจให้ทันยุคปัจจุบัน ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ นาวัน วงศ์รัตนมัจฉา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง “ผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูของพระธรรมจาริก” พบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาควรมีแผนหรือโครงการการเผยแผ่พระพุทธศาสนาควรชักชวนให้เข้ามาศึกษาทำความเข้าใจในหลักทั้งพระปริยัติธรรมและนิตทำอย่างต่อเนื่องเพื่อพิสูจน์การบริหารจัดการ เผยแผ่พระพุทธศาสนา

ด้านผู้ส่งสาร การใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านผู้ส่งสาร ต้องมีคุณลักษณะโดยรวม ดังต่อไปนี้ (1) มีบุคลิกดีและตื่นตัวเสมอ (2) น้ำเสียงดีพูดจาไพเราะ รู้อักขระวิธี (3) รู้ในเนื้อหาธรรมะดี (4) มีปฏิภาณไหวพริบ รู้จักการประยุกต์การผสมผสาน (5) มีอริยาไยเป็นมิตร ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ บัญชายุทธ นาคมุจลินท์ (2555) ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี” พบว่า การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหารทั่วไป เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงานสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม พระพุทธเจ้าทรงใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารองค์กรการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระองค์อาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารต่าง ๆ เป็นปัจจัยในการบริหาร ปัจจุบันมีทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่เกิดขึ้นมากมาย สามารถนำมาใช้บริหารองค์กรแล้วประสบผลสำเร็จ เช่น ทฤษฎีองค์กร ทฤษฎีการบริหาร ทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นต้น

ด้านสาร ต้องมีความรอบรู้ รู้ละเอียดในหลักธรรมที่นำมาเทศน์ ตามหลักพหูสูต พระนักเทศน์เองต้องเป็นแบบอย่างในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธเจ้ามาปฏิบัติได้ เพื่อเป็นตัวอย่างให้ปฏิบัติตาม การใช้ภาษาในการเทศน์ก็ต้องเป็นภาษาที่สื่อสารให้ผู้ฟังเข้าใจได้ง่าย สั้นๆ แต่ได้ใจความครบถ้วน นำไปปรับใช้ในชีวิตได้ ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ พระครูอุทัยกิจจารักษ์ (สุรางค์ สุจิณโณ) (2556) ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค 2” พบว่า ทฤษฎีการสื่อสารของเดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo) และหลักพุทธวิธีการบริหารและการเผยแผ่ เพื่อส่งเสริมให้พระสงฆ์มีการให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค 2 มีปัญหาที่ชัดเจน องค์กรมีบุคลากรไม่พอเพียงที่จะเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างถูกต้องและถ่องแท้ พระนักเผยแผ่ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องถ่องแท้มีจำนวนจำกัด เป็นปัญหาในการเผยแผ่ ทำให้พุทธศาสนิกชนเกิดความสับสน สำคัญผิดและเข้าใจคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงตามหลักพระพุทธศาสนา

ด้านช่องทางการสื่อสาร ต้องมีความสามารถในการนำเสนอสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้รับสารสามารถเข้าใจในความหมายนั้นได้ จากนั้นจะเป็นที่ความสามารถของพระนักเทศน์เองว่าจะสอดแทรกการแสดงธรรมอย่างไรให้เกิดความน่าฟังน่าติดตาม พระนักเทศน์จะต้องพิจารณาว่าจะต้องเลือกวิธีการใดในการส่งสารให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟัง พระนักเทศน์ต้องรู้จักนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาเสริมให้เกิดประโยชน์ในการเทศน์สูงสุด ต้องมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาพระนักเทศน์สม่ำเสมอ ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ ฉัตรชัย ธรรมครบุรี (2557) ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน” พบว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ และศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัด มีกรอบนโยบายภาครัฐให้การส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี ก็ได้นำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้าและทฤษฎีการบริหารองค์กรสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามแล้วแต่ความคิด หลักการ ทฤษฎี ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีของกุลิคและเออร์วิค ทฤษฎีของดร.เอดเวิร์ด เดมมิง ยังมีกฎธรรมชาติของพระพุทธเจ้า 5 ประการ ซึ่งเห็นว่ามีความสัมพันธ์กับวิทยาการสมัยใหม่ควรนำมาประกอบการบริหารองค์กร ซึ่งการบริหารไม่มีรูป แบบตายตัวขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น ถ้าหากเรามีวิธีการคิดและบูรณาการเชิงบริหารแล้วจะทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพเกินกว่าที่คิดและเห็นว่าควรนำมาใช้กับการบริหารองค์กรอื่นๆ ในพื้นที่ต่อไป การพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติให้กับบุคคล หรือบุคลากรของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ให้มีศักยภาพที่มากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สามารถบริหารจัดการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ การพัฒนาจะต้องประกอบด้วยการศึกษา การฝึกอบรม การประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นำแหล่งเรียนรู้

ด้านผู้รับสาร ประชาชนผู้รับฟังธรรมะมักจะฟังเทศน์ด้วยเพราะเป็นหน้าที่ที่ต้องทำเท่านั้น การเทศน์ถูกจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของงานพิธี ผู้รับสารที่มีความแตกต่างกันจะให้ความสนใจการเทศน์ที่มากน้อยต่างกันด้วย นักเทศน์ต้องพิจารณาเลือกธรรมะที่เหมาะสมกับผู้ฟัง ในการใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายจะทำให้ผู้ฟังธรรมะได้ประโยชน์อย่างสูงสุด ในการฟังเทศน์แต่ละครั้งอาจจะมีปัญหาเกิดขึ้นได้ เช่น ความไม่พร้อมของทั้งผู้เทศน์และผู้ฟัง ความลึกซึ้งของธรรมะที่แสดง สิ่งรบกวนทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ เสียงรบกวนรอบด้าน ความพลุกพล่านของคน อย่างไรก็ตาม พระนักเทศน์ก็ยังมีผลสำคัญ เพราะ ผู้ฟังเทศน์ส่วนใหญ่จะให้ความสนใจความเลื่อมใสที่พระนักเทศน์ ดังนั้น พระนักเทศน์เองต้องมีความรู้ความสามารถ ต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาเพื่อทำหน้าที่ได้ดีที่สุด ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ ทรงวิทย์ แก้วศรี (2550) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีในการประกาศพระศาสนาของพระพุทธเจ้า” พบว่า พระพุทธเจ้าทรงประกาศพระศาสนาด้วยพระปริชาสามารถและกุศโลบายอันแยบยลลึกซึ้ง

ยุทธวิธีของพระองค์เมื่อเปรียบเทียบเคียงแสดงว่าทฤษฎีการบริหารเชิงยุทธวิธีของตะวันตกมาสอดคล้องกับวิธีการของพุทธเจ้าโดยมีข้อสงสัยทั้งวิธีของพุทธเจ้ามีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อหาโอกาสและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อหาจุดแข็งจุดอ่อนพระพุทธเจ้าทรงวิเคราะห์โดยรวมทุกสภาพแวดล้อม โดยคาดคะเนเอาว่าจะต้องเป็นไปตามนั้นซึ่งอาจจะไม่แน่นอนพระพุทธเจ้าทรงคิดค้นทฤษฎีภาวนาปัญญาจึงเป็นตั้งสมมติฐานแล้วคิดหาวิธีเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายเพื่อคาดคะเนนำมาประยุกต์ประมวลสรุปเป็นทฤษฎี สามารถนำเอาหัวข้อธรรมมาใช้ควบคุมกันได้อย่างหรือจะเอาคือการใช้โยนิโสมนสิการ แต่ละแบบของการแสดงให้เป็นวิธีการขั้นตอนอย่างชัดเจนสุดท้ายได้แสดงตัวอย่างการบูรณาการยุทธวิธีแบบพุทธวิธีกับการใช้สอยสิ่งที่มีมาประยุกต์ใช้ให้ทันยุคทันสมัยองค์ความรู้ของผู้บรรยายต่อไป

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ พระกฤษประสงค์ ปาสาทิโก (ประดิษฐ์ขวัญ) (2561) ได้วิจัยเรื่อง "การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูต ในอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของพระธรรมทูตในอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวม พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตในอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน การศึกษา อาชีพ รายได้ แตกต่างกัน มีความคิดต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตในอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ด้านอายุ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยนี้ สอดคล้องกับที่ พระครูโสภณธรรมพิทักษ์ (วิรัตน์ วิรตโน) ได้วิจัยเรื่อง “การเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยสื่อวิทยุกระจายเสียงของวัดธรรมรังสี อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” พบว่า การเปรียบเทียบความเห็นที่มีต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยสื่อวิทยุกระจายเสียงของวัดธรรมรังสี อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา และพฤติกรรมการรับฟังของประชาชนผู้ตอบ

แบบสอบถามตามสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน ได้แก่ อายุ และ การศึกษาสามัญ มีผลให้ความคิดเห็นต่อการเผยแผ่พุทธธรรมด้วยสื่อวิทยุกระจายเสียงของวัด ธรรมรังสี อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ด้านการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวม จำแนกตามการศึกษา แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

ด้านผู้ส่งสาร มีแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ มีการศึกษาพระธรรมวินัยและอบรมตนเป็นที่น่าเลื่อมใส มีความรู้ความเข้าใจในการอธิบายหลักธรรม และใช้วาจาเหมาะสมกับวัยของผู้ฟัง พระสงฆ์เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ฟังธรรม พระสงฆ์กล่าววาจา รู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมตามสมควรแต่ละชุมชน รู้จักประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมโดยไม่เสียสมณสาธูป พระสงฆ์สอดแทรกหลักธรรมและสุภาษิตในการทำให้ผู้ฟังเข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พระสงฆ์เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการวางตนให้เหมาะสมกับในสภาพสังคมที่เข้าไปแสดงธรรม และเป็นผู้แสวงหาความรู้เทคนิคต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้

ด้านสาร มีแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ เป็นผู้อบรมตน ตั้งมั่นในศีลสมาธิปัญญาแล้วนำมาสอนผู้อื่น พระสงฆ์มีความรู้ความเข้าใจ ในการอธิบายหลักธรรมให้เหมาะสมกับวัยของผู้ฟัง พระสงฆ์มีลักษณะในการใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมตามความรู้ความสามารถโดยไม่เสียสมณสาธูป มีความรู้ในระเบียบ และวิธีการแสดงธรรม พระสงฆ์มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักธรรมมาเผยแผ่ให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน พระสงฆ์ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมได้อย่างเหมาะสมและเข้าใจ โดยไม่ให้เป็นไปในเชิงพุทธพาณิชย์ พระสงฆ์นำเอาหลักธรรมมาใช้ และแสดงได้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม และพระสงฆ์รู้จักเลือกใช้หลักธรรมนำมาเผยแผ่ให้ผู้ฟังเข้าใจ

ด้านช่องทางการสื่อสาร มีแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ มีความรู้ในการนำเสนอหลักธรรมผ่านสื่อออนไลน์ พระสงฆ์มีความชำนาญในการตอบปัญหาธรรมกับผู้ฟัง และนำเสนอหลักธรรมผ่านเครื่องมือการสื่อสารเป็นอย่างดี พระสงฆ์มีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ให้ทันยุคให้ทันกับสภาพการปัจจุบันในยุคโลกาภิวัตน์ มีการใช้เทคโนโลยีในการเผยแผ่ธรรมให้เข้าถึงชุมชนได้ตลอดเวลา พระสงฆ์มีการแสดงธรรมผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียง ให้ประชาชนสามารถฟังได้ตลอดเวลา พระสงฆ์มีความสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการติดต่อประสานงานในการเผยแผ่ธรรมทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ พระสงฆ์มีการประยุกต์ใช้เครื่องมือในการเผยแผ่ธรรมผ่านสื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ และพระสงฆ์มีการวางแผนกลยุทธ์การเผยแผ่ธรรมเชิงรุกโดยการผลิตสื่อออนไลน์และดาวนโหลดโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ด้านผู้รับสาร มีแนวทางการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนา คือ ผู้ฟังได้รับประโยชน์จากการฟังธรรม และนำมาปรับใช้ ผู้ฟังรู้จักประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยีในการรับฟังธรรม ผู้ฟังได้แนวทางในการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ผู้ฟังชื่นชอบสื่อธรรมออนไลน์ที่พระสงฆ์นำมาเผยแผ่เข้ากับสังคมในยุคปัจจุบันได้

ผู้ฟังสามารถฟังธรรมจากสื่อออนไลน์เช่นวิทยุโทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา ผู้ฟังมีความชื่นชอบเทคนิคในการเผยแผ่ธรรม และนำไปประยุกต์ในชีวิตประจำวันได้ ผู้ฟังเกิดความสนใจในหลักธรรม และร่าเริงไม่เบื่อหน่ายในหัวข้อธรรม และผู้ฟังมีพื้นฐานความเข้าใจหลักธรรมที่พระสงฆ์บรรยายตามสมควรแก่ความรู้ความสามารถของตน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้พระภิกษุผู้บวชที่มีความสามารถได้แสดงความสามารถจะทำให้เกิดผลสำเร็จแล้วจะได้มีคนรุ่นใหม่มาเป็นตัวตายตัวแทนในการดำเนินทำหรือการบรรยายธรรมนั่นเอง
2. ควรพัฒนาผู้บรรยายให้มีความสามารถในการแสดงธรรมได้หลากหลายหาหนทางในการแสดงหลักธรรมเพื่อให้เข้ายุคปัจจุบันได้เป็นที่ดีที่สุด
3. ควรสนับสนุนในการบรรยายลงในโลกอินเทอร์เน็ตผ่านเทคโนโลยีให้มากที่สุดจะได้เป็นการแนะนำบุคลากรที่มีความสามารถใครมีโอกาสดำเนินการในการบรรยายหลักธรรมทำให้เป็นที่รู้จักกันทั่วโลก
4. จะทำอย่างไรให้คนสนใจในหลักธรรมหรือสนใจในการทำความดีมีหลายช่องทางเช่นการลงผ่าน you tube ลงในโลกออนไลน์อย่างเว็บไซต์ทำให้บุคคลที่ยังไม่เกิดความศรัทธาเราแสดงให้เห็นว่าการที่นำหลักธรรมะกับเทคโนโลยีเข้าร่วมกันทำให้มีประสิทธิภาพอย่างไร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ “การบริหารจัดการเผยแผ่ของพระสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์” ในพื้นที่จังหวัดอื่นให้เห็นถึงศักยภาพของพระนักเผยแผ่ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค
2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ “การพัฒนารูปแบบการเผยแผ่ของพระสงฆ์” ในพื้นที่จังหวัดอื่นเพื่อนำมาเปรียบเทียบและพัฒนาในครั้งต่อไป
3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับ “การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามหลักพุทธธรรม” ข้อใดข้อหนึ่งในพื้นที่จังหวัด เพื่อชี้ให้เห็นถึงการเข้าถึงหลักพุทธธรรมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

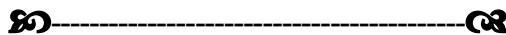
ฉัตรชัย ธรรมนครบุรี. (2557). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพระพุทธศาสนาของโรงเรียนรางวัลพระราชทาน (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร)* พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ทรงวิทย์ แก้วศรี (2550). การศึกษาวิเคราะห์ยุทธวิธีในการประกาศพระศาสนาของพระพุทธเจ้า (ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2550)
- นาวัน วงศ์ตันมัจฉา. (2554) ผลสัมฤทธิ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในกลุ่มชาติพันธุ์ลีซูของ พระธรรมจาริก (ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บัญชายุทธ นาคมุขลินท์. (2555) วิเคราะห์การบริหารองค์กรในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของ ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประจำจังหวัดอุทัยธานี (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ประเวศ วะสี. (2539). พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคม ในหลักการบริหารและการจัดการวัดในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการศรัทธา.
- พระกฤษประสงค์ ปาสาทิโก (ประดิษฐ์ขวัญ) (2561). การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตในอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูโสภณธรรมพิทักษ์ (วิรัตน์ วิรัตน์) (2561). การเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยสื่อวิทยุกระจายเสียงของวัดธรรมรังสี อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูอุทัยกิจจารักษ์ (สุรงค์ สุจินโณ). (2556). รูปแบบการบริหารจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาค 2 (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวินัยธรปัญญา ปณณวโร (ศรีสมุทร) และ บุญเตือน ทรัพย์เพชร. (2564). การจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(4), 423-433.
- พระอัคราภิสุทธิ สิริวัฒน. (2560). กระบวนการสื่อสารพุทธธรรมผ่านสื่อสังคมออนไลน์ของ พระสงฆ์ในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษา
สาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2

ด้วยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD*

DEVELOPING LEARNING ACHIEVEMENTS IN HEALTH EDUCATION AND
PHYSICAL EDUCATION GROUPS ON LIFE SAFETY MATHAYOMSUKSA 2
STUDENTS BY COLLABORATIVE LEARNING MANAGEMENT
WITH STAD TECHNIQUE



สุภาพร คางคำ, ศิริพร พึ่งเพชร

Supaporn Kangkum, Siriporn Puengphet

วิทยาลัยนครราชสีมา

Nakhonratchasima College

E-mail: Supaporn1129@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนและก่อนเรียน (2) ศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 จำนวน 26 คน โรงเรียนเนินสง่าวิทยา จังหวัดชัยภูมิ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย (1) แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD หน่วยการเรียนรู้ อายาริ อ่าลอง อ่าเสพ และหน่วยการเรียนรู้ ลดความเสี่ยง (2) แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (3) แบบสอบถามความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีอยู่ 5 ขั้นตอน เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=27.49$, S.D.=1.27) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลังเรียนเทียบกับเกณฑ์ร้อยละ 80 จำนวน 16 คน นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$, S.D.=0.09)

คำสำคัญ: การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD; ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Abstract

The objectives of this research article were 1. To compare the learning achievement after and before school. 2. To study the satisfaction level of Mathayom Suksa 2 students. Samples were 26 students of Mathayom Suksa 2/2 Nernsangavithaya School Chaiyaphum Province, semester 2, academic year 2021. It was obtained by simple random sampling. The research instruments consisted of 1) the cooperative learning management plan, the STAD technique, the unit of learning “do not test, do not try, do not consume, and the learning unit to reduce risks, 2) Achievement test, 3) Satisfaction questionnaire The statistics used to analyze the data were percentage, mean, standard deviation.

The results showed that The STAD cooperative learning management technique used in this research consisted of 5 steps. It was an effective learning process ($\bar{X}$ =27.49, S.D.=1.27) The students had higher academic achievement after school. before class with statistically significant level at 0.5, 16 students had academic achievement after school compared to the 80 percent criteria. Students were satisfied with the STAD cooperative learning management at the highest level ($\bar{X}$ =4.84, S.D.=0.09)

Keywords: Collaborative learning technique STAD; Achievement

บทนำ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551). มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง บนพื้นฐานการมีจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต อันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมรักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ เยาวชนเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการเป็นเด็กไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ โดยมีการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมอย่างมาก วัยนี้เป็นวัยหัวเลี้ยวหัวต่อของชีวิต และอาจมีการกระทำหรือมีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเกิดผลเสียของชีวิตตนและผู้อื่นได้ เนื่องจากขาดความรู้ขาดประสบการณ์ชีวิต ขาดทักษะในการตัดสินใจ วัยนี้มักมีความต้องการการยอมรับใน ความคิดของตนเองจากคนรอบข้าง และยังถือได้ว่าเป็นวัยที่สังคมคาดหวังให้เป็นพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อน

ประเทศชาติไปสู่อนาคตข้างหน้า และในทางกลับกัน ยังเป็นวัยที่เสี่ยงต่อการสร้างปัญหาในสังคม (สมบัติ โยธาทิพย์ และคณะ, 2558) เยาวชนจึงเป็นวัยที่ได้รับการดูแลเพื่อเป็นกำลังที่ดีในการพัฒนาประเทศ โดยใช้กระบวนการเรียนเป็นสื่อในการพัฒนาเยาวชนให้มีทักษะการใช้ชีวิต สะท้อนให้เห็นสภาพสังคมในปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของโลกดิจิทัล ทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

จากสภาพการจัดการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาและพลศึกษาของโรงเรียนเนินสง่าวิทยา พบว่า การจัดการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องมาจากกระบวนการจัดการเรียน การจัดการเรียนรู้ไม่สนองตอบกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนส่วนมากจัดกิจกรรมการเรียน การจัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้สอนเป็นศูนย์กลางเน้นการถ่ายทอดความรู้และเนื้อหาให้นักเรียนมีผล การเรียนผ่านทุกรายวิชาในระดับดี มีเพียงร้อยละ 52 เท่านั้น ส่วนในรายวิชาสุขศึกษานั้นมี นักเรียนที่มีคะแนนผ่านเกณฑ์ในระดับดีเยี่ยม เพียงร้อยละ 42 สอดคล้องกับผลสอบกลางภาค และปลายภาคของนักเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โรงเรียนเนินสง่าวิทยา ได้ร้อยละ 47 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ ร้อยละ 50 (สมบุญ ไพรเขียว, 2564).

ผู้วิจัยเห็นว่ารูปแบบ การเรียนการสอนที่พอจะสามารถช่วยในการสร้างเสริมระดับของ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ การจัดการเรียนการสอนแบบร่วมมือ และเทคนิคที่ผู้วิจัยให้ความสนใจคือ การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD เพราะเป็นเทคนิคที่มีการวัดระดับพัฒนาการ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ทั้งนี้ก็จะขึ้นอยู่กับบทเรียนหรือเนื้อหา การจัดการเรียนการสอนแบบ ร่วมมือ นั้นจัดได้ว่าเป็นการให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและได้ลงมือปฏิบัติจริง (ทัศนา แหมมณี, 2545)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเทคนิคดังกล่าวมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาสุขศึกษา สาระความปลอดภัยในชีวิต นักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 2 ด้วยการเรียนการสอนแบบกลุ่มร่วมมือ โดยใช้เทคนิค STAD (Student Team Achievement Division) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ก่อนเรียนและหลังเรียน โดยการจัดการ เรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD สาระความปลอดภัยในชีวิต
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการ เรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD สาระความปลอดภัยในชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการทดลองแบบ One Group Pre-test Post-test Design

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของโรงเรียนเนินสง่าวิทยา อำเภอเนินสง่า จังหวัดชัยภูมิ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 มี 4 ห้องเรียน จำนวน 98 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2/2 ของโรงเรียนเนินสง่าวิทยา จังหวัดชัยภูมิ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 26 คน ที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การวิจัยเชิงปริมาณ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 26 คน เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แผนการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD หน่วยการเรียนรู้ อ๋อยรี อ๋อยลอง อ๋อยแสพ และหน่วยการเรียนรู้ลดความเสี่ยง กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 7 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวมเวลา 14 ชั่วโมง ซึ่งผ่านการประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 อยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมาก ตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

3.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หน่วยการเรียนรู้ อ๋อยรี อ๋อยลอง อ๋อยแสพ และหน่วยการเรียนรู้ลดความเสี่ยง กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 2 แบบปรนัย ชนิด 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ จากสูตร KR-20 ใช้เกณฑ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบเท่ากับ 0.89

3.3 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนแบบร่วมมือเทคนิค STAD สาระ ความปลอดภัยในชีวิต กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 15 ข้อ มีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84 ตามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564 โรงเรียนเนินสง่าวิทยา รายวิชาสุขศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาจำนวน 7 แผน แผนละ 2 ชั่วโมง รวมเวลา 14 ชั่วโมง

5. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างคะแนนจากการทดสอบก่อนเรียน และหลังเรียน โดยใช้สถิติ t-test (Dependent Sample)

วิเคราะห์เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างหลังเรียนกับเกณฑ์ร้อยละ 80 โดยใช้สถิติทดสอบ t (One Sample t-test)

วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียนโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าร้อยละ และใช้สถิติ t-test (Dependent Sample)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ก่อนเรียนและหลังเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	N	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อนเรียน	26	30	12.96	2.80	57.16*
หลังเรียน	26	30	25.11	3.17	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t(.05,25) = 1.708$)

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD หลังเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 3.17 ($\bar{X}=25.12$, S.D.= 3.17) สูงกว่า ก่อนเรียนที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2.80 ($\bar{X}=12.96$, S.D.= 2.80) และจากการหาค่า t-test พบว่าค่า t ที่คำนวณได้เท่ากับ 57.16 กล่าวคือ คะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD

ข้อ	รายการประเมิน	การเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ครูนำเข้าสู่บทเรียนด้วย you tube รูปภาพ	4.84	0.37	มากที่สุด
2	นักเรียนได้มีโอกาสอภิปรายนำเสนอความคิดเห็นในกลุ่ม	4.85	0.36	มากที่สุด
3	นักเรียนได้ร่วมกันทำงานในกลุ่ม	4.87	0.34	มากที่สุด
4	นักเรียนเก่งได้ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อน	4.85	0.36	มากที่สุด
5	นักเรียนยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.81	0.39	มากที่สุด
6	ครูส่งเสริมและพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน	4.81	0.39	มากที่สุด
7	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.84	0.37	มากที่สุด
8	ครูใช้สื่อที่น่าสนใจและหลากหลาย	4.81	0.39	มากที่สุด
9	นักเรียนเกิดกระบวนการคิดและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.83	0.38	มากที่สุด
10	นักเรียนเกิดความรับผิดชอบและทักษะการทำงานเป็นกลุ่ม	4.82	0.39	มากที่สุด
11	นักเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน	4.83	0.38	มากที่สุด
12	นักเรียนมีโอกาสซักถามเพื่อนและครูเมื่อไม่เข้าใจ	4.82	0.39	มากที่สุด
13	นักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียนรู้	4.86	0.35	มากที่สุด
14	นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นและมีความมั่นใจในการเรียน	4.84	0.37	มากที่สุด
15	นักเรียนมีความภูมิใจที่ได้ช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จ	4.86	0.35	มากที่สุด
รวม		4.84	0.09	

จากตาราง แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 15 ข้อ มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมนักเรียนเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เท่ากับ 0.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนได้ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ($\bar{X}$ =4.78, S.D=0.80) รองลงมาคือนักเรียนมีความภูมิใจที่ได้ช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จกับนักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียนรู้ซึ่งมีค่า ($\bar{X}$ =4.86, S.D=0.35)เท่ากัน และนักเรียนได้มีได้มีโอกาสอภิปรายนำเสนอความคิดเห็นในกลุ่มนักเรียนเก่งได้ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อน ($\bar{X}$ =4.48, S.D=0.83)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจ สาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD ในครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนเทคนิค STAD สาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ยจากการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ ระหว่างแผน ซึ่งมีการทดสอบจำนวน 7 ครั้ง คิด เป็นร้อยละ 83.47 และคะแนนจากการทำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์หลังการเรียนของนักเรียนคิด เป็นร้อยละ 93.33 แสดงว่าการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือเทคนิค STAD สาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์ 80/80 ที่กำหนดไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการตั้งแต่การวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์ตัวชี้วัดของกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาศึกษา กิจกรรม กระบวนการเรียนรู้ แนวทางการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด ได้รับการ พิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองกับนักเรียนมีการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ได้แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความถูกต้องเหมาะสมสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมการแสวงหาความรู้และข้อสรุปได้ด้วยตนเอง ผู้วิจัยได้นำเทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มเทคนิค STAD ซึ่งนำมาประกอบเข้ากับการเรียนรู้ เพื่อให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับของ (สลาวิน, 1995) ที่ว่าการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน ทำให้นักเรียนเก่งช่วยเหลือนักเรียนอ่อนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

2. การจัดการเรียนรู้แบบกลุ่มร่วมมือเทคนิค STAD สาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีคะแนนเฉลี่ย หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนและหลังเรียนสูงกว่า

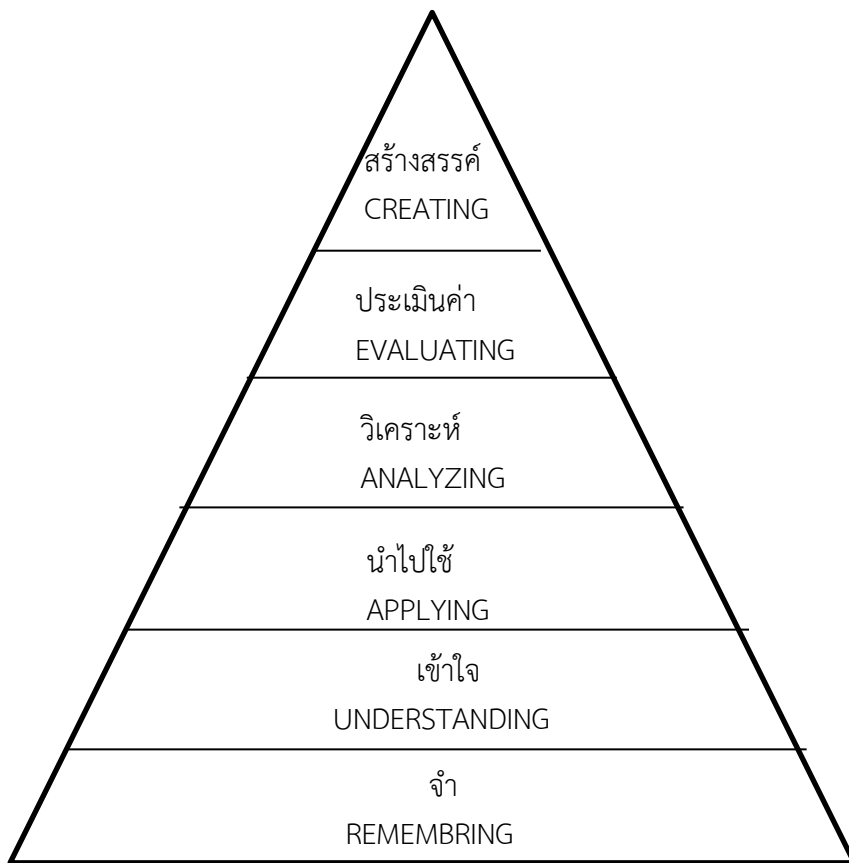
เกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดย

ใช้การสอนแบบร่วมมือเทคนิค STAD เป็นกระบวนการเรียนรู้แบบพึ่งพาความก้าวหน้าของกลุ่มอ่อนมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนในแต่ละครั้ง เช่นเดียวกับ (ทิตินา แคมมณี, 2552) ได้กล่าวถึงผลที่ผู้เรียนได้รับจากการเรียนตามรูปแบบ การเรียนการสอนของกระบวนการกลุ่มแบบร่วมมือว่า ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ตามเนื้อหา สาระด้วยตนเองและด้วยความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนๆ รวมทั้งได้พัฒนาทักษะ กระบวนการ ต่าง ๆ จำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งนี้ยังสามารถสร้างเจตคติที่ดีให้กับกลุ่มอ่อนได้อีกด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (เลิศมนัส อุปฌาย์, 2555) ที่พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนก่อนเรียนของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 15 คนได้คะแนน เฉลี่ยจากการทดสอบก่อนเรียนเท่ากับ 27.60 คะแนนจากคะแนนเต็ม 65 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 42.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 12.70 และจากการ ทดสอบหลังการเรียนโดยใช้หน่วยการเรียนรู้ อย่างริ อย่างลอง อย่างแสพและเรื่องลดความเสี่ยง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 50.13 จากคะแนนเต็ม 65 คะแนนคิดเป็นร้อยละ 77.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.97 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหลัง เรียนสูงกว่าก่อนเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ (นพพร แหยมแสง, 2555) ที่กล่าวไว้ว่าการเสริมแรงทำให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจ สนใจ กระตือรือร้นที่จะเรียน และมีกำลังใจที่จะพัฒนาตัวเอง

3. นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 มีความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค STAD โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจ มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมนักเรียนเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 4.84 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เท่ากับ 0.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า นักเรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่นักเรียนได้ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่ม ($\bar{X}$ =4.78, S.D=0.80) รองลงมาคือนักเรียนมีความภูมิใจที่ได้ช่วยให้กลุ่มประสบความสำเร็จกับนักเรียนมีความกระตือรือร้นและสนใจในการเรียนรู้ซึ่งมีค่า ($\bar{X}$ =4.86, S.D=0.35) เท่ากัน และนักเรียนได้มีได้มีโอกาสอภิปรายนำเสนอความคิดเห็นในกลุ่มนักเรียนเก่งได้ช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนอ่อน ($\bar{X}$ =4.48, S.D=0.83) ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบร่วมมือนั้น ก่อให้เกิดพัฒนาการอย่างชัดเจนในกลุ่มผู้เรียน แม้ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนแบบมีทั้ง กลุ่ม เก่ง-กลาง-อ่อนและมีรูปแบบการประเมินผลพัฒนาการมาจากการจัดการเรียนการสอน แบบร่วมมือคือให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเป็นกลุ่มและมีการทำงานร่วมกัน ผู้เรียนได้รับทั้งความรู้และเพิ่มพูนทักษะทางสังคมอีกด้วย (สุลัดดา ลอยฟ้า, 2536)

องค์ความรู้

การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจสาระความปลอดภัยในชีวิตของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป้าหมายของกลุ่มเงื่อนไขนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้เรียน ทั้งนี้เพราะกลุ่มจำเป็นต้องให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้ทราบเป้าหมายในการร่วมมือกันทำงาน ถ้าปราศจากเงื่อนไขข้อนี้จะไม่สำเร็จไม่ได้เลย

ความรู้ที่เกิดจากความจำ (knowledge) ในที่นี้ ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการระลึกถึงเรื่องราวต่างๆ ออกมาได้อย่างถูกต้องแม่นยำ เช่น สามารถบ่งบอกถึงเหตุการณ์ วัน เวลา วิธีการ หรือขั้นตอนการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้จึงขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้รับรู้และจดจำเอาไว้ได้อย่างไร ก็จะระลึกออกมาตามลักษณะนั้น นักการศึกษาจำนวนมาก

จึงนิยมเรียกพฤติกรรมขั้นนี้ว่า ความรู้ – ความจำ ซึ่งจำแนกเป็น ความรู้เฉพาะเจาะจง ความรู้เกี่ยวกับวิธีดำเนินการเฉพาะอย่าง และความรู้รวบยอดและนามธรรมในแต่ละเนื้อเรื่อง

ความเข้าใจ (Comprehend) ความเข้าใจเป็นสมรรถภาพทางสมองของบุคคล ในการจัดระเบียบความคิดแล้วแสดงออกมา และสามารถที่จะนำเสนอความรู้ความคิดที่ชัดเจนกว่าของเดิม โดยไม่จำเป็นต้องไปสัมพันธ์กับเรื่องอื่น จำแนกเป็น การแปลความ การตีความ 3. การขยายความ

การนำไปใช้ (Application) การนำไปใช้เป็นความสามารถในการประยุกต์หลักการเทคนิค แนวคิด หรือทฤษฎีต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่แปลกใหม่ รวมไปถึงการนำกฎเกณฑ์หรือหลักความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น นักเรียนสามารถบอกได้ว่าสารเสพติดให้โทษอย่างไร ภายหลังจากที่ได้เรียนเกี่ยวกับสาระความปลอดภัยในชีวิต

การวิเคราะห์ (Analysis) การวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการผสมผสานส่วนย่อยเข้าเป็นเรื่องราวเดียวกันซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน การจัดระเบียบเรียง และผสมผสานให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ต้องดัดแปลงปรับปรุงของเก่าให้ดีขึ้น มีคุณภาพสูงขึ้น จำแนกเป็นการสังเคราะห์ข้อความ การสังเคราะห์แผนงาน และการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของสิ่งที่เป็นนามธรรม

การประเมินค่า (Evaluation) การประเมินค่า หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งนี้อาจเป็นการตัดสินใจโดยยึดถือตามปริมาณ หรือคุณภาพ แต่จะต้องมีเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการตัดสินใจจำแนกเป็น การตัดสินใจอาศัยข้อเท็จจริงภายในเหตุการณ์ และการตัดสินใจโดยใช้เกณฑ์ภายนอก

สร้างสรรค์ (Creating) ความสามารถในการสติปัญญานการสร้างสิ่งใหม่ จากสิ่งที่เคยเรียนรู้หรือพบเห็นในบริบทต่าง ๆ ที่สามารถในการสร้างสรรค์งานวางแผนงาน และดำเนินการตามกระบวนการจนได้รับความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD กับเนื้อหาในรายวิชาอื่นๆ และชั้นเรียนอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิค STAD กับเทคนิคการเรียนรู้แบบร่วมมือเทคนิคอื่น ๆ ในการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้กับนักเรียนได้เลือกวิธีเรียนได้อย่างหลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ.(2551). *หลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ชุมชนการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ทิตนา แหมมณี. (2557). *ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ*. สืบค้น 12 พฤษภาคม 2563, จาก <https://shorturl.asia/Y7rkp>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- นพพร แหยมแสง. (2555). *พฤติกรรมการสอนคณิตศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เลิศมนัส อุปฉาย. (2555). *การพัฒนาการเรียนรู้เรื่อง เรียนรู้ตัวเรา ชีวิตและครอบครัว การสร้างเสริมสุขภาพ และความปลอดภัยในชีวิต วิชาสุขศึกษา กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา พ16101 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้เอกสารประกอบการเรียน*. สืบค้น 22 ธันวาคม 2564 , จาก <https://www.sites.google.com/site/bankoonschool/publish/pheyphaerphl nganthangwichakarleismnasxupchay>
- สมบูรณ์ ไพเราะ. (2564, 22 ธันวาคม). *หัวหน้ากลุ่มสาระสุขศึกษาและพลศึกษาโรงเรียนเนินสง่าวิทยา [บทสัมภาษณ์]*.
- สิริพร ทิพย์คง. (2545). *หลักสูตรและการสอนคณิตศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัท พัฒนาคุณภาพวิชาการ(พว.) จำกัด.
- สมบัติ โยธาทิพย์ และคณะ. (2558). *รูปแบบและวิธีการพัฒนาเยาวชนเพื่อความมั่นคงของสามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (รายงานวิจัย). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุลัดดา ลอยฟ้า. (2536). *รูปแบบการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ของผู้บริหารธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร*

AN APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF DITTHADHAMMIKATTHA FOR
QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT OF EXECUTIVES IN CONSTRUCTION
BUSINESS IN BANGKOK



เพ็ญหทัย พงษ์สุวรรณ
Pienghatai Pongsuwan
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
E-mail: ppienghatai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เพื่อนำเสนอ การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้บริหารธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาหลักธรรมดังกล่าว พบว่าเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อคุณภาพที่ดี ท่ามกลางวิกฤต และการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และเมื่อนำมาใช้ร่วมกับหลักทศพิธราชธรรม 4 จะส่งเสริมให้ผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้น หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์เป็นหลักธรรมเพื่อความอยู่ดี มีใช้ด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว แต่เพื่อชีวิตที่ดีทุกด้าน หลักธรรมนี้มี 4 ประการ คือ 1. อุฏฐานสัมปทา ความหมั่นเพียร 2. อารักขสัมปทา การรักษาทรัพย์ และชื่อเสียง 3. กัลยาณมิตตา การมีมิตรดี 4. สมชีวิตา มีความเป็นอยู่อย่างพอดี โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นหลักต่าง ๆ ของชีวิตที่ดีได้แก่ หลักการทำงานสำเร็จ หลักการจัดการทรัพย์อย่างมั่งคั่ง หลักการแสวงหากัลยาณมิตร และหลักการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้การนำหลักทศพิธราชธรรม 4 ได้แก่ การพัฒนากาย ศีล จิต และปัญญา มาใช้ร่วมด้วยจะส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการพัฒนากายให้สมบูรณ์ แข็งแรง ส่งผลให้ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร งานมีประสิทธิภาพ มีจิตใจที่เข้มแข็ง อดทน อดกลั้นจากอบายมุข สามารถรักษาทรัพย์ชื่อเสียงได้ดี อยู่ในศีลธรรม เป็นคนดี และใช้ปัญญาในการเลือกคบคนที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยแนะนำแก้ไขปัญหา ตลอดจนรู้จักใช้ชีวิตที่พอดี ทั้งหมดนี้ทำให้คุณภาพชีวิตผู้บริหารดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์; ทศพิธราชธรรม 4; คุณภาพชีวิต; ผู้บริหาร; ธุรกิจก่อสร้าง

Abstract

This article was to present "Application of Ditthadhammikattha for Improving the Quality of Life of Construction Business Executives in Bangkok". It was found that executives could use this doctrine in their lives for a good quality of life, amid the crisis and current changes. When applying with the four Bhāvanās will help the executives to have a good quality of life sustainably. The principle of Ditthadhammikattha is a principle for well-being. not just one aspect of the economy, but for a good life in all aspects. There are 4 principles: 1) Utthanasampada: to be endowed with energy; achievement of diligence. 2) Arukkhāsampada: to be endowed with watchfulness; achievement of protection. 3) Kalyanamittata: good company; association with good people. 4) Samajivita: balanced livelihood; living economically. This can be applied as a principle of successful work, wealth management principle, principle of seeking friends and principle of sustainable living. In addition, the use of the four Bhāvanās, namely physical development, moral development, emotional development, and development of wisdom, will also be used and will encourage executives to have complete physical development able to work with diligence, have a strong mind, patience, long-suffering, away from evil, maintain reputation, being moral, being a good person, as well as using wisdom in choosing people and solving problems and will have good life which is suitable and sustainable

Keywords: Ditthadhammikattha; 4 Bhāvanās; Quality of life; Executives; Construction Business

บทนำ

ในกรุงเทพมหานครมีธุรกิจหลากหลายประเภท ธุรกิจก่อสร้างเป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจ เนื่องจากมีการสร้างงานทางด้านสาธารณูปโภค อันได้แก่ ทางด่วน รถไฟฟ้า ทางรถไฟ สนามบิน เป็นต้น ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ยังมีการเชื่อมโยงกับธุรกิจอื่น ๆ เช่น ธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ธุรกิจวัสดุ ก่อสร้าง อีกด้วย ธุรกิจก่อสร้างมีลักษณะพิเศษแตกต่างจากธุรกิจอื่น ๆ โดยมีการดำเนินการแยกออกเป็นโครงการ มีการทำงานหลายขั้นตอน และต้องใช้เวลาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อดำเนินกิจการงานก่อสร้าง มีการแข่งขันทางด้านราคาเพื่อการได้รับงาน เป็นธุรกิจที่มีแข่งขันสูง และมีความเกี่ยวข้องกับคนในสังคมจำนวนมาก

ธุรกิจก่อสร้างมีการดำเนินงานโดยแบ่งเป็นโครงการต่างๆ ดังนั้นจึงมีความซับซ้อนในขั้นตอนการทำงานและจำเป็นต้องใช้บุคลากรจำนวนมาก ซึ่งมีการจัดประเภทตามตำแหน่งงานดังต่อไปนี้ (กิตติภา ยอดเสริม, 2565)

1) ระดับผู้บริหาร แบ่งออกเป็นระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และหัวหน้างาน

2) พนักงาน แบ่งออกตามสังกัดการทำงาน ได้แก่ พนักงานสำนักงานใหญ่ พนักงานหน่วยงานก่อสร้าง

3) คนงานก่อสร้าง

ในบทความนี้ ผู้เขียนจะมุ่งเน้นถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรระดับผู้บริหาร อันประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และหัวหน้างาน ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มบุคลากรที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ผ่านวิกฤติไปได้ในกรณีปัญหา และมีส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรมีเจริญยิ่งขึ้นไปได้

ในปัจจุบันนี้ โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ก่อให้เกิดวิกฤติการณ์ต่างๆ ส่งผลทั้งทางด้านมลพิษ โลกร้อน ภัยธรรมชาติที่รุนแรง ปัญหาสังคม คอร์รัปชัน อาชญากรรมต่างๆตามมา สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของผู้คนเป็นอย่างมาก และส่งผลถึงองค์กรต่างๆ เนื่องจากคุณภาพชีวิตของบุคลากรขององค์กรได้รับผลกระทบจากปัญหาดังกล่าวซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก นอกจากนี้ยังมีจากปัจจัยภายในที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้บริหาร ได้แก่ ปัญหาในตัวบุคลากรเอง ทั้งนี้เนื่องจากการที่ผู้คนมุ่งเน้นที่พัฒนาทางด้านวัตถุ โดยมองข้ามเรื่องการพัฒนาทางด้านจิตใจ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

เมื่อนำกรณีธุรกิจก่อสร้างมาพิจารณา วิกฤติการณ์ทางด้านสาธารณสุข จากสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ในช่วงสองปีที่ผ่านมา และวิกฤติเศรษฐกิจ รวมถึงปัจจัยลบทางด้านการเมือง จะพบว่าธุรกิจได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การดำเนินงานได้รับผลกระทบโดยตรงอันเกิดจาก ค่าแรงงาน ค่าวัตถุดิบที่สูงขึ้น กฎเกณฑ์ของภาครัฐ ความผันผวนของค่าเงิน และรวมถึงทิศทางของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ การลงทุนก่อสร้างภาคเอกชนหดตัว ประกอบกับมาตรการควบคุมการแพร่ระบาดทั่วประเทศ ทำให้การก่อสร้างที่อยู่อาศัยในเขตกรุงเทพมหานครมีการชะลอตัวของโครงการ ส่งผลต่อการดำเนินงานของธุรกิจก่อสร้าง โดยเห็นได้จากตัวเลขแสดงผลการดำเนินงานที่ลดลง อัตราการลดลงของว่าจ้างงาน และการหดตัวของปริมาณงานในมือ มีตัวเลขเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2562-2564) ทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญจะต้องเร่งหาทางเพื่อแก้ปัญหาเพื่อให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤติไปได้ นอกจากนี้จะต้องจัดเตรียมปรับปรุงแผน และจัดแผนสำรองเพื่อรองรับการดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง และเพื่อในภาวะฉุกเฉินในอนาคต ในการดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตผู้บริหารโดยตรง การมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้บริหารจึงจำเป็น และมีความสำคัญ

จากการที่โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามที่กล่าวมาแล้ว และการพัฒนาความเจริญมีมากขึ้น อีกทั้งการแข่งขันสูงขึ้นตามไปด้วย มีการแก่งแย่งงานกันทำให้คนล้มเรื่องการพัฒนจิตใจของตัวเอง และไม่เห็นว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องทำควบคู่กันเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตัวเอง และสังคม ผู้เขียนพบว่าคุณภาพชีวิตผู้บริหารธุรกิจโดยเฉพาะในธุรกิจก่อสร้างได้รับความกดดันต่างๆจากสถานการณ์วิกฤติต่างๆจึงควรที่จะได้รับความสนใจเพื่อพัฒนา โดยมีความเห็นว่าการน้อมนำหลักพุทธธรรมมาใช้จะช่วยให้มีการพัฒนาอย่างตรงจุด และยั่งยืน ซึ่งหลักธรรมที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคนโดยตรง และเป็นธรรมเพื่อความอยู่ดีนั้น ได้แก่ หลักทิวฐัมมิกัตถะ หรือ ทิวฐัมมิกัตถะประโยชน์ เป็นหลักธรรมเพื่อให้สำเร็จประโยชน์ต่อตนเองได้รับประโยชน์ในปัจจุบัน ทั้งนี้สามารถนำหลักภาวา 4 มาใช้ร่วมด้วย จะทำให้ผู้บริหารสามารถสร้างฐานได้อย่างมั่นคงทั้งกาย และใจ ส่งผลให้เป็นคนดี มีเกียรติ มีชื่อเสียง มีคนเชื่อฟัง นับถือ มีชีวิตที่ดีงาม และทำให้มีโอกาสได้บำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่น หลักธรรมทั้งสองนี้สามารถนำมาปฏิบัติทั้งในด้านการทำงาน และการดำรงชีวิต ช่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าต่อตนเอง และต่อเศรษฐกิจระดับประเทศชาติ เป็นการช่วยลดปัญหาสังคมได้เป็นอย่างดี

คุณภาพชีวิตผู้บริหารและการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา

คุณภาพชีวิต (ราชบัณฑิตยสถาน, 2550) หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งด้านสุขภาพ ร่างกาย และจิตใจ สามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิต และทรัพยากรที่มีอยู่ มีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงทุกด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต มีผลต่อการทำงานในหน้าที่ มีผลต่อความรู้สึกของคน มีความพึงพอใจในตัวเอง ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน และในการดำเนินชีวิตประจำวัน นอกจากนี้เป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย

คุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 3 ประการคือ

- 1) ทางด้านร่างกาย คือ บุคคลจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บอันเป็นผลตอบสนองมาจากปัจจัยพื้นฐาน
- 2) ทางด้านจิตใจ คือ บุคคลจะต้องมีสภาวะจิตใจที่สมบูรณ์ร่าเริงแจ่มใส ไม่วิตกกังวล มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตตนเอง ครอบครัว และสังคมสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัยในชีวิต
- 3) ทางด้านสังคม คือ บุคคลสามารถดำรงชีวิตภายใต้บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคม ในฐานะเป็นสมาชิกของสังคมได้อย่างปกติสุข เป็นต้น (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543)

ผู้บริหารเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร หากผู้บริหารในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลให้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ การสร้างคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญมีผลต่อการทำงาน เกิดกำลังใจ และมีความพอใจ หากพิจารณาในระดับองค์กรจะพบว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีความซับซ้อน มีขั้นตอนการทำงาน การแบ่งสายงานที่ซับซ้อน ดังนั้นการปฏิสัมพันธ์ที่กระหว่างการทำงานของคนในองค์กรจึงอีกหนึ่งความจำเป็น และสำคัญ

ในภาวะที่ธุรกิจมีการแข่งขันสูงทั้งการแข่งขันกันทางความรู้ ความสามารถ การทำงาน แข่งกับเวลา นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกิดจากวิกฤติต่างๆ ดังจะเห็นได้จากตัวเลขค่าครองชีพที่สูงขึ้น อัตราการว่างงาน การมีรายได้ลดลง ทำให้บุคคลมีภาระมากขึ้น มีผลต่อหน้าที่ครอบครัว หน้าที่การงาน ทำให้เกิดความกดดันในการใช้ชีวิต โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในระดับบริหารที่จะต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา และแก้ปัญหาต่างๆในการทำงานให้ลุล่วง สิ่งเหล่านี้ที่ก่อให้เกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ เกิดความทุกข์ใจ เป็นเหตุให้บั่นทอนจิตใจในการทำงาน และมีผลถึงการดำเนินชีวิตประจำวันอันเป็นผลเสียต่อร่างกาย และจิตใจ ผู้บริหารขององค์กรในยุคปัจจุบัน หากบริหารจัดการชีวิตไม่ดีจะทำให้คุณภาพชีวิตลดลง จากตัวเลขที่เห็นได้จากอัตราการพบจิตแพทย์ การปรึกษานักจิตวิทยา จำนวนผู้ป่วยโรคซึมเศร้า และอัตราการป่วยด้วยโรคร้ายแรงต่างๆในวัยที่ยังไม่ควรเป็นมีมากขึ้นเรื่อย ๆ (ไทยรัฐออนไลน์, 2562) จะพบว่าคุณภาพชีวิต และความสุขในการดำเนินชีวิตลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด จากการที่มีคนป่วยมากขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้บริหารย่อมปรารถนาที่จะมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความมั่นคงในหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป เพื่อให้ตัวเอง และครอบครัวมีชีวิตที่ดี มีความสุข อยู่ดีกินดีแบบยั่งยืน พึ่งพาตนเองได้ ไม่เป็นปัญหาของสังคมต่อไป

การที่ธุรกิจได้รับผลกระทบจากวิกฤติต่างๆส่งผลต่อผู้ทำงานในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหาร เพราะจะต้องมีความรับผิดชอบมากขึ้น และแก้ไขปัญหามากมายให้ลุล่วง ด้วยเหตุนี้ทำให้ประสบการณ์เครียดทางจิตใจต้องใช้เวลาในการทำงานเพื่อทุ่มเทในการทำงาน อีกทั้งใช้เวลาศึกษาปรับเปลี่ยน และวางแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และรวดเร็ว เพื่อพร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์ และเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยความราบรื่น นอกจากนี้ยังต้องเป็นขวัญ และกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้มีกำลังใจทำงานร่วมกัน และนำพาองค์กรให้ฝ่าวิกฤติไปได้ด้วยดีอีกด้วย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้บริหารนั้น ผู้เขียนได้ศึกษา และเห็นว่าจำเป็นจะต้องพิจารณาครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้านของผู้บริหาร อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ และ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552)

1) สุขภาวะทางกาย คือภาวะการรับรู้ และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง และรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2) สุขภาวะทางอารมณ์ คือ ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึก ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการทางอารมณ์ได้เหมาะสม และสร้างสรรค์ จัดการความเครียดได้ มีความฉลาดทางอารมณ์รับรู้ถึงช่องทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ มีความอดทนในการดำเนินชีวิต คุณภาพจิตดี มีความภาคภูมิใจ และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง และการมีคุณค่าต่อสังคม

3) สุขภาวะทางสังคม คือ ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับผู้อื่น การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีมิตรภาพในการทำงาน สุขในสงเคราะห์ผู้อื่น การแบ่งปันสิ่งของ และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ไม่เปื้อนเปื้อนชีวิตผู้อื่น

4) สุขภาวะทางจิตใจ หรือ จิตวิญญาณ คือ ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุข สงบ ภูมิใจ ในงานที่ทำ พึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย มีสติปัญญาแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยเหตุด้วยผล ยึดมั่นในหลักศาสนาธรรม และวัฒนธรรมที่ดีงาม มีใจกุศล พอใจในตัวเอง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต และรับรู้สิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง การรู้จักใช้ชีวิตแบบพอเพียง การมีหลักธรรมะในการดำเนินชีวิต การมีคุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว ความสุขสงบในทางธรรม มีความซาบซึ้งในการทำความดี

การที่ผู้บริหารจะมีชีวิตที่มีคุณภาพที่ดีท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาจิตใจ เพราะการพัฒนาจิตใจจะนำไปสู่ความเข้มแข็ง และความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน และมีชีวิตที่ดีอย่างถาวร ผู้บริหารทุกคนต้องรู้จักดูแลรักษาสุขภาพและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถปรับตัวได้ในสภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลง ดำรงตนให้ประพฤติดี มีจิตใจอ่อนโยน พัฒนาความสามารถในการทำงานให้เต็มศักยภาพตลอดเวลา จุดสูงสุดของการพัฒนาจิตใจคือ มีเป้าหมายสูงสุดที่หลุดพ้นจากกิเลส ตัณหา (อาณัติ นิลขาว, 2563)

นอกจากนี้การคำนึงถึงสุขภาวะเป็นพื้นฐานแล้ว เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์และยั่งยืน ผู้เขียนขอเน้นย้ำว่าควรน้อมนำหลักตามแนวทางของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ได้แก่ หลักทวิภูมิธมิกัตถประโยชน์ ซึ่งหลักธรรมนี้เป็นหลักธรรมอันประกอบด้วย การหมั่นประกอบภารงาน การรักษาศรัพยาธิที่ตนหามาได้ การมีเพื่อนเป็นคนดี เลือคบหา การเรียนรู้เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างที่ดีของตน และการอยู่อย่างพอเพียง พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (2547) และหลักภavana 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546) อันได้แก่ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาทางปัญญา หลักธรรมทั้งสองนี้สำคัญ หากผู้บริหารนำไปปฏิบัติแล้วจะได้ประโยชน์ตามสมควรแก่การประพฤติปฏิบัติอย่างแนบนอน กลายเป็นความสุขที่แท้จริง เป็นการแก้ปัญหาชีวิตในด้านต่างๆ เพื่อความร่มเย็นเป็นสุขต่อตัวเอง และสังคม ตลอดจนทั้งประเทศชาติโดยส่วนรวมด้วย

หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้บริหารธุรกิจก่อสร้าง

ความหมายของหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์

หลักธรรมดังกล่าวเรียกเต็ม ๆ ว่า ทฤษฎีธัมมิกัตถสังวัตตนิคธรรม 4 (อง.อภฺฐก. 23/144/289) เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา คือ ประโยชน์ในปัจจุบัน 4 อย่าง หรือเรียกอีกอย่างว่า หัวใจเศรษฐกิจ "อุ อา กะ สะ" และเรียกสั้น ๆ ว่า ทฤษฎีธัมมิกัตถะ หมายถึง ธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน หลักธรรมอันอำนวยการประโยชน์สุขขั้นต้น เพื่อประโยชน์สุขสามัญที่มองเห็นกันในชาตินี้ที่คนทั่วไปปรารถนามิ ทรัพย์ ยศ เกียรติ ไม้ตรี เป็นต้น เป็นธรรมที่แก้ปัญหาการขาดความเพียร ปัญหาการไม่รู้จักประหยัด ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ปัญหาการคบคนไม่ดี และปัญหาการใช้จ่ายทรัพย์เกินฐานะ ประกอบด้วยธรรม 4 ประการ คือ (ข้อคิดชีวิต, 2559)

1) อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น เช่นขยันหมั่นเพียร เลี้ยงชีพด้วยการหมั่น ประกอบการงาน ไม่เกียจคร้านในการงาน ประกอบด้วยปัญญาในการงาน ให้สามารถทำได้สำเร็จ

2) อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษาโภคทรัพย์ที่หามาได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยชอบธรรม รักษาคุ้มครองโภคทรัพย์เหล่านั้นไว้ได้

3) กัลยาณมิตตตา คบคนดี ไม่คบคนชั่ว ดำรงตนเจรจาสนทนากับบุคคล ซึ่งผู้ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา

4) สมชีวิตา อยู่อย่างพอเพียง รู้ทางเจริญทรัพย์ และทางเสื่อมแห่งโภคทรัพย์ เลี้ยงชีพพอเหมาะ ไม่ให้สุรุ่ยสุร่าย ไม่ให้ผิดเคือง มีรายได้มากกว่ารายจ่าย

องค์ประกอบของหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ เป็นธรรมอันเป็นไปเพื่อประโยชน์อันพึงได้รับในปัจจุบันจากการประกอบกิจการที่สุจริตถูกต้องทางกฎหมาย และศีลธรรม ผลประโยชน์ที่ได้จากการประกอบกิจนั้นเป็นผลที่ได้ทันตา ผลประโยชน์ที่จะได้รับอาจจะเป็นเงิน สิ่งของ ชื่อเสียง เกียรติยศ การยกย่องสรรเสริญ ผลประโยชน์อาจเป็นวัตถุ หรือผลตอบแทนทางด้านจิตใจก็ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลทั่วไปปรารถนา

หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ควรนำมาใช้ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน แม้จะมีอยู่มากกว่า 2500 ปีแล้ว แต่ไม่เป็นสิ่งที่ล้าสมัยสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตได้ตลอด เป็นหลักธรรมที่มีประโยชน์แก่ผู้ประพฤติปฏิบัติตาม รวมทั้งส่งผลดีไปถึงสังคมด้วยคือ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554)

- 1) ทำให้บุคคลสามารถสร้างหลักฐานได้อย่างมั่นคง
- 2) ทำให้เป็นคนที่มีเกียรติมีชื่อเสียงมีคนเชื่อถือฟังนับถือ
- 3) เป็นทางเสริมสร้างสัมพันธไมตรี
- 4) ทำให้มีโอกาสได้บำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม
- 5) เป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคคลอื่นได้ปฏิบัติตามทั้งในด้านการทำงาน และการดำรงชีวิต
- 6) สร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจให้แก่ชาติ และช่วยลดปัญหาสังคมได้

นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้อง และสามารถเชื่อมโยงกับหลักธรรมในการพัฒนาตนอื่นๆ ได้แก่ หลักภavana 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และในการรักษาพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554) ดังนี้

- 1) กายภavana การพัฒนากาย คือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ
- 2) ศิลภavana การพัฒนาศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือมนุษย์ที่ตั้งอยู่ใน กฎระเบียบ
- 3) จิตภavana การพัฒนาจิต คือ การมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรม ความดีงาม สมบูรณ์
- 4) ปัญญาภavana หรือ การพัฒนาทางปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ ความคิดความเข้าใจ

การพัฒนาที่สมบูรณ์จะต้องพัฒนาให้ครบทั้งทางวัตถุ และทางจิตใจให้ควบคู่กับทัศนคติ เพื่อเป็นการพัฒนาทางด้านจิตใจให้มีธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีสมาธิ มั่นคง สะอาด สว่างจากกิเลส จนเป็นจิตที่ควรแก่การทำงานสามารถจะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นมนุษย์ต้องรู้จักพัฒนาตนเองทั้ง 4 ด้าน คือ กาย ศีล จิต และปัญญา ควรมีแนวทางในการดำเนินชีวิต รู้จักทำตนเองให้มีความสุข รู้จักความพอใจในชีวิต รู้จักคุณค่า และความหมายของชีวิต คือ ละความชั่ว ทำความดี ทำจิตใจให้บริสุทธิ์ มีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภavana 4 เป็นการแสดงให้เห็นขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาการของชีวิตอย่างชัดเจน เป็นเครื่องยืนยันว่าหลักภavanaเป็นหลักคำสอนที่ควรค่าแก่การรับมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้บริสุทธิ์จากกิเลสทั้งนี้ผู้ประพาดิตตามหลักภavana 4 ยังเป็นผู้ที่ควรแก่การเคารพบูชา (พระปลัดธัญวัฒน์ อโศโก รักษาเพ็ชร, 2563)

การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้บริหาร

ผู้เขียนขอเสนอ ตารางประกอบดังนี้

ตารางที่ 1. แนวทางการดำเนินชีวิตให้มีคุณภาพ มีความสุข มีความสำเร็จ

	หลักการทำงานสำเร็จ	หลักการจัดการทรัพย์สินอย่างมั่งคั่ง	หลักแสวงหากัลยาณมิตร	หลักการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน
อุฏฐานสัมปทา(อุ)	-ขยันในการทำงาน -หมั่นเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนา -เจริญด้วยความสุขจิต	-ได้รับการพิจารณาเงินเดือนมีผลตอบแทนที่ดี	-มีคนช่วยเหลือแนะนำ/แก้ปัญหา	-ไม่เกียจคร้านทำให้ชีวิตราบรื่นสุขสบาย
อารักขสัมปทา (อา)	-รู้จักรักษาทรัพย์ทำให้งอกเงย -ไม่มีความเดือดร้อนทางการเงิน มีประสิทธิภาพ	-ใช้จ่ายประหยัดรู้จักใช้เงิน -รักษาเงินทอง -รักษาชื่อเสียง	-มีคนดีคอยแนะนำการออมเงิน/การลงทุน	-มีทรัพย์สินไม่เดือดร้อน -มีอิสระทางการเงิน
กัลยาณมิตตา (กะ)	-มีมิตรดีชักชวนในการทำสิ่งดี	-มีมิตรดีแนะนำเรื่องการสะสม/ลงทุนที่ดี	-อยู่ในสังคมแวดล้อมที่ดีช่วยเหลือเกื้อกูล เลือคบคนดี -เสวนากับคนที่มีปัญญา มีความสามารถ	-มีมิตรดี/สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตที่ดียั่งยืน
สมชีวิตา (สะ)	-ชีวิตมีความพอดี ไม่มีหนี้สินสุขกายสบายใจ	-จัดการทรัพย์สินได้พอเหมาะ มั่งคั่งอย่างยั่งยืน	-มีความพอดีไม่เห็นแก่ตัว -มีความเกื้อกูลกัน	-มีความพอดี พอเพียง รับประทานตามความจริง -ไม่มีความเดือดร้อน -ประมาณตนรู้ว่าตนอยู่ตำแหน่งใด/มีความรู้ความสามารถเพียงใด -ไม่หวั่นไหวกับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

1.หลักการทำงานสำเร็จ

1.1 อุฏฐานสัมปทา(อุ) สอนให้ขยันในการทำงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย หมั่นเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนมีทักษะ มีประสิทธิภาพ เอาใจใส่จริงจัง และมีความเข้าใจในอาชีพเป็นอย่างดีมีความซื่อสัตย์สุจริตทำให้ผู้บริหารมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.2 อารักขสัมปทา (อา) สอนให้รู้จักรักษาทรัพย์ ทำให้ทรัพย์งอกเงย เป็นผลให้ไม่มีความเดือดร้อนทางการเงิน มีความมั่นคง ส่งผลให้ทำงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพ

1.3 กัลยาณมิตตดา (กะ) สอนให้รู้จักคบคนดีเป็นมิตรเพื่อชักชวนในการทำสิ่งที่ดี ส่งผลให้ผู้บริหารมีคนคอยช่วยเหลือ เกื้อกูล ทำให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.4 สมชีวิตา (สะ) สอนให้ใช้ชีวิตที่พอดีพอเหมาะ ส่งผลให้ไม่มีหนี้สิน ไม่มีความเดือดร้อนกายใจ การทำงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

2. หลักจัดการทรัพย์สินอย่างมั่งคั่ง

2.1 อุภูฐานสัมปทา (อุ) สอนให้ขยันทำงาน งานสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลผู้บริหารให้มีรายได้ มีเงินเดือนที่ดี มีผลตอบแทนที่ดี และหมั่นเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริตส่งผลให้มีความก้าวหน้าเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูง ๆ ขึ้นไป

2.2 อารักขาสัมปทา (อา) สอนให้รู้จักรักษาทรัพย์ ใช้จ่ายประหยัด เป็นผลให้ผู้บริหารไม่มีความเดือดร้อนทางการเงิน มีฐานะทางสังคมที่ดี

2.3 กัลยาณมิตตตา (กะ) สอนให้รู้จักคบคนดีเป็นมิตร เพื่อชักชวนให้รู้จักหลักการสะสมเงิน ตลอดจนการนำเงินไปลงทุนให้ดอกเบี้ยเพิ่มขึ้น

2.4 สมชีวิตา(สะ) สอนให้ใช้ชีวิตที่พอดี ผู้บริหารจึงสามารถจัดการทรัพย์สินได้อย่างพอเหมาะ พอดีอย่างยั่งยืน

3. หลักการแสวงหากัลยาณมิตรหรือการสร้างฐานกำลังเพื่อความสำเร็จ

3.1 อุภูฐานสัมปทา (อุ) สอนให้ขยันในการทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ทำให้ผู้บริหารได้รับความศรัทธา เป็นที่เชื่อถือ มีชื่อเสียง ทำให้มีคนคอยช่วยเหลือแนะนำอยู่เสมอ

3.2 อารักขาสัมปทา (อา) สอนให้รู้จักรักษาทรัพย์ ทำให้ผู้บริหารมีทรัพย์งอกเงย เป็นผลให้ไม่มีความเดือดร้อนทางการเงิน มีมิตรที่ดีคอยสนับสนุน

3.3 กัลยาณมิตตตา (กะ) สอนให้รู้จักคบคนดีเป็นมิตรมีเพื่อนที่ซื่อสัตย์ มีการศึกษา คุณธรรมใจกว้าง และมีปัญญา เพื่อชักชวนในการทำสิ่งที่ดี เสวนากับคนที่มีปัญญานำความเจริญไปด้วยกัน

3.4 สมชีวิตา (สะ) สอนให้ผู้บริหารดำรงชีวิตที่พอดีพอเหมาะไม่เห็นแก่ตัว ไม่สั่งสมทรัพย์ด้วยความตระหนี่ มีความเกื้อกูลต่อผู้อื่นแต่ไม่ใจกว้างจนเกินไป จึงมีมิตรที่ดี ส่งผลให้เจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน

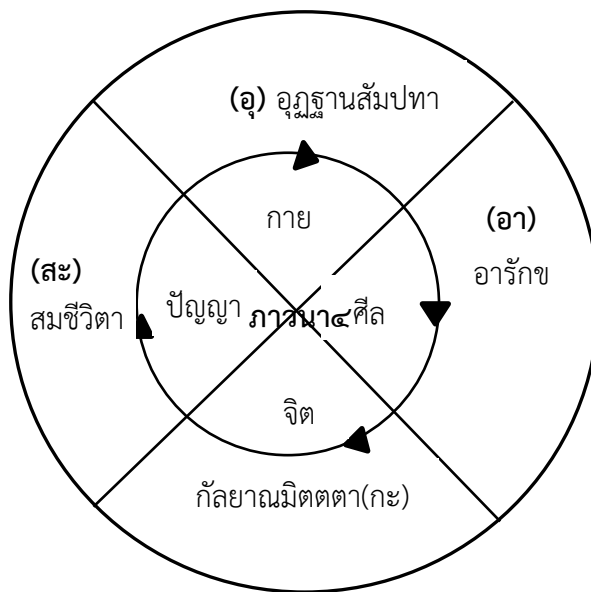
4. หลักการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน หลักการดำรงชีวิตอย่างชาญฉลาด

4.1 อุภูฐานสัมปทา (อุ) สอนให้ขยันในการทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่เกียจคร้าน ชีวิตผู้บริหารจึงราบรื่น สุขสบายเพราะเจริญในหน้าที่การงาน

4.2 อารักขาสัมปทา (อา) สอนให้รู้จักรักษาทรัพย์ ทำให้ทรัพย์งอกเงย เป็นผลให้ผู้บริหารไม่มีความเดือดร้อนทางการเงิน มีอิสรภาพทางการเงิน

4.3 กัลยาณมิตตตา (กะ) สอนให้รู้จักคบคนดีเป็นมิตรเพื่อชักชวนในการทำสิ่งที่ดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ส่งผลผู้บริหารมีชีวิตที่ดี

4.4 สมชีวิตา (สะ) สอนให้ใช้ชีวิตที่พอดีพอเหมาะ มีความพอเพียง ชีวิตไม่มีความเดือดร้อน ผู้บริหารจะประมาณตนว่าอยู่ตำแหน่งใด มีความรู้ความสามารถเพียงใด ไม่หวั่นไหวกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ



ภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้ สอง หลักธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้บริหาร

การพัฒนาโดยใช้ความสอดคล้องเชื่อมโยงของหลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ และหลักภาวนา 4 หมายถึง ใช้การพัฒนา กาย จิต ศีล และปัญญาตามหลักภาวนา 4 เป็นตัวกำกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีวิถีชีวิตเป็นไปตามหลักทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ ดังนี้

1) กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรม ให้สร้างแต่ความดี ทำให้ผู้บริหารมีสุขภาพที่ดี แข็งแรง สมบูรณ์ สามารถมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียรในหน้าที่การงาน สอดคล้องตามหลักอุทฺธฐานสัมปทา (อุ) ว่าด้วยเรื่องความหมั่นเพียร ตามหลักสมชีวิตา (สะ) ได้แก่การใช้ชีวิตที่พอเหมาะพอดี ทางกายภาพ ได้แก่ การทานอาหารที่มีประโยชน์ ออกกำลังกาย ทำให้ไม่มีโรคภัยมาเบียดเบียน

2) ศีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ ฝึกอบรมตนให้มีศีล ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย สอดคล้องตามหลักอุทฺธฐานสัมปทา (อุ) คือมีความหมั่นเพียรในหน้าที่การงาน ไม่มีกิเลส อันได้แก่ความเกียจคร้านมาครอบงำ ทำให้ขยันขันแข็งในการทำงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทำให้งานมีความเจริญก้าวหน้า หลักอารักขสัมปทา (อา) ช่วยให้ไม่ฝึกฝนในอบายมุข ส่งผลทำให้รักษาทรัพย์ และชื่อเสียงให้มั่นคง มีทรัพย์สิ่งของเพิ่มขึ้น ตลอดจนทำให้มีชื่อเสียงดังาม

หลักกัลยาณมิตตา (กะ) เมื่อผู้บริหารดำรงตนเป็นคนดี ส่งผลให้มีแต่คนดีรอบข้างที่จะคอยช่วยเหลือเกื้อกูล แนะนำ การแก้ปัญหาต่างๆ และหลักสมชีวิตา เมื่อผู้บริหารมีศีลธรรมไม่เบียดเบียนตัวเองและผู้อื่น ส่งผลทำให้มีชีวิตที่สุขสงบพอเหมาะพอดี

3) จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต ผูกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองาม ด้วยคุณธรรมสอดคล้องกับหลักอภิญญาสัมปทา (อุ) คือเมื่อผู้บริหารมีจิตใจที่มีเข้มแข็ง มีความอดทน มุ่งมั่น ส่งผลการทำงานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

หลักอารักขสัมปทา (อา) ผู้บริหารมีจิตที่สำนึกดี มุ่งมั่นที่จะเก็บรักษาทรัพย์ ไม่ใช่จ่ายสุรุ่ยสุร่าย ตลอดจนรักษาชื่อเสียงของตัวเอง

หลักกัลยาณมิตตา (กะ) เมื่อผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตใจดี ส่งผลให้มน้ำใจชอบช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น จึงเป็นที่รักใคร่ มีมิตรที่ดี และหลักสมชีวิตา ผู้บริหารเป็นผู้ที่จิตใจดี ไม่คิดเบียดเบียน ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ตนเอง และผู้อื่น จึงมีชีวิตที่สงบสุข พอเหมาะพอดี

4) ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิต สอดคล้องกับหลักอารักขสัมปทา (อา) ผู้บริหารจะใช้ปัญญาในการรักษาทรัพย์ คิดไตร่ตรองเรื่องการใช้จ่ายไม่ให้เกินรายได้ และใช้ปัญญาในการนำเงินไปลงทุนให้เกิดประโยชน์

หลักกัลยาณมิตตตา (กะ) ผู้บริหารใช้ปัญญาในการเลือกคบหา และเสวนากับคนดี ส่งผลให้มีรอบตัวที่คอยช่วยเหลือแนะนำ และส่งเสริมในเรื่องที่ดีต่าง ๆ และหลักสมชีวิตา ผู้บริหารใช้ปัญญาในการที่เข้าใจชีวิตตามธรรมชาติตามความเป็นจริง จึงใช้ชีวิตที่พอเหมาะพอดี มีความสุข สงบ ไม่เดือนร้อนกาย ใจ

สรุป

จากสาระสำคัญที่นำเสนอมาทั้งหมด ขอสรุปภาพรวมในด้านคุณภาพชีวิตผู้บริหารธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานครท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ตลอดจนวิกฤตต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร (ประเทศและโลก) ส่งผลให้ผู้บริหารมีคุณภาพชีวิตที่ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงไปในทางลบโดยไม่รู้ตัว ดังนั้นจึงควรเร่งพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมุ่งเน้นสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน (กาย ใจ สังคม จิตวิญญาณ) ร่วมไปกับการน้อมนำหลักพุทธธรรม ได้แก่ หลักทฤษฎีธรรมมีกตประโยชน์ และหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจหลักในการดำเนินชีวิตที่ดี จะมีการพัฒนากายเพื่อสุขภาพที่สมบูรณ์พร้อมจะทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร สามารถทำหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีการพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง มั่นคง อดทนต่อปัญหาและอุปสรรคได้ดี มีการพัฒนาศีลเพื่อทำความดี ไม่มีจิตอกุศล ไม่เกียจคร้าน ดำรงตนในธรรม คบคนดี มีคนช่วยเหลือเกื้อกูลและชี้แนะ ช่วยการแก้ปัญหาต่างๆ มีการรักษาทรัพย์สินที่หามาได้ด้วยความสุจริต มีการพัฒนาปัญญา เข้าใจทุกสิ่งตามความเป็นจริง และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ด้วยปัญญา ทำให้ใช้ชีวิตที่พอเหมาะพอดีไม่เครียดจนเกินไป ไม่สุรุ่ยสุร่ายใช้เงินเกินฐานะ อีกทั้งเมื่อมีชีวิตที่ไม่ขัดสนจะมีจิตคิดที่จะเกื้อกูลผู้อื่น เป็นการช่วยเหลือสังคมอีกด้วย ดังนั้นการนำหลักธรรมทั้งสองมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นหลักต่าง ๆ ที่ดีของชีวิตอันได้แก่ หลักการทำงานสำเร็จ, หลักการจัดการทรัพยากรอย่างมีคั่ง, หลักการแสวงหา

กัลยาณมิตร และหลักการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืน จะทำให้ผู้บริหารมีชีวิตที่มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ ผาสุก มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความเดือดร้อน มีอิสรภาพทางกายใจ และทางการเงิน ชีวิตมีความสุข ร่มเย็น เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว องค์กร สังคม และประเทศชาติ

จากเนื้อหาที่นำเสนอมาทั้งหมดนี้ ผู้เขียนหวังว่าบทความนี้จะให้ประโยชน์ และสามารถนำมาเป็นข้อคิด และให้ความรู้เพื่อให้ผู้บริหารธุรกิจ และบุคคลากรทั่วไปได้นำไปใช้ในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้เพื่อจะได้มีชีวิตที่มีคุณภาพ กล่าวคือ มีความสุขสมบูรณ์ แม้ว่าทุกวันนี้จะต้องประสบกับวิกฤตต่าง ๆ ที่เราเองไม่สามารถควบคุมได้ แต่หากเราน้อมนำหลักธรรมดังกล่าวมาพัฒนาจิตใจเราให้เข้มแข็ง และมีหลักในการดำเนินชีวิตที่ดี เราจะมีภูมิคุ้มกันที่ดี และมีชีวิตที่มีความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน

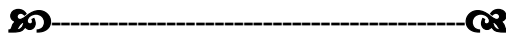
เอกสารอ้างอิง

- กิตติปา ยอดเศรษฐี. (2565, 9 กุมภาพันธ์). ผู้บริหารฝ่ายเงินเดือน บริษัทิตาเลียนไทย ดีเวลลอปเม้นต์จำกัด (มหาชน) [บทสัมภาษณ์].
- ข้อคิดชีวิต. (2559). *ทฤษฎีธรรมมีกัตถประโยชน์ ทางลัดประสบความสำเร็จที่ตรงที่สุด*. สืบค้น 7 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://moneyhub.in.th/article/dhamma-for-money/>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2562). โรคซึมเศร้าทำใจพัง. สืบค้น 7 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/health-and-beauty/1718206>
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). *ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- _____. (2547). *ธรรมนุญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระปลัดธัญวัฒน์ อโศโก (รักษ์เพ็ชร). (2563). การประยุกต์ใช้หลักภavana 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านบ่อเกตุ อำเภอสะเตกา จังหวัดสงขลา. *วารสารมหาจุฬานาค* *วรรณคดี*, 7(2), 35-46.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิกจำกัด.
- _____. (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่16). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิกจำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2550). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิชชิง.
- ศิริ ฮามโพธิ์. (2543). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552). *คุณภาพชีวิต*. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://shorturl.asia/8kvM1>

อาณัติ นิลขาว. (2563). รูปแบบพุทธจิตวิทยาพัฒนาตนที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้.
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(3), 53-69.

อิทธิบาทธรรมในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน*

ITTHIPADADHAMMA IN PROMOTING THE PERSONNEL PERFORMANCE OF
THE DEPARTMENT OF ENERGY BUSINESS



อรรถพล เสือคำณ

Atthaphon Suekhamron

บริษัท เวิร์ด ออฟเอนเนอร์จี จำกัด

World Of Energy Co., Ltd

E-mail: tiger.2499@hotmail.com

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ทั้งการเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้กรมธุรกิจพลังงานเล็งเห็นถึงความสำคัญที่จะพัฒนาองค์กรและบุคลากร เพื่อการเรียนรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง และการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่องค์กรเป็นผู้ดูแล บุคลากรถือเป็นกลไกที่สำคัญขององค์กรที่จะนำให้องค์กรก้าวไปสู่ผลสำเร็จ การที่จะทำให้บุคลากร มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความชำนาญในสาขาอาชีพของตนเอง อีกทั้งต้องเพิ่มการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดทักษะและสามารถนำเอาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์กรได้ และเพิ่มการพัฒนาในสายงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงานและลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ ได้ ดังนั้นจึงได้นำหลักอิทธิบาทธรรม คือธรรมที่นำมาซึ่งความสำเร็จ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป ประกอบไปด้วย ด้านฉันทะ คือความที่บุคลากรพึงพอใจในงาน ด้านวิริยะ คือบุคลากร ต้องพากเพียร หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม ด้านจิตตะ คือบุคลากรต้องเอาจิตผูกพัน ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ ด้านวิมังสา คือบุคลากรต้องหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ

คำสำคัญ: อิทธิบาทธรรม; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstract

Today world has changed a lot in term of both learning and information gathering. This made the Department of Energy Business recognized the importance of developing organizations and personnel. for up-to-date learning change and dealing with various situations that the organization is the caretaker. Personnel are the important mechanism of the organization that will lead the organization to success. In order for the personnel to have the potential and efficiency in their work, there must be training for learning. Become proficient in their own professional field also need to increase learning to create skills and be able to bring new knowledge to develop the organization and increase development in various fields in order for the substance to be able to rotate and rotate operational duties to enable learning during the operation and the nature of the job in different ways, Therefore, it has adopted the principle of Itthipada and virtue is the virtue that leads to success to be applied in order to promote the efficiency in the performance of personnel in the organization to be better, consisting of the voluntary aspect, which is the satisfaction of the personnel in the work, Chitta refers to personnel who have to focus their minds, set their minds, and know what they do. On the side of voluntary action, personnel must use their intelligence to contemplate, examine, find reasons and examine

Keywords: The Principle of Power and Virtue; Efficiency; Performance

บทนำ

ในโลกปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารที่มนุษย์สามารถรับรู้ เรียนรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรต่างๆ จึงจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถดำเนินการต่อไปได้ การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (ทรงธรรม อีระกุล, 2548) ไฟฟ้าถือเป็นระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ อัตราการเติบโตของการใช้ไฟฟ้ามีแนวโน้มจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต ทั้งนี้เพราะไฟฟ้าได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจากอดีตจนถึงปัจจุบันทำให้มีการเปลี่ยนแปลงชีวิตความเป็นอยู่และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้คนในด้านการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (ทรัพย์นิรันดร์ สุวรรณศรี, 2561)

กรมธุรกิจพลังงานถือเป็นหนึ่งในกรมใหม่ที่มาจากการปฏิรูประบบราชการไทยที่ทำหน้าที่ดูแลกิจการพลังงานในด้านคุณภาพความปลอดภัย ความมั่นคง และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมซึ่งปัจจุบันกรมธุรกิจพลังงานก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วและก้าวต่อไปในอนาคต ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้กรมธุรกิจพลังงานก้าวไกลต่อไปได้อย่างมั่นคง คือบุคลากรและระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบและทำงานเป็นทีมระบบควรเรียนรู้ซึ่งกันและสามารถก้าวไกลไปพร้อมกันด้วยความมั่นคงสอดคล้องกับภารกิจของกรมธุรกิจพลังงานและส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้ยั่งยืนสืบไป

มนุษย์ถือเป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จแห่งกระบวนการพัฒนาองค์กร การพัฒนามนุษย์ จึงต้องได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องมีการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) ทรัพยากรบุคคลก็ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549)

ดังนั้น หลักอิทธิบาทธรรม จึงเป็นหลักธรรมที่สำคัญเพราะเป็นพื้นฐานของความประสบความสำเร็จ ซึ่งหลายหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ประสบผลสำเร็จได้ล้วนแล้วต้องมีพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่มาจากหลักธรรมบาตรธรรมทั้งสิ้น ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ พิงพอใจในงาน วิริยะ พากเพียร จิตตะ เอาจิตฝึกฝน วิมังสา พิจารณาใคร่ครวญ

ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม

นิยามและความหมาย

อิทธิบาท คือ ทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ตามความประสงค์ มี 4 ประการ คือ

1) ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

2) วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำขยัน หมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดเลยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3) จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝึกฝน ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4) วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบตรวาทเหตุผลและ

ตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), 2556)

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้อธิบายถึงอิทธิบาทธรรมที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น สมภาติที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่นเจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิริยสมภาติปธานสังขาร หมายถึง สมภาติที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญ อิทธิบาทประกอบด้วย จิตตสมภาติปธานสังขาร หมายถึง สมภาติที่เกิดจากจิตตะและความเพียร สร้างสรรค์เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมภาติปธานสังขาร หมายถึง สมภาติที่เกิดจากวิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อิทธิบาท มีองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ (ม.ม., (ไทย) 13/247/292)

- 1) ฉันทสมภาติ หมายถึง สมภาติที่เกิดจากฉันทะ
- 2) วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ
- 3) จิตตะ หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความ ทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ทอดย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ
- 4) วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฐิสมภาติหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่แห่งจิตความไม่ส่ายไป แห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์ เดียว)

ความสำคัญของปัญหาและการปฏิบัติงานของกรมธุรกิจพลังงาน

กรมธุรกิจพลังงานคุคลี่กับวงการด้านความพร้อมเพื่อรับมือกับเหตุฉุกเฉินด้านพลังงาน การวางแผน การบังคับใช้กฎหมาย และโครงการด้านสังคม ตลอดจนการประสานความร่วมมือกันด้วยงานที่เกี่ยวข้อง ภัยในกรณีที่เกิดภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ แผ่นดินไหว เหตุจลาจลสึนามิ และการก่อการร้าย การจะช่วยให้บุคลากรและหน่วยงานของกรมธุรกิจพลังงานสามารถเตรียมพร้อมรับมือ และฟื้นฟูได้ดีขึ้นในกรณีที่เกิดภัยพิบัติในที่พักอาศัย กรมธุรกิจพลังงานจำเป็นต้องให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อให้บุคลากรของกรมพลังงาน สามารถพึ่งพาตนเองได้ นอกจากนี้ยังแนะนำให้บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในทุกๆ สถานการณ์ และเสริมสร้างทักษะที่จำเป็น ดังนั้น สภาวะวิกฤตหรือเหตุการณ์ฉุกเฉินมีหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้กรมธุรกิจพลังงานสามารถบริหารจัดการการดำเนินงานขององค์กรให้มีความต่อเนื่อง การจัดหาและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งการเตรียมทรัพยากรที่สำคัญจะพิจารณาผลกระทบใน 5 ด้าน ดังนี้

1) ผลกระทบด้านอาคารหรือสถานที่ปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้สถานที่ปฏิบัติงานหลักได้รับความเสียหายหรือไม่สามารถใช้สถานที่ปฏิบัติงานหลักได้และส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถเข้าปฏิบัติงานได้

2) ผลกระทบด้านวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญหรือการจัดหาจัดวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ หมายถึง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทำให้ไม่สามารถใช้งานวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญ หรือไม่สามารถจัดหา/จัดส่งวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญได้

3) ผลกระทบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลสำคัญ หมายถึง ระบบเทคโนโลยีหรือระบบสารสนเทศ หรือข้อมูลที่สำคัญไม่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จนปกติ

4) ผลกระทบด้านบุคลากรหลัก หมายถึง บุคลากรหลักไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้

5) ผลกระทบด้านคู่ค้าหรือผู้ให้บริการที่สำคัญ หมายถึง คู่ค้า ผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่สามารถติดต่อหรือให้บริการได้ (กรมธุรกิจพลังงาน, 2556)

จากการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบออกตามโครงสร้างองค์กรโดยแบ่งออกเป็นสำนักต่างๆ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยและการประกอบธุรกิจทางด้านพลังงานทุกประเภทนั้น ทำให้บุคลากรที่สังกัดภายในสำนักต่างๆ นั้น จำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันภายในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวของสถานการณ์ทางด้านพลังงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นทุกวัน ดังนั้นการสื่อสารภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการสื่อสารระหว่างกันภายในองค์กรสามารถสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในระดับต่างๆ ภายในองค์กร ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการให้บริการกับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพจนสามารถนำไปสู่การเกิดภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีตามมา (ทิพยาภา น้อยสกุล, 2553)

กล่าวโดยเฉพาะปัญหาด้านบุคลากร จะเห็นได้ว่าการบริหารองค์กรนั้น บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญหลัก เพราะในตัวบุคลากรสิ่งที้องค์กรคาดหวังก็คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองพันธกิจขององค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการปฏิบัติงานนั้นมักจะแยกไม่ออกกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการปฏิบัติงานเพราะในการปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้และในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป (ตุลา มหาสุธานนท์, 2545)

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

การพัฒนาความรู้ ทักษะและคุณลักษณะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและจะทำให้เทศบาลสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงานและโครงการต่างๆ เป็นต้น การพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย

1) การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นและการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความชำนาญและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานและการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ได้อย่างถูกต้องและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

2) การศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้ได้เข้ารับการศึกษเพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานสามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้และการเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรได้

3) การพัฒนา หมายถึง การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างการปฏิบัติงานและลักษณะงานในรูปแบบต่าง ๆ มีการจัดโครงการให้บุคลากรได้ประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวคิดและวิธีการพัฒนาตนเองให้ทันเทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับอย่างต่อเนื่องและมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและมีการจัดโครงการด้านการจัดการความรู้และพัฒนาเป็นองค์กรแห่งความรู้ (สุรัชย์ พรหมพันธ์, 2554)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงานซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คำนึงกับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วย

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี บุคลากรปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและขยันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามเป้าหมายมีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ตรวจความถูกต้องเพื่อให้ได้ผลงานที่ตรงตามมาตรฐานและมีการรังสรรค์ การพัฒนาผลงานหรือการปฏิบัติที่ยากและท้าทายและองค์กรหรือหน่วยงานมีการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ

2) การบริการที่ดี หมายถึง การให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ และนำข้อบกพร่องต่างๆ ไปพัฒนาการให้บริการที่ดีขึ้นและนำเสนอวิธีการให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด การให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย้ม แจ่มใสและสร้างสรรค์การให้บริการ เพื่อให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ ให้บริการอย่างทันท่วงที อย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ผู้รับบริการประทับใจ

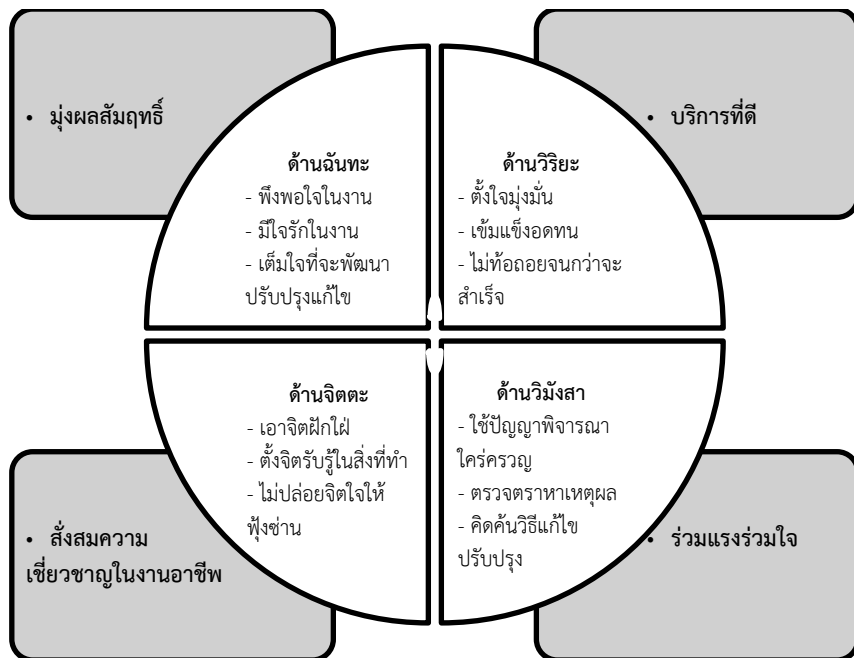
3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง เข้าใจโครงสร้างองค์กร นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานได้และสามารถระบุนักวิชาการปฏิบัติงานและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของตนและองค์กรได้มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร จะสามารถนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบและกระบวนการปฏิบัติงานได้

4) จริยธรรม หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาบรรณข้าราชการ ไม่ลำเอียงด้วยอคติหรือผลประโยชน์กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้เสียผลประโยชน์ มีความรอบรู้ เข้าใจกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถยืนหยัดในหลักการและความถูกต้อง ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เข้มแข็ง กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในหลักการและความถูกต้องชอบธรรม

5) การร่วมแรงร่วมใจ หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและเต็มใจเรียนรู้ปรึกษาหารือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน แม้ไม่มีการขอร้องและเสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือความไม่ชอบส่วนตัว สามารถให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานในส่วนของตนหรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอื้อเฟื้อแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอทำให้การปฏิบัติงานเป็นทีมในองค์กรประสบความสำเร็จ (กันตยา เพิ่มผล, (2552)

ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานต้องมีการกำหนดมาตรฐาน บุคลากรปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและขยันเพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติตามเป้าหมายมีความละเอียดรอบคอบ การให้บริการเพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจและนำข้อบกพร่องต่าง ๆ มีความรอบรู้ เข้าใจกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและเต็มใจเรียนรู้ปรึกษาหารือผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หลักอหิมาทธรรมในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

หลักอภิยาธรรมนับได้ว่าเป็นหลักคุณธรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และยังสามารถสร้างเป็นองค์ความรู้ในเชิงประจักษ์ตลอดจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆ ได้หลากหลายสาขาอาชีพได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 หลักอภิยาธรรมในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

สรุป

การนำเอาหลักอภิยาธรรมมาปรับและประยุกต์ใช้ในการช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกรมธุรกิจพลังงาน การพัฒนาองค์กร และบุคลากร เพื่อให้มีความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับงานที่ได้รับมอบหมายภายในองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพนั้น สามารถใช้การฝึกอบรม การเรียนรู้ การพัฒนาต่างๆ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในงาน การปฏิบัติงานที่ได้ผลงานที่มีคุณภาพมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คำนึงกับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุดและผลลัพธ์ที่ได้มีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และการร่วมแรงร่วมใจ ดังนั้นการนำเอา หลักอภิยาธรรม ซึ่งเป็นธรรมที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบไปด้วย 4 ประการ มาประยุกต์ใช้ คือ 1) ด้านฉันทะ คือความที่บุคลากรพึงพอใจในงาน ต้องมีใจรักในงานและพอใจที่จะทำสิ่งนั้นด้วยใจ 2) ด้านวิริยะ คือบุคลากร ต้องพากเพียร หนักแน่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน ไม่ท้อถอยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ 3) ด้านจิตตะ คือ

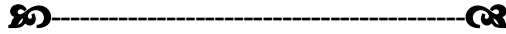
บุคลากรต้องเอาจิตฝึกใจ ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน 4) ด้านวิมังสา คือบุคลากรต้องหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมธุรกิจพลังงาน. (2556). แผนบริหารความต่อเนื่องของกรมธุรกิจพลังงาน. คณะกรรมการบริหารความต่อเนื่องและคณะกรรมการบริหารความต่อเนื่องกรมธุรกิจ กระทรวงพลังงาน. สืบค้น 1 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.doeb.go.th/data/plan-kpr/6.pdf>
- กันตยา เพิ่มผล. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: บริษัทบุญศิริการพิมพ์ จำกัด.
- ตุลา มหาสุทธานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนธการพิมพ์.
- ทรงธรรม ชีระกุล. (2548). การสื่อสาร: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารปารีชาติ, 18(1), 51-61.
- ทรัพย์นิรันดร์ สุวรรณสร และ Supnirun Suwannasorn. (2561). การศึกษาความต้องการใช้ไฟฟ้าในระดับครัวเรือน: กรณีศึกษา ประเทศไทย. สืบค้น 1 มิถุนายน 2565, จาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:164677.
- ทิพยาภา น้อยสกุล. (2553). พฤติกรรมการสื่อสารในองค์กรของกรมธุรกิจพลังงาน กระทรวงพลังงาน. (รายงานโครงการวารสารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการสื่อสารองค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธิ์ ปยุตโต). (2556). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ : ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). การพัฒนาองค์กรและบุคลากร: แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สุรัชย์ พรหมพันธ์. (2554). ข้าแหล่งสมรรถนะเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ ปัญญาชน.

การมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้*

YOUTH PARTICIPATION USING BUDDHIST SITES AS LEARNING HUBS



ชัชชนิธิฐา ชัชवालวงค์

Chatnitita Chatchawanwong

บริษัท มีด จอห์นสัน นิวทริชัน (ประเทศไทย) จำกัด

MEAD JOHNSON NUTRITION (THAILAND) COMPANY LIMITED

E-mail: chatnitita@gmail.com

บทคัดย่อ

การมีส่วนร่วมของเยาวชนนั้นเป็นการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดพลังมากมาย โดยเฉพาะพลังการขับเคลื่อนในด้านการเมืองการศึกษาสังคมและอีกมากมายซึ่งในการขับเคลื่อนในลักษณะนี้ทำให้เกิดเป็นกลไกในการผลักดันสังคมให้มีวิวัฒนาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งการช่วยเหลือสังคม แต่การมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ นั้น เป็นสิ่งที่เยาวชนนั้น ควรให้ความสำคัญ เช่น การมีส่วนร่วมในการศึกษาพระพุทธศาสนา การมีส่วนร่วมในการคิดหรือรวมไปถึงการปกป้องพระพุทธศาสนาโดยให้พระพุทธศาสนานั้นเป็นศูนย์กลางของชีวิตในความเป็นพุทธศาสนิกชนที่พึงจะประพฤติปฏิบัติได้โดยความเป็นพลเมืองในสังคม ความเป็นชาวพุทธ เพื่อให้พระพุทธศาสนานั้นยังคงเป็นศาสนาที่ช่วยฟื้นฟูจิตใจ ของเยาวชนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม โดยในคำว่า “ศีลธรรม” เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในชีวิต และเพื่อ “ปฏิบัติตามหลักคำสอนทางพุทธ” เพื่อ “ยึดความบริสุทธิ์เป็นศูนย์กลาง” และ “สร้างแนวทางที่ดีในสังคม” เพื่อเป็นการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาตามหลักการของคำสอนต่อ ๆ ไป

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม; เยาวชน; พุทธสถาน; ศูนย์กลางการเรียนรู้

Abstracts

Youth participation is a contribution that generates a lot of power, especially the driving force in politics. This kind of drive creates a mechanism for pushing society to evolve rapidly. But the participation of youth using Buddhist site as a learning center is a priority for youth, such as participating in the study of Buddhism. Participation in thinking or including the protection of Buddhism by

*Received May 11, 202; Revised June 29, 2022; Accepted July 2, 2022

making Buddhism the center of life in Buddhism should be practiced by citizens in society. Buddhism, in order for Buddhism to remain a religion that restores the minds of youth to be good and moral people. In the word "morality" is to prosper in life and to "follow Buddhist doctrine", to "centralize purity" and to "create good practices in society" in order to inherit Buddhism according to the principles of subsequent doctrine.

Keywords: Participation; Youth; Buddhist; Learning Center

บทนำ

ในปัจจุบันนี้การมีส่วนร่วมของเยาวชนนั้นเป็นการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดพลังมากมาย โดยเฉพาะพลังการขับเคลื่อนในด้านการเมือง การศึกษา สังคม และอีกมากมาย ซึ่งในการขับเคลื่อนในลักษณะนี้ทำให้เกิดเป็นกลไกในการผลักดันสังคมให้มีวิวัฒนาการเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งการช่วยเหลือสังคม โดยเป็นการแนะนำจากครูบาอาจารย์ หรือแม้กระทั่งการที่เยาวชนนั้นได้คิดเอง ซึ่งในการมีส่วนร่วมเหล่านี้เป็นเพียงหลักวิชาการ หรือการปฏิบัติการในรูปแบบโดยทั่วไปที่เยาวชนนั้นได้เข้าถึงหรือเข้าใจ แต่สำหรับในทางพระพุทธศาสนานั้นก็มีการปลูกฝังเยาวชนให้รู้จักในการมีส่วนร่วม คือ การร่วมทำความดี ร่วมทำในสิ่งที่เกิดประโยชน์ต่อพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นการสืบทอดพระพุทธศาสนา การได้ศึกษาเรียนรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาด้วย และสำหรับศูนย์การเรียนรู้ในพระพุทธศาสนานั้น ประกอบไปด้วยหลากหลายอย่างที่สามารถทำให้เยาวชนนั้นได้เกิดการเรียนรู้ แต่จะมีการเรียนรู้ในรูปแบบใดนั้นซึ่งผู้เขียนจะได้นำหลักการมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเพื่อเป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้มาวิเคราะห์แล้วกำหนดเป็นรูปแบบแนวทางในการมีส่วนร่วมของเยาวชนในการเรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยกำหนดเป็นองค์ความรู้ที่เป็นกรอบแนวคิดต่อไป

การมีส่วนร่วมคืออะไร

สำหรับคำว่า “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การเข้าร่วมของกลุ่มบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่ง (สรยุทธ จันทสุข, (2553) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสังคมและการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และมีการปฏิบัติตามแผนการหรือโครงการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ (สมบัติ นามบุรี, 2562) ซึ่งรวมถึงถึงในการคิดริเริ่มในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานและการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันจะมีผลกระทบถึงตัว (สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์, 2551) รวมทั้งเป็นการให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันเปิดโอกาสให้มีความเป็นอิสระไม่ครอบงำ ให้สามารถมีส่วนร่วมได้ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง (สาคร มหาหิงค์, 2556) โดยสำหรับการมีส่วนร่วมในเบื้องต้นที่กล่าวมานี้ เป็นการมีส่วน

ร่วมในทุกรูปแบบ ทั้งการมีส่วนร่วมในแบบองค์กรก็ดี การมีส่วนร่วมในแบบมวลชน หรือการมีส่วนร่วมในรูปแบบที่พยายามจะมีการช่วยผลักดันให้เกิดความร่วมมือเพื่อเป็นการพัฒนาให้มีความเท่าเทียมอย่างเหมาะสม

ดังนั้น การมีส่วนร่วมหมายถึง กลุ่มบุคคลได้มีส่วนร่วมต่อการดำเนินกิจกรรมอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม โดยการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และการร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันจะมีผลกระทบถึงตัวมีการส่งเสริม เปิดโอกาสให้มีความเป็นอิสระไม่ครอบงำ ให้สามารถมีส่วนร่วมได้ทุกกลุ่มที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการพัฒนาให้มีความเท่าเทียมอย่างเหมาะสม

การมีส่วนร่วมของเยาวชนนั้นมีลักษณะใดบ้าง

ในการมีส่วนร่วมของเยาวชนในปัจจุบันนี้มีความเชื่อมโยงกับกระบวนการทางสังคมมากมาย โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมในทางการเมือง ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองไทย และการเข้าไปมีส่วนร่วมโดยมีความสอดคล้องสัมพันธ์ต่อการส่งเสริม ระบอบประชาธิปไตย (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และรัตนาวดี ลำพาย, 2563) และมีส่วนช่วยในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ แนวปฏิบัติ และบรรทัดฐานทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นและสิทธิของพวกเด็ก ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างศักยภาพให้แก่เครือข่ายเด็กและเยาวชน สมาชิกของสภาเด็กและเยาวชนแห่งประเทศไทย เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (องค์กรยูนิเซฟแห่งประเทศไทย, 2559) การมีส่วนร่วมของเยาวชนนั้น เป็นการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดพลังมากมาย โดยการมีส่วนร่วมดังกล่าวนี้ประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมในการเรียกร้องความถูกต้อง การมีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังตามมาสู่สังคม การมีส่วนร่วมในการศึกษา ซึ่งในการมีส่วนร่วมทั้งหมดนี้เป็นการมีส่วนร่วมที่เยาวชนควรจะต้องมีการประพจน์หรือมีการปฏิบัติ เพราะเยาวชนเป็นอนาคตของชาติ โดยเฉพาะการศึกษา และป้องกันหรือการปกป้อง ล้วนมีผลทำให้เกิดการมีส่วนร่วมโดยตรงที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของเยาวชน ซึ่งเยาวชนจำเป็นจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของความเป็นพลเมืองในสังคมนี้อย่างเหมาะสมและมีความเท่าเทียมกัน

ดังนั้นการมีส่วนร่วมของเยาวชนส่วนใหญ่แล้วเป็นการที่เยาวชนมีส่วนร่วมในด้านการศึกษา การปกป้อง หรือการเรียกร้องเพื่อให้เกิดความชอบธรรมในสังคม เพราะในการที่เยาวชนมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เป็นการแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นสิทธิและหน้าที่ที่เยาวชนจะต้องปฏิบัติเพราะเยาวชนเป็นพลเมืองของสังคมจำเป็นจะต้องประพจน์ หรือปฏิบัติตามหน้าที่ในสังคมส่วนรวมตามปกติโดยทั่วไป

พุทธสถานคืออะไร

สำหรับพุทธสถาน หรือพุทธศาสนสถาน หมายถึง สถานที่ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้า หรือสถานที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา และเมื่อผู้เขียนได้ลองแยกคำเพื่อวิเคราะห์โดยมีดังนี้

คำว่า “พุทธ” หมายถึง พระพุทธเจ้า หรือ ผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้เบิกบาน โดยความหมายดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่พระศาสดาได้ทรงสั่งสอนเหล่า มนุษย์ และเทวดา

คำว่า “ศาสน” หมายถึง คำสอน โดยในคำสอนนี้อาจเป็นสิ่งที่พระพุทธเจ้านั้น ได้ทรงสั่งสอนเหล่าสาวก หรือบริษัท 4 ซึ่งประกอบด้วย ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ตลอด 45 พรรษา มาแล้วรวมทั้งยังได้ทำการประกาศพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเลื่อมใส ศรัทธา ทั้งมนุษย์ และเทวดา ให้ได้รู้ตามในสิ่งที่ทรงสั่งสอนนั้น

คำว่า “สถาน” หมายถึง สถานที่โดยทั่วไป ในหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้รู้ว่าสถานที่เหล่านี้ประกอบด้วย บ้าน วัด โรงเรียน มัสยิด โบสถ์ หรือสถานที่อื่น ๆ ที่มีผู้คนอาศัยอยู่โดยทั่วไป และในสถานที่เหล่านี้ย่อมเป็นสถานที่สามารถใช้ประโยชน์ได้

โดยเมื่อนำมารวมกันทั้งหมดนี้ ทำให้หมายถึง สถานที่ที่พระพุทธเจ้านั้นทรงประกาศคำสอน หรือสถานที่ที่เป็นแหล่งคำสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อให้บริษัท 4 นั้นได้เข้าถึงในหลักคำสอนแล้วนำไปประพฤติปฏิบัติต่อไป และสำหรับพุทธสถาน หรือพุทธศาสนสถานนั้นประกอบไปด้วย (สารานุกรมเสรี, 2564) สถานที่หรือสิ่งก่อสร้าง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อใช้ประกอบกิจการทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ สำนักสงฆ์ วัดวาอาราม โบสถ์ วิหาร เจดีย์และสถูป เป็นต้น ซึ่งในสถานที่ดังกล่าวนี้มีรูปแบบที่แตกต่างกันไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สำนักสงฆ์ คือ สถานที่ที่ได้รับอนุญาตตั้งเป็นวัดถูกต้องตามกฎหมาย มีพระสงฆ์อยู่อาศัยเป็นประจำเหมือนวัดทั่วไป แต่ยังไม่มียุสุงคามสีมา คือ ยังไม่ได้ผูกสีมา(พระธรรมกิตติวงศ์, 2551) และมีความแตกต่างจากที่พักสงฆ์ เพราะว่าสำหรับที่พักสงฆ์แล้วยังเป็นสถานที่พำนักพักพิงชั่วคราวของพระภิกษุสามเณร ซึ่งยังมีได้เป็นวัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย ที่พักสงฆ์ จึงไม่มีสิทธิใช้คำว่า สำนักสงฆ์ หรือ วัด นำหน้าชื่อสถานที่ แต่หากดำเนินการขอสร้างวัดและตั้งวัดตามระเบียบของทางราชการ และเมื่อได้รับอนุญาตให้สร้างวัดและตั้งวัดโดยถูกต้องตามกฎหมายแล้วจึงจะถือว่าเป็นวัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย (ลานธรรมจักร, 2556) ซึ่งทำให้เห็นข้อแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงระหว่าง “สำนักสงฆ์” และ “ที่พักสงฆ์” ในเบื้องต้น

2. วัดวาอาราม สำหรับความหมายเบื้องต้นแล้วทั้ง วัด หรือ วา และอาราม ก็คือเหมือนกัน โดย “วัด” หมายถึง ศาสนสถานของศาสนาพุทธในประเทศไทย กัมพูชา และลาว เป็นที่อยู่ของภิกษุ และประกอบศาสนกิจของพุทธศาสนิกชน ภายในวัดมีวิหาร อุโบสถ ศาลาการเปรียญ กุฏิ เมารุ ซึ่งใช้สำหรับประกอบศาสนพิธีต่าง ๆ เช่น การเวียนเทียน การสวดพุทธมนต์ การทำสมาธิ (สารานุกรมเสรี, 2565) และแต่เดิมในครั้งพุทธกาลนั้น มีการใช้คำว่า “อาราม” เป็นคำเรียกชื่อในศาสนาอื่นที่มีผู้ถวายพระพุทธรูปองค์ในระยะแรก ๆ เช่น “เชตวันาราม” หรือชื่อ

เต็ม “เขตวเนอนาถบิณฑิกสสาราม” ซึ่งมีความหมายว่า “สวนของอนาถบิณฑิกที่ป่าเขต” หรือ “เวฬุวนาราม” หรือ “บุพผาราม” เป็นต้น และในคำว่า “อาราม” หรือ “อาราม” ในคำอ่านของไทยแปลว่าสวน นอกจากนี้ในเวลาต่อมามีคำใช้เรียกอีกอย่างว่า “วิหาระ” หรือ “วิหาร” เป็นต้น (ผู้จัดการออนไลน์, 2561) ดังจะเห็นได้จากการพัฒนามาในแต่ละยุคสมัยแล้วมีการปรับเปลี่ยนเรียกเป็น “วัด” ในเวลาต่อมา

3. โบสถ์ หรือ อุโบสถ หมายถึง พุทธศาสนสถานที่พระภิกษุใช้ทำสังฆกรรม โดยถือเป็นอาคารที่สำคัญภายในวัดเนื่องจากเป็นสถานที่ที่พระภิกษุสงฆ์ใช้ทำ สังฆกรรมซึ่งแต่เดิมในการทำสังฆกรรมของ พระภิกษุสงฆ์จะ ใช้เพียงพื้นที่โล่ง ๆ ที่กำหนดขอบเขตพื้นที่สังฆกรรมโดยการกำหนดตำแหน่ง “สีมา” เท่านั้น แต่ในปัจจุบันจากการมีผู้นับชมมากขึ้น อีกทั้งภายใน พระอุโบสถมักประดิษฐานพระประธานที่เป็นพระพุทธรูปองค์สำคัญ ๆ ทำให้มีผู้มาสักการบูชาและร่วมทำบุญเป็นจำนวนมาก พระอุโบสถจึงถูกสร้าง ขึ้นเป็นอาคารถาวรและมักมี การประดับตกแต่งอย่างสวยงาม (สารานุกรมเสรี, 2564) และมีความหมายแบบลึกซึ้งเพิ่มเติม คือ การเข้าจำ หรือ อยู่จำ เพื่อหยุดการทำงานทางโลก พักการทำงานทางบ้าน โดยเป็นอุบายที่ควบคุมกาย วาจา ใจ ให้สงบและขัดเกลาจิตใจ เป็นการเข้าอยู่จำรักษาศีล ประพฤติพรหมจรรย์ ใช้ชีวิตตามวิถีพุทธ ด้วยวัตรปฏิบัติที่พิเศษยิ่งขึ้น (ศักดิ์สิทธิ์ พันธุ์ศักดิ์, 2561) ซึ่งรวมไปถึงสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ เป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้า โดยเป็นเขตแดนที่พระเจ้าแผ่นดินพระราชทานให้แก่สงฆ์เป็นพิเศษ เรียกว่า วิสุคามสีมา (พระธรรมกิตติวงศ์, 2551) และมีความสำคัญในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างยิ่งในการประกอบพิธีกรรมในหมู่พระสงฆ์ด้วย

4. วิหาร หมายถึง อาคารที่ประดิษฐานพระพุทธรูปกลายเป็นที่ประทับของพระพุทธเจ้า คู่กับอุโบสถ แต่ไม่มีวิสุคามสีมาเหมือนอุโบสถ ไม่มีใบเสมา (สารานุกรมเสรี, 2564) และมีลักษณะหลายรูปแบบ เช่น วิหารคด วิหารทิศ วิหารยอด วิหารหลวง เป็นต้น ซึ่งแต่เดิมใช้ความหมายว่า วัด เช่นเดียวกับคำว่า อาราม อาวาส เช่น เวฬุวันวิหาร เขตวันมหาวิหาร (พระธรรมกิตติวงศ์, 2551) ซึ่งมีความหมายลึกซึ้งเพิ่มเติม คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่ครองชีวิตจิตใจนี้ รวมถึงการครองชีวิตจิตใจ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561) โดยวิหารนี้มีการใช้งานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละรูปแบบ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสิ่งที่ได้ประดิษฐาน

5. เจดีย์และสถูป หมายถึง สิ่งก่อสร้างสำหรับการประดิษฐานพระบรมสารีริกธาตุ หรือ หมายถึง สถานที่สำคัญอันศักดิ์สิทธิ์ทางพระพุทธศาสนา ชาวไทยคุ้นเคยกับคำว่าเจดีย์ในความหมายที่นอกจากประดิษฐานพระบรมธาตุแล้ว ยังเป็นเครื่องเตือนใจให้ระลึกถึงพระพุทธองค์ ตลอดจนพระธรรมคำสอนของพระพุทธองค์ (มูลนิธิสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, 2539) ซึ่งสำหรับประเทศไทย คำว่า สถูป และ เจดีย์ เรามักรวมเรียกว่า “สถูปเจดีย์” หรือ “เจดีย์” มีความหมายเฉพาะ ถึงสิ่งก่อสร้างในพุทธศาสนาที่สร้างขึ้นเพื่อบรรจุอัฐิ หรือเพื่อประดิษฐานพระพุทธรูป หรือเพื่อเป็นที่ระลึก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสมัยหลังลงมาคงมีการสร้างสถานที่เพื่อบรรจุอัฐิธาตุ และเพื่อเคารพบูชาระลึกถึงพร้อมกันไปด้วย (สารานุกรมเสรี, 2564) โดยสำหรับ

เจดียแล้วเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกับพระพุทธเจ้า เพราะเป็นสิ่งที่พึงบูชาหรือพึงเคารพในฐานะเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เป็นของสูง เรียกว่า พุทธเจดีย์ มี 4 ประเภท คือ ธาตุเจดีย์ บริโภคเจดีย์ ธรรมเจดีย์ อุทเทสิกเจดีย์ (พระธรรมกิตติวงศ์, 2551) โดยเป็นสิ่งที่ชาวพุทธส่วนใหญ่ให้ความเคารพนับถือ เพราะมีความเชื่อว่าเป็นที่สำหรับบรรจุพระสารีริกธาตุ หรืออัฐิ ของพระพุทธเจ้าในนั้น จึงทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธามากมาย โดยเฉพาะชาวพุทธหรือผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาโดยทั่วไป ดังนั้นกล่าวได้ว่าสำหรับ “พุทธสถาน” หรือ “พุทธศาสนสถาน” หมายถึง สถานที่ที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้า หรือพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะเป็นสถานที่ในพระพุทธศาสนาสำหรับใช้ประกอบกิจการคณะสงฆ์ที่มีความแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะสถานที่ที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาไม่ว่าจะเป็น สำนักสงฆ์ วัดวาอาราม โบสถ์ วิหาร เจดีย์และสถูป ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะเป็นสถานที่ที่มีความสำคัญในการให้ความเคารพของชาวพุทธจำนวนมาก หรือมีการใช้สอยตามความจำเป็นในแต่ละพื้นที่ และในพุทธศาสนสถานในปัจจุบันนี้มีจำนวนมากตามจำนวนของชาวพุทธตามแต่ละพื้นที่ในภูมิภาคนั้น ๆ ด้วย

การมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้มีลักษณะแบบใด

สำหรับการที่เยาวชนนั้นจะมีส่วนร่วมในพุทธสถานหรือพุทธศาสนสถานเพื่อเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งก็ต้องมองในรูปแบบของบริบทในปัจจุบันด้วย โดยพุทธศาสนสถานหรือพุทธสถานนั้นเป็นสถานที่สำคัญของชาวพุทธ หรือพุทธศาสนิกชนเป็นส่วนใหญ่ เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์หรือมีการนำมาใช้เป็นที่พักปฏิบัติปฏิบัติในกลุ่มเยาวชนนั้น ก็ย่อมเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะการใช้เป็นสถานที่ในการปฏิบัติธรรมนั้น ย่อมเป็นสิ่งที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน และในการมีส่วนร่วมของเยาวชนต่อพุทธสถานนั้น เมื่อผู้เขียนได้ศึกษามากมายแล้ว มองว่าการมีส่วนร่วมที่เยาวชนนั้นจะมีส่วนร่วมได้ คือ การปกป้องพระพุทธศาสนา การศึกษาในหลักพระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เฉพาะการศึกษาในหลักสูตรธรรมศึกษาซึ่งจัดการศึกษาโดยสำนักงานแม่กองธรรมสนามหลวง เช่น การศึกษาธรรมศึกษาในแต่ละชั้น เช่น ชั้นตรี ชั้นโท และชั้นเอก ซึ่งในการศึกษาในพระพุทธศาสนานั้นจะเข้าใจในหลักการดังต่อไปนี้

1. การศึกษาที่เป็นภาคทฤษฎี เป็นการศึกษาที่ทำให้เข้าใจในหลักการทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะการที่เยาวชนนั้น ได้ศึกษาหลักสูตรธรรมศึกษา โดยในการศึกษาดังกล่าวนั้นจะได้อธิบายให้เห็นถึง ความเป็นไปเป็นมาของหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า โดยเฉพาะวิชาพุทธศาสนสุภาษิตที่ให้ความรู้ในเรื่องของ สุภาษิตที่เป็นรูปแบบในการใช้ชีวิตในแต่ละบุคคลว่า บุคคลนั้นมีลักษณะอย่างไรบ้าง เพราะว่าพุทธศาสนสุภาษิตนั้น เป็นแหล่งคำสอนชั้นดีในพระพุทธศาสนาเลยก็ว่าได้ ซึ่งเมื่อเรียงลำดับความเหมาะสมในหลักสูตรดังกล่าวแล้ว พุทธศาสนสุภาษิต เป็นแหล่งคำสอนชั้นดีที่สุด รองลงมาคือ หลักธรรมในแต่ละหมวดที่เอาไว้สำหรับการแยกเพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายของหลักธรรมในแต่ละหมวดหมู่นั้น เช่น หมวดที่ 2 ประกอบด้วย หลักธรรมที่มีรูปแบบการอธิบายเป็น 2 อย่าง คือ สติ และสัมปชัญญะ

เป็นต้น ทำให้เยาวชนได้มีความสนใจในหลักการของพระพุทธศาสนา รวมไปถึงการค้นคว้าหาความรู้ในเบื้องต้นด้วย และต่อมาคือ พุทธประวัติ ซึ่งเป็นประวัติที่มีความเกี่ยวข้องกับพุทธเจ้า และพระพุทธศาสนาโดยตรงตั้งแต่การประสูติของพระพุทธเจ้า การออกบวช การศึกษาค้นคว้าหาแหล่งความจริง การตรัสรู้หรือการค้นพบความจริงในหลักการทางพระพุทธศาสนาที่ประกอบไปด้วย 4 ประการ คือ ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค ที่เรียกว่า “อริยสัจ” เป็นสิ่งที่ค้นพบนั่นเอง รวมไปถึงการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระพุทธเจ้า โดยเริ่มจากส่วนเล็ก ๆ จนไปสู่วงกว้างมากมาย เช่น การมีพุทธสาวก หรือพระสงฆ์ ซึ่งเป็นที่รู้กันว่าเป็นผู้ที่ตรัสรู้ตามพระพุทธเจ้า ประกอบด้วย เหล่าปัญจวัคคีย์ อัครสาวก หรือรวมไปถึงเหล่าบริษัท 4 โดยเป็นบุคคล 4 จำพวก คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เพราะพระพุทธเจ้าเชื่อว่าบุคคลเหล่านี้จะสามารถที่รักษาไว้ซึ่งพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ ภิกษุณีนั่น จะเป็นผู้ที่คอยประกาศพระพุทธศาสนาให้กว้างไกลไปในที่ต่าง ๆ ได้ ส่วนภิกษุณีนั่น ก็อาจมีการประกาศในช่วงระยะแรก แต่มาในระยะหลังอาจจะสูญหายไปในพื้นที่ เช่น ประเทศไทย หรือประเทศต่าง ๆ ที่ยังมีความเชื่อว่าภิกษุณีนั่นยังมีความสำคัญอยู่ ส่วนเหล่าอุบาสก และอุบาสิกา นั้น ยังคงเป็นผู้ที่สามารถปกป้องพระพุทธศาสนาได้ ซึ่งในบรรดาอุบาสก หรืออุบาสิกา นั้น ก็คือเยาวชน และประชาชนในทั่วไปที่ยังคงมีอยู่ในทุกวันนี้ เพราะว่าที่ยังต้องมีอยู่เพราะต้องคอยปกป้องให้เกิดความเหมาะสม หรือความสมดุลในโลก ซึ่งหลังจากการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเบื้องต้นที่กล่าวมาแล้ว และในประเด็นต่อมา คือ การเสด็จดับขันธปรินิพพานของพระพุทธเจ้า หรือการสิ้นไปของพระศาสดา ที่เรียกเป็นภาษาชาวบ้านว่า “การตาย” นั่นเอง โดยหลังจากที่พระพุทธเจ้านั้น ได้ทรงประกาศพระศาสนา หรือมีการเผยแผ่มาอย่างยาวนานจนครบ 45 พรรษา หรืออายุ 80 ปี พอดี ก็ทรงได้ละสังขารร่างกายของพระพุทธองค์ เพื่อเป็นรูปแบบให้เหล่าพุทธศาสนิกชน หรือบริษัท 4 ได้เข้าใจถึงหลักคำสอนของพระองค์นั้น คือ ความไม่เที่ยงของร่างกาย ที่ต้องมีการเกิด การแก่ การเจ็บ และต้องมีการตายด้วย โดยเฉพาะเหล่ามนุษย์จำเป็นจะต้องประสบพบเจอโดยธรรมชาติอยู่แล้ว ซึ่งเยาวชนจำเป็นจะต้องเข้ามาศึกษาในส่วนที่มีความสำคัญต่อเรื่องดังกล่าวนี้โดยเป็นธรรมชาติเพื่อให้เข้าใจหลักการของความไม่เที่ยงแท้แน่นอนในร่างกายนี้ รวมไปถึงการทำสังคายนาว่าคืออะไร มีลักษณะอย่างไรบ้าง ทำไมต้องมีการทำสังคายนา และทำโดยใครนั้น เพื่อให้เข้าใจในหลักของการศึกษาอย่างแท้จริง โดยเยาวชนจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาในหลักสูตรดังกล่าวนี้ และในหลักประเด็นต่อมาคือ วิชาวินัย หรืออุโบสถศีล รวมไปถึงเบญจศีล เบญจธรรมด้วยโดยในวิชานี้จะทำให้เยาวชนนั้นเข้าใจถึงหลักการปฏิบัติตนในทางพระพุทธศาสนาว่า ควรประพฤติปฏิบัติอย่างไรบ้าง หรือการรู้จักกิริยามารยาทของตนที่พึงปฏิบัติกับพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา เช่น ไปวัดควรทำตัวอย่างไร ไปหรือเมื่ออยู่ในวัดควรปฏิบัติตัวอย่างไรบ้างนั้น โดยในหลักสูตรวิชานี้ยังรวมถึงการรู้จักการปฏิบัติในศีล หรือครอบคลุมไปในเรื่องของหลักการปฏิบัติตัวเมื่ออยู่ในสังคมส่วนใหญด้วย ซึ่งเป็นการที่จะช่วยให้เยาวชนนั้นได้รู้จักในการใช้ชีวิตในสังคมว่าควรมีการปฏิบัติอย่างไร และต้องทำตัวอย่างไรบ้างนั้นต้องขึ้นอยู่กับตัวของเยาวชนในแต่ละคนด้วย

2. การศึกษาในภาคปฏิบัติ ซึ่งเมื่อมีการศึกษาครบตามหลักสูตรนี้แล้ว ในส่วนของบางพื้นที่ก็จะให้มีการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมของเยาวชน หรือนักเรียน นักศึกษา เพื่อให้เกิดเป็นบรรทัดฐานต่อการปฏิบัติในรูปแบบเดียวกัน เช่น การปฏิบัติธรรม วิปัสสนากัมมัฏฐาน เพื่อให้เยาวชนได้รู้จักนำความรู้ที่ได้ขึ้นไปพิจารณาตนเองว่า ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาได้เรียนรู้ในเรื่องใดบ้าง มีความเข้าใจอย่างไรบ้างกับการศึกษาในหลักสูตรดังกล่าวเบื้องต้นนี้ เพื่อให้เยาวชนเกิดความศรัทธา หรือความรักรู้สึกห่วงแหนในพระพุทธศาสนาตามที่ได้รับการปลูกฝังจากครอบครัวของเยาวชนเอง โดยสำหรับการศึกษาในภาคปฏิบัตินี้ จะทำให้เยาวชนได้เข้าใจถึงในเรื่องของจิต การใช้ร่างกายทำให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งที่มีความเกิดขึ้นในปัจจุบัน คือ

รูปแบบที่ 1 การเกิดขึ้นของสมาธิ โดยรูปแบบการปฏิบัติดังกล่าวนี้ จะทำให้เข้าใจมากขึ้น เช่น การนั่ง การนอน การยืน มีความรู้สึกอย่างไรบ้างเมื่อมีการนั่งที่ยาวนาน ตัวอย่างคือ 1 นาที 5 นาที หรือรวมไปถึง 1 ชั่วโมงเพื่อเป็นการทดสอบความรู้ที่ได้เรียนมาในภาคทฤษฎี ว่านั่งแล้วรู้สึกอย่างไรบ้าง เช่น มีอาการปวดเมื่อย นั่นเป็นลักษณะของความรู้สึกทุกขเวทนาในร่างกาย และเมื่อไปกระทบกับจิตใจย่อมทำให้เกิดการตอบสนองจากจิตสำนึกที่เกิดขึ้นทางร่างกาย ความปวด ความรู้สึกที่กำลังเกิดขึ้นโดยร่างกายซึ่งมองให้เห็นสิ่งที่ควรทำ เมื่อเกิดขึ้น เช่น ให้พิจารณาโดยแยกกายว่า “สิ่งเหล่านี้เป็นอาการ 32 ที่ต้องมีการเกิดขึ้นไปเป็นธรรมดาเมื่อกระทบกับจิต” เพื่อให้มองเห็นเป็นธรรมะเป็นต้น

รูปแบบที่ 2 การเกิดขึ้นของความรู้ที่ได้รับ ในการเกิดขึ้นของความรู้ที่ได้รับนั้นย่อมต้องมีการเกิดขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้าในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะด้านทฤษฎี และด้านปฏิบัติ เมื่อนำมารวมกันแล้วทำให้มองเห็นในสิ่งที่ได้รับการฝึกฝนในเรื่องดังกล่าว ที่ผ่านมานั้น ทำให้เห็นเป็นรูปแบบ หรือรูปธรรมที่เกิดขึ้น และเข้าใจบริบทในสังคมที่มีอยู่ในปัจจุบันว่า มีสิ่งที่เกิดขึ้น การตั้งอยู่ และมีการดับไป หรือผ่านพ้นไปเป็นธรรมดา เพราะว่าเราทุกคนที่เป็นมนุษย์นั้นย่อมมีรูปแบบที่แตกต่างกันไป ในเรื่องของความรู้ความเข้าใจนั้นก็ต้องมีความแตกต่างกันไปโดยปริยาย เฉพาะความคิดที่มีมีความแตกต่างกัน รูปแบบที่แตกต่างกันนั้น เมื่อมาศึกษาหาความรู้ในรูปแบบเดียวกันนั้น อาจมีมุมมองที่มีความแตกต่างกันไปโดยตามสัญญาตาณในแต่ละบุคคล เพราะในแต่ละบุคคลนั้นมี ทัศนคติที่แตกต่างกันตั้งแต่ต้น ย่อมไม่มีความเหมือนกันเลยด้วยซ้ำ

ซึ่งในรูปแบบการมองทั้ง 2 รูปแบบนี้เป็นผลของการศึกษาทั้งในรู้แบบทฤษฎี และการปฏิบัติที่จำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องของชีวิตในแต่ละบุคคล ในแต่ละบริบทที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อได้ศึกษาอย่างแท้จริงก็อาจทำให้เกิดผล คือความเข้าใจหลักของรูปแบบชีวิตที่มีการเกิดขึ้น การตั้งอยู่ การดับไป ในร่างกายหรือสังขารนั้น

สำหรับรูปแบบ หรือประเด็นต่อมาที่เยาวชนนั้นจะมีส่วนร่วมในพุทธสถาน หรือพุทธศาสนสถาน คือ การปกป้องรักษา เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นมรดกสืบทอดต่อไปในอนาคต โดยในการปกป้องนี้ รวมไปถึงการสืบทอดความรู้ความเข้าใจในหลักการทางพระพุทธศาสนาที่เยาวชนนั้นได้รับจากการศึกษามาโดยตรง หรือโดยทางอ้อม เพราะว่าใน

การปกป้องนี้เป็นสิ่งที่จะทำให้พระพุทธศาสนาจะไม่มีทางสูญหายไปจากประเทศที่นับถือพระพุทธศาสนานั้นได้ ซึ่งในการปกป้องหรือการสืบทอดนี้ เป็นสิ่งที่เหล่าเยาวชนนั้นจำเป็นต้องอย่างยิ่ง โดยส่วนมากแล้วเมื่อมีศาสนาอื่น ๆ เข้ามามีบทบาทในสังคมนี้ สิ่งที่สำคัญคือ การก้าวล่วงต่อศาสนาใด ศาสนาหนึ่งนั้นอาจมีผลต่อสังคมโดยส่วนใหญ่ที่มีความเป็นมาโดยช้านาน เพราะการที่มีศาสนาใดศาสนาหนึ่งที่ยังคงอยู่มาตั้งแต่รุ่นบรรพบุรุษนั้นแต่เดิมมีความเข้มงวดมาก พอมาในยุคปัจจุบันนั้นสังคมมีการวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้จิตใจของบุคคลในแต่ละบุคคลนั้นย่อมเปลี่ยนไปเป็นธรรมดา ตามสัญชาตญาณความเป็นมนุษย์ เพราะว่า การที่พระพุทธศาสนานั้นจะยังคงอยู่ได้ก็ด้วยความศรัทธาของชาวพุทธเองด้วยกัน ที่ยังคงมีความเชื่อมั่นในหลักการนี้ ตามการได้รับคำสั่งสอนจากครอบครัวให้ช่วยปกป้องคุ้มครองเพื่อไม่ให้เกิดการรุกรานจากศาสนาอื่น ซึ่งสำหรับในส่วนที่เยาวชนจำเป็นจะต้องช่วยกันดูแลรักษาก็คือ ด้านความเชื่อ ความคิด ที่จะยังคงอยู่และความศรัทธาแบบเดิม แต่ในรูปแบบการศรัทธา นี้ จำเป็นจะต้องสามารถที่จะพิสูจน์ได้ด้วย เพื่อให้เยาวชนนั้นเกิดความมั่นใจได้ว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนี้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงตามหลักการทางพระพุทธศาสนาที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า หรือพระพุทธเจ้านั้นได้สั่งสอนไว้ในอดีตมาก่อนนั่นเอง

ดังนั้นการมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ นั้น เป็นการมีส่วนร่วมในการศึกษาพระพุทธศาสนา การมีส่วนร่วมในการคิด หรือรวมไปถึงการปกป้องพระพุทธศาสนา โดยให้พระพุทธศาสนานั้นเป็นศูนย์กลางของชีวิตในความเป็นพุทธศาสนิกชนที่พึงจะประพฤติปฏิบัติได้โดยความเป็นพลเมืองในสังคม ความเป็นชาวพุทธ เพื่อให้พระพุทธศาสนานั้นยังคงเป็นศาสนาที่ช่วยฟื้นฟูจิตใจ ของเยาวชนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม โดยในคำว่า “ศีลธรรม” นี้จะสามารถนำพาชีวิตไปในทางที่ดีขึ้นตามการประพฤติปฏิบัติของเยาวชนบุคคล หรือพุทธศาสนิกชนที่มีความรัก ความเชื่อ ความศรัทธาในหลักพระธรรมคำสั่งสอน ซึ่งไม่จำเป็นต้องยึดวัตถุ แต่ควรยึดหลักคำสอนเป็นที่ตั้ง เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดการพิจารณาที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในชีวิต ตามหลักการมีส่วนร่วมเพื่อ “ปฏิบัติตามหลักคำสอนทางพุทธ” เพื่อ “ยึดความบริสุทธิ์เป็นศูนย์กลาง” และ “สร้างแนวทางที่ดีในสังคม” อย่างเหมาะสมต่อไป

องค์ความรู้

สำหรับองค์ความรู้ในการมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังนี้

ปฏิบัติตามหลักคำสอนทางพุทธ คือ การมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ซึ่งในการเรียนรู้ที่สำคัญที่สุดคือ การเรียนรู้คำสอนทางพระพุทธศาสนาเพื่อเป็นสิ่งที่ใช้เป็นหลักธรรมในการดำเนินชีวิต หรือการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางที่ดีในสังคมโดยการมีหลักพุทธเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ยึดเป็นแรงจูงใจในการดำเนินตาม

ยึดความบริสุทธิ์เป็นศูนย์กลาง คือ ความเป็นเยาวชนสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดนั้นอาจจะเป็นการประพจน์ในสิ่งที่ดี สิ่งที่ดีบริสุทธิ์ เช่น คิดดี ทำดี และในความเป็นเยาวชนนี้เป็นสิ่งที่จะช่วยรักษารูปแบบที่ดี หรือแนวทางที่ดีเพื่อให้เยาวชนนี้ได้เข้าใจถึงความเป็นชาวพุทธที่ต้องประพฤติหรือสร้างในสิ่งที่ดีในสังคม เพื่อให้สังคมนี้น่าอยู่โดยมีเยาวชนเป็นผู้ผลักดันและเป็นต้นแบบ

สร้างแนวทางที่ดีในสังคม คือ การมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เป็นรูปแบบที่จะทำให้เยาวชนนั้นได้เรียนรู้และมีความเข้าใจถึงการใช้ชีวิตในสังคมว่าควรปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อให้เข้าใจรูปแบบการอยู่ร่วมกันในสังคม มีการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีเพื่อให้การเรียนรู้ดังกล่าวเป็นสิ่งที่จุดประกายให้เยาวชนได้ทำในสิ่งที่ดีในสังคมโดยยึดหลักธรรมและหลักวิชาการควบคู่กันไป

โดยองค์ความรู้ทั้ง 3 ประการนี้เป็นแนวคิดของผู้เขียนที่ได้ทำการสังเคราะห์ขึ้นมาเพื่อใช้ในการมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ เพื่อเป็นรูปแบบในการมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ต่อไป

สรุป

การมีส่วนร่วมของเยาวชนโดยใช้พุทธสถานเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ นั้น เป็นการมีส่วนร่วมในการศึกษาพระพุทธศาสนา การมีส่วนร่วมในการคิด หรือรวมไปถึงการปกป้องพระพุทธศาสนา โดยให้พระพุทธศาสนานั้นเป็นศูนย์กลางของชีวิตในความเป็นพุทธศาสนิกชนที่พึงจะประพฤติปฏิบัติได้โดยความเป็นพลเมืองในสังคม ความเป็นชาวพุทธ เพื่อให้พระพุทธศาสนานั้นยังคงเป็นศาสนาที่ช่วยฟื้นฟูจิตใจ ของเยาวชนให้เป็นคนดี มีศีลธรรม โดยในคำว่า “ศีลธรรม” นี้จะเป็นสิ่งที่นำพาชีวิตไปในทางดีขึ้นตามการประพฤติปฏิบัติของเยาวชนบุคคล หรือพุทธศาสนิกชนที่มีความรัก ความเชื่อ ความศรัทธาในหลักพระธรรมคำสั่งสอน ซึ่งไม่จำเป็นต้องยึดวัตถุที่ไม่เกี่ยวกับหลักพุทธศาสนา แต่ควรยึดหลักคำสอนเป็นที่ตั้ง เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจให้เกิดเป็นเยาวชนที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามในชีวิต ตามหลักการมีส่วนร่วมเพื่อ “ปฏิบัติตามหลักคำสอนทางพุทธ” เพื่อ “ยึดความบริสุทธิ์เป็นศูนย์กลาง” และ “สร้างแนวทางที่ดีในสังคม” เพื่อให้พระพุทธรูปนั้นยังคงที่จะสามารถอยู่ในโลกนี้ รวมทั้งสังคมนี้ไปอย่างยาวนานเพื่อช่วยปลูกฝังเยาวชนหรือบุคคลรุ่นใหม่ต่อไป และช่วยสร้างให้มีการสืบทอดพระพุทธศาสนา เพื่อให้เป็นไปตามกระบวนการของหลักคำสอนที่ได้รับในรุ่นสู่รุ่น เพื่อไม่ให้เกิดสูญหายในยุคมืดที่มีความเจริญต่อไป

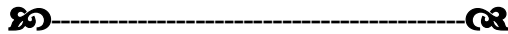
เอกสารอ้างอิง

- ผู้จัดการออนไลน์. (2561). ความหมายของวัด (ในพระพุทธศาสนา). สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://mgronline.com/infographic/detail/9610000073751>
- พระธรรมกิตติวงศ์. (2551). พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์ (คำวัด) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม
- มูลนิธิสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2539). ประวัติความเป็นมาของเจดีย์. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/KmWd0>
- ลานธรรมจักร. (2556). ที่พักสงฆ์ สำนักสงฆ์ และวัด. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก <http://www.dhammajak.net/forums/viewtopic.php?t=45731>
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และรัตนาวดี ลำพวย. (2563). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนไทย : มุลเหตุ รูปแบบ และผลที่เกิดขึ้นตามมา. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 7(1), 1-18.
- ศักดิ์สิทธิ์ พันธุ์ศักดิ์. (2561). หนังสือเรียนและแนวข้อสอบ ธรรมศึกษา ชั้นโท ระดับอุดมศึกษา และประชาชนทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เลียงเชียง.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2561). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- สมบัติ นามบุรี. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิจัยวิชาการ, 2(1), 183-197.
- สรฤทธ จันสุข. (2553). ความหมายการมีส่วนร่วม. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/328530>
- สันติชัย เอื้อจงประสิทธิ์. (2551). สาระสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากร. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์.
- สาคร มหาหิงค์. (2556). ความหมายของการมีส่วนร่วมและหลักสำคัญในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/DLhJb>
- สารานุกรมเสรี. (2564). เจดีย์. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/meQNt>
- สารานุกรมเสรี. (2564). วิหาร. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/วิหาร>
- สารานุกรมเสรี. (2564). อุโบสถ. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/อุโบสถ>
- สารานุกรมเสรี. (2565). วัด อาวาส อาราม. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565 จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/วัด>

องค์การยูนิเซฟแห่งประเทศไทย. (2559). *การพัฒนาวัยรุ่นและการมีส่วนร่วมของวัยรุ่น*. สืบค้น
10 พฤษภาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/12znw>

การนำนโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพไปปฏิบัติ สำหรับสโมสรฟุตบอลของประเทศไทย*

THE POLICY OF PROFESSIONAL ATHLETE DEVELOPMENT TO
THE IMPLEMENTATION FOR FOOTBALL CLUBS OF THAILAND



ณัฐพร มุลมัตย์

Natthaporn Moolmart

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

E-mail: bogynatthaporn@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ต้องการศึกษาปัญหาการขาดทุนของสโมสรฟุตบอล สโมสรฟุตบอลซึ่งใช้เงินลงทุนมหาศาล แต่กลับปรากฏว่าสโมสรเกือบทั้งหมดมีผลประกอบการขาดทุน ดังนั้นผู้เขียนจึงต้องการศึกษานโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพไปปฏิบัติสำหรับสโมสรฟุตบอล โดยนำเสนอ นโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพในต่างประเทศ และแนวทางการปฏิบัติที่ดีของนโยบายการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศโดยนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับนโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพในประเทศไทย รวมถึง นโยบายการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพของ การกีฬาแห่งประเทศไทย และวิเคราะห์ในประเด็น การพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ซึ่งนำไปสู่การนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาสโมสรฟุตบอลอาชีพ โดยนำตัวอย่างการพัฒนานักกีฬาอาชีพในต่างประเทศมาเป็นกรณีศึกษา ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า นโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย มีความคล้ายคลึงกับนโยบายการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพผ่านทางสโมสรฟุตบอล โดยการบริหารงานของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย โดยมีแผนแม่บทพัฒนาฟุตบอลแห่งชาติระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้สโมสรฟุตบอลมีการพัฒนาในทุกด้าน โดยผลสัมฤทธิ์คือ สโมสรอาชีพที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: นโยบาย; การพัฒนานักกีฬาอาชีพ; สโมสรฟุตบอล

Abstract

This article wanted to study the problem of loss of football clubs. A football club which takes a huge investment, but it turns out that almost all of the clubs are operating at a loss. Therefore, the author would like to study the policy of professional athlete development for football clubs by presenting the policy of professional athlete development abroad and best practice guidelines of the policy of developing professional football players abroad by comparing with the policy of professional athlete development in Thailand, including the policy of developing professional football players of the Sports Authority of Thailand. Moreover, analyze the issue Development of professional football players in Thailand by the Football Association of Thailand. This led to the implementation of the policy to develop professional football clubs by taking examples of professional athlete development abroad as a case study. According to the results of the study, it can be concluded that, the policy of developing professional athletes of the Sports Authority of Thailand is similar to the policy of developing professional football players through football clubs. The administration of the Football Association of Thailand has a 20-year National Football Development Master Plan, 2017 to 2036, to promote and support the development of football clubs in all aspects. By the result, the professional football club can operate and earn profit sustainably.

Keyword: Policy; professional athlete development; football professional club

บทนำ

สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย โดยมีแผนแม่บทพัฒนาฟุตบอลแห่งชาติระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้สโมสรฟุตบอลมีการพัฒนาในทุกด้าน โดยผลสัมฤทธิ์คือ สโมสรอาชีพที่ยั่งยืน มีฐานะด้านการเงินที่มั่นคง, สโมสรอาชีพเป็นแหล่งพัฒนานักกีฬาที่สร้างชื่อเสียงให้ประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง, สโมสรอาชีพเป็นตัวแทนประเทศสามารถสร้างชื่อเสียงในระดับเอเชีย, สโมสร มีบุคลากรสถานที่อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและได้มาตรฐานสากล และ สโมสรมีแฟนคลับที่ยั่งยืนและจงรักภักดีต่อสโมสร แต่อย่างไรก็ตาม สโมสรฟุตบอล มีอีกสถานะหนึ่งคือ บริษัท ที่ต้องมีผลประโยชน์การทำกำไร การลงทุนสร้างสโมสรฟุตบอลตั้งแต่ T1 ถึง T4 จำนวน 122 ทีม ใช้เงินลงทุนมากกว่า 5,000 ล้านบาทต่อปี ซึ่งปรากฏว่าสโมสรเกือบทั้งหมดมีผลประโยชน์ขาดทุน (เอ็มไทยสปอร์ต, 2561) จะส่งผลต่อการอยู่รอดของสโมสร ซึ่งถือเป็นปัญหาใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อสโมสรและ

นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ ผู้เขียนจึงต้องการศึกษานโยบายการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของต่างประเทศ เพื่อทำการเปรียบเทียบถึงปัญหาและการนำนโยบายการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพมาใช้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว โดยผู้เขียนจะนำเสนอรายละเอียดในหัวข้อต่อไปนี้ ความหมายของนักกีฬาอาชีพ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ นโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพในต่างประเทศ นโยบายการพัฒนาฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศ นโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพในประเทศไทย นโยบายการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย และการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย บทความนี้จะนำเสนอองค์ความรู้ โดยการนำกรณีศึกษาในต่างประเทศมาทำการเปรียบเทียบ เพื่อเป็นการยืนยันถึงความสำคัญของรัฐ และสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยที่ต้องนำนโยบายการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลทุกทีมสามารถมีรายได้ มีกำไร อันจะเป็นการช่วยสนับสนุนการพัฒนาสโมสรฟุตบอลให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

ความหมายของนักกีฬาอาชีพ

นักกีฬาอาชีพ หมายถึง นักกีฬาที่หาเลี้ยงชีพโดยการแข่งขันกีฬา หรือรับเงินสำหรับการเล่นในการแข่งขันชิงแชมป์ระดับนานาชาติ รวมถึงการเตรียมตัวสำหรับโอลิมปิก (Laws.Africa. 2022) นักกีฬาอาชีพคือบุคคลที่ได้รับค่าจ้างเพื่อเล่นกีฬา กีฬาดังกล่าวอาจเป็นกีฬาประเภททีม ผู้เล่นจะต้องเข้าถึง รักษา หรือก้าวข้ามระดับสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ที่สุดในฤดูกาลการแข่งขัน และนอกฤดูกาลแข่งขัน นักกีฬาอาชีพเล่นกีฬาเพื่อหาเลี้ยงชีพ ต้องมีระเบียบวินัยที่ดี และฝึกฝนอย่างเข้มงวด

นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ

เมื่อทราบถึงความหมาย นักกีฬาอาชีพแล้ว บทความนี้ต้องการจะเจาะจงไปถึงนักกีฬาอาชีพที่ถือว่าได้รับความนิยมในระดับสากล นั่นคือกีฬาฟุตบอล

นักฟุตบอลอาชีพคือ นักกีฬาที่เล่นฟุตบอลเพื่อหาเลี้ยงชีพ พวกเขาได้รับการฝึกฝน ฝึกซ้อมกับทีม และแข่งขันอย่างมืออาชีพ โดยทั่วไปแล้ว นักกีฬาเหล่านี้เล่นให้กับสโมสรหรือทีม จึงสามารถได้รับการจัดอยู่ประเภทนักฟุตบอลอาชีพ

นักฟุตบอลอาชีพมีหน้าที่มิใช่เพียงแค่การลงแข่งขันในสนามเท่านั้น พวกเขายังมีหน้าที่อื่นๆ อีกมากมาย อาทิ ฝึกร่างกายให้สมบูรณ์ เข้าร่วมฝึกซ้อมฟุตบอลตามกำหนด อภิปรายรับฟังกลยุทธ์สำหรับเกมการแข่งขัน เข้าร่วมการแข่งขันแบบอีเวนต์ หรือทัวร์นาเมนต์ ปฏิบัติตามภาระหน้าที่ในการแถลงข่าว (Indeed Editorial Team, 2022) อย่างไรก็ตาม นักกีฬาฟุตบอลอาชีพจะเล่นฟุตบอลเพื่อหาเลี้ยงชีพ โดยทำการแข่งขันทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดมูลค่าทั้งต่อตัวนักกีฬาเอง และสร้างมูลค่าแก่อุตสาหกรรมกีฬาอีกด้วย ทั้งนี้รัฐสามารถสร้างรายได้หมุนเวียนในระบบเศรษฐกิจจากกีฬาอาชีพ แต่รัฐจะมีบทบาทในการส่งเสริมมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับสถานะการณ์ของอุตสาหกรรมกีฬาในประเทศว่าสามารถผลิต รักษาสภาพ

และมีความสามารถทางด้านการบริหารจัดการได้มากน้อยเพียงไร ซึ่งนโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพย่อมจะแตกต่างกันไปตามบริบทของประเทศนั้นๆ อย่างไรก็ตาม นักกีฬาอาชีพยังประสบปัญหาด้านการประสบความสำเร็จในเส้นทางอาชีพ น้อยคนนักจะประสบความสำเร็จมีชื่อเสียงมีรายได้จนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยรายได้จากการเล่นกีฬาอาชีพ หรือ สามารถทำธุรกิจหลังจากเลิกเล่นกีฬาอาชีพ

นโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพในต่างประเทศ

นโยบายด้านกีฬาเป็นโครงสร้างของทิศทางโดยผู้กำหนดนโยบาย นโยบายได้รับการพัฒนาโดยรัฐบาลแห่งชาติและองค์กรด้านกีฬาเพื่อเป็นแนวทางในการกีฬาในทิศทางที่ต้องการ นโยบายนั้นคล้ายกับกลยุทธ์ ในองค์กรภาคเอกชนจะพูดถึงกลยุทธ์ ในองค์กรสาธารณะ เราเรียกว่านโยบาย เกือบทุกองค์กรระดับชาติ ระดับจังหวัด รัฐ และเทศมณฑลจะมีนโยบายที่จะชี้นำทิศทางและกิจกรรม (Byers et al., 2012) ซึ่งนโยบายการพัฒนานักกีฬาของแต่ละประเทศจะมีความแตกต่างกันบ้างขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละประเทศ เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้นจะขอยกตัวอย่างนโยบายการพัฒนานักกีฬาของประเทศสหรัฐอเมริกา ดังนี้

หน่วยงานกลาง ในระดับชาติของสหรัฐฯ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายกีฬา หน่วยงานของรัฐบาลกลาง การขาดการมีส่วนร่วมกับนโยบายกีฬา เห็นได้จากการขาดหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบด้านกีฬา การไม่มีเลขาธิการแห่งรัฐ หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งจากรัฐบาลที่รับผิดชอบกลยุทธ์การกีฬาระดับชาติ ไม่มีเงินทุนจากรัฐบาล เพื่อการประสานงานเชิงกลยุทธ์ของกีฬา รัฐบาลมีหน้าที่ในการจัดหาเงินทุนสำหรับการพัฒนานักกีฬาในสหรัฐอเมริกาคือ ประการแรก รัฐบาลมีส่วนร่วมในกีฬาในระดับรัฐบาลกลาง ระดับรัฐ และเมืองเท่านั้น ประการที่สอง รัฐบาลในระดับท้องถิ่น ทั่วทั้งสหรัฐฯ มีหน้าที่ลงทุนในโครงการสวนสาธารณะและนันทนาการของเมือง และมีส่วนในการส่งเสริมกีฬาระหว่างโรงเรียน และกีฬาระหว่างวิทยาลัย ตลอดจนการพัฒนาหรือปรับปรุง สิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อเอื้ออำนวยต่อการสร้างทีมกีฬาหรือรักษาทีมกีฬาที่มีอยู่ในเมืองหรือรัฐ (Harris & Jedlicka, 2020)

สรุป ถึงแม้ว่าการมีส่วนร่วมของรัฐบาลในการกีฬา กล่าวคือ รัฐไม่ได้รวมศูนย์ ไม่มีผลประโยชน์ แต่รัฐบาลมีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างในแง่ของการเอื้ออำนวยสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับท้องถิ่นเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนานักกีฬาในระดับรากหญ้าในสหรัฐอเมริกา

เมื่อเข้าใจถึงขอบเขตของคำว่ากีฬาอาชีพ นักกีฬาอาชีพ นักกีฬาฟุตบอลอาชีพ และนโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพแล้ว จึงสามารถทำความเข้าใจ นโยบายการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศ เพื่อท้ายที่สุดแล้วเราจะได้นำหลักการดังกล่าวมาทำความเข้าใจในบริบทในประเทศไทยต่อไป

นโยบายการพัฒนา นักกีฬาฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศ

ในบทความนี้ ผู้เขียนจะยกตัวอย่างการพัฒนา นักกีฬาฟุตบอลอาชีพในต่างประเทศ 2 ประเทศ ได้แก่ ประเทศสเปนนิยมอย่าง อังกฤษ ซึ่งมีระบบฟุตบอลอาชีพที่เก่าแก่ที่สุด และประเทศในระบบสังคมนิยม คือ ประเทศจีน

ระบบฟุตบอลอาชีพของอังกฤษ ซึ่งเป็นประเทศเสรีนิยม มีรายการการแข่งขันฟุตบอลที่เก่าแก่ที่สุดและเป็นที่ยอมรับมากที่สุด และได้รับการวิเคราะห์มากที่สุดในวรรณกรรม แม้ว่าในปี พ.ศ. 2427 สมาคมฟุตบอล (Football Association) จะไม่ประสบความสำเร็จในการต่อต้านระบบฟุตบอลอาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสโมสรฟุตบอลเป็นสมาชิก โดยพยายามที่จะกำหนดความเป็นเจ้าของสโมสรว่าเป็นกิจกรรมที่ไม่แสวงหาผลกำไร พื้นฐานกฎนี้กำหนดว่าไม่มีสมาชิกคนใดของคณะกรรมการของสโมสรสามารถรับเงินเดือนเป็นกรรมการได้ การจ่ายเงินปันผลถูกจำกัดไว้ที่ร้อยละ 5 ของมูลค่าหน้าบัตรของหุ้น และในกรณีที่สโมสรหยุดดำเนินกิจกรรมทรัพย์สินของสโมสร จะต้องแจกจ่ายให้กับกองทุนกีฬาและสถาบันการกุศล

แม้ว่าผลประโยชน์ทางธุรกิจจะปรากฏให้เห็นเด่นชัด ในการจัดการสโมสรในอังกฤษ ในศตวรรษต่อมา กฎนี้ก็ประสบความสำเร็จอย่างมากในการปกป้องการจัดการบริหารจัดการสโมสรจากการแสวงหาผลกำไร อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2508 และแรงกดดันจากสโมสรใหญ่ๆ ที่ต้องการให้ได้สัดส่วนรายได้ที่มากขึ้น ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในช่วงทศวรรษ ค.ศ. 1980 ท็อตแนม ฮ็อตสเปอร์ ใช้ประโยชน์จากช่องโหว่ทางกฎหมายเพื่อนำสโมสรเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์ การเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้ ส่งผลให้ทีมสโมสรในพรีเมียร์ลีกอีก 15 สโมสรถูกนำเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์เพื่อให้แฟนบอลสามารถมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของสโมสรได้ แต่ที่จริงแล้วรายได้ส่วนใหญ่จะจัดสรรให้กับค่าจ้างและเพื่อสร้างผลกำไรให้กับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ สำหรับรายได้ของสโมสรฟุตบอลพรีเมียร์ลีก ที่มีรายได้สูงสุดคือ แมนเชสเตอร์ซิตี จำนวน 153.9 ล้านปอนด์ และแมนเชสเตอร์ยูไนเต็ด มีรายได้ 153.5 ล้านปอนด์ (สยามสปอร์ต, 2564)

ความสมดุลของอำนาจระหว่าง สมาคมฟุตบอล รายการการแข่งขัน สโมสร สื่อ และผู้ถือหุ้นรายอื่นๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ในปี ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นความพยายามในส่วนของฟุตบอลลีกเพื่อควบคุมอำนาจของสโมสรใหญ่ ลีกฟุตบอลเสนอให้ควรวรวมกิจการกับสมาคมฟุตบอล ซึ่งในการตอบโต้กับสโมสรใหญ่ เกิดผลกระทบต่อยุทธศาสตร์พรีเมียร์ลีก ซึ่งภายหลังการฟ้องร้อง สโมสรที่เหลือ 72 แห่ง ได้รับการชดเชยเป็นจำนวนเงิน 240 ล้านปอนด์ จะเห็นได้ว่าระบบการบริหารแบบลำดับขั้นนี้ทำให้ระบบเครือข่าย ทำให้เกิดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนมาก ซึ่งสามารถแบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ รัฐบาล สหภาพยุโรป และผู้สนับสนุน

รัฐบาลในสหราชอาณาจักรเคารพหลักการแบบเสรีนิยม กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการบริหารจัดการเปิดกว้างและเสรี กิจกรรมการบริหารจัดการสามารถเกิดขึ้นอย่างเสรีโดยไม่จำเป็นต้องอาศัยภาครัฐ และไม่ควรมีการแทรกแซงจากรัฐบาล อย่างไรก็ตาม ในปี ค.ศ. 1997 รัฐบาลได้

ทำการแทรกแซง อาทิ ราคาตัว นโยบายการขายสินค้า ตลอดจนมาตรการเรื่องการต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ และการเข้าถึงผู้ชมที่มีความพิการ มากำหนดใช้กับสโมสรเป็นส่วนหนึ่งในการปกป้องแฟน ๆ จากการแสวงประโยชน์ทางการค้าโดยสโมสร

บทบาทของรัฐในการกำกับดูแลฟุตบอลถูกต่อต้านจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การที่รัฐจะเข้ามารักษาสมดุลเพื่อช่วยคานอำนาจระหว่างสโมสร เอเจนต์ และผู้เล่น โดยหวังให้สโมสรไม่สามารถปฏิบัติต่อผู้เล่นเสมือนเป็นสินทรัพย์ถาวรในบัญชีสมดุลของสโมสร

การสามารถคาดเดาผลการแข่งขัน เป็นบ่อนทำลายอย่างร้ายแรงของฟุตบอลอังกฤษ เป็นผลให้ความน่าสนใจในการแข่งขันลดลง ลีกระดับชาติจะสามารถคาดเดาได้มากขึ้นและทำให้รายการแข่งขันมีความน่าดึงดูดใจจะลดน้อยลง รวมไปถึงจำนวนผู้ชมก็ลดลงด้วย

บทสรุปของสหราชอาณาจักรคือ หากไม่มีการลดความไม่เท่าเทียมกันของรายได้ จะส่งผลต่อการอยู่รอดของสโมสรในลีกล่าง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องปรับโครงสร้างเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว ไม่ใช่แค่เพียงปรับสมดุลของสภาพแวดล้อมของรายการการแข่งขันฟุตบอลพรีเมียร์ลีกเท่านั้น แต่ยังรวมถึงระบบการผลิตผู้เล่นด้วย

ประเทศในระบบสังคมนิยม คือ ประเทศจีน มีระบบทุนนิยม แต่ยังมีข้อจำกัด โดยที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ การพัฒนาลีกฟุตบอลของจีน ได้รับการพัฒนาในช่วงเวลาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1979 ด้วยรูปแบบของทุนนิยมในเศรษฐกิจจีน

ลีกฟุตบอลจีนก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1992 สมาคมฟุตบอลจีน ถือว่ามีได้เป็นองค์กรภาครัฐ (แม้ว่าจะมีการเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งโดยรัฐ) ลีกอาชีพในประเทศจีนแบ่งเป็นสองดิวิชั่น โดย ดิวิชั่นหนึ่งแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ ดิวิชั่น A (15 ทีม) และ ดิวิชั่น B (12 ทีม) แม้ว่าจะไม่มีมีการตกชั้นหรือเลื่อนชั้น แต่ในปี ค.ศ. 2003 ทีมสองอันดับแรกในดิวิชั่น B จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพื่อแทนที่ทั้งสองฝ่ายที่อยู่ท้ายตารางของ ดิวิชั่น A

สโมสรต่างๆ ถูกควบคุมโดยแฟรนไชส์ ดังนั้นในทางทฤษฎีแล้ว เจ้าของทีมจึงสามารถย้ายจากเมืองหนึ่งไปยังอีกเมืองหนึ่งได้ขึ้นอยู่กับความต้องการของเจ้าของและผู้อุปถัมภ์ (Sponsor) แม้ว่าในทางปฏิบัติแล้วจะมีความมั่นคงในเมืองของทีมนั้นๆ ก็ตาม

สมาคมฟุตบอลจีนซึ่งยังคงเชื่อมโยงกับรัฐบาลผ่านการเป็นสมาชิกของ State Sport General Administration of China ภายใต้คำแนะนำและนโยบายของรัฐและตามกฎหมายและข้อบังคับของ FIFA (FIFA) และ ซีเอฟเอ (CFA) จะจัดระเบียบและกำกับดูแลการพัฒนากีฬาฟุตบอลระดับชาติจากส่วนกลางเพื่อกำหนดเงื่อนไขและพิจารณากิจกรรมทางธุรกิจในการระดมและสะสมทุนเพื่อพัฒนากีฬาฟุตบอล ในปี ค.ศ. 1993 มีการก่อตั้งสโมสรอาชีพ และสโมสรเหล่านี้เคยมีเจ้าของและดำเนินงานโดยหน่วยงานด้านกีฬาของรัฐบาลท้องถิ่น และองค์กรต่างๆ ถูกนำเข้ามาเพื่อช่วยเหลือในด้านการเงินเพื่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ โดยรูปแบบของนักลงทุนจะแตกต่างกันไปในแต่ละสโมสร วิสาหกิจส่วนใหญ่ที่ลงทุนนั้นเป็นองค์กรสาธารณะและ

เป็นบริษัทมหาชน อย่างไรก็ตาม จากการตรวจสอบก็ยังพบว่าสโมสรถึง 14 สโมสรจาก 20 สโมสรที่พบว่าขาดดุล ดังนั้นสโมสรจึงอยู่รอดได้ด้วยเงินอุดหนุนจากภาครัฐเท่านั้น

เพื่อแก้ปัญหาการอยู่รอดของสโมสร จึงมีการกำกับควบคุมดูแลโดย ราคาตั๋วที่สโมสรกำหนดนั้นขึ้นอยู่กับข้อตกลงโดยฝ่ายบริหารท้องถิ่นของรัฐ สโมสร โดยรายการทีวีชั้น A ต้องจ่ายร้อยละ 5 ของรายได้ของค่าตั๋วให้กับสโมสร และรายการทีวีชั้น B ต้องจ่ายร้อยละ 2.5 ของรายได้ของค่าตั๋วให้กับสโมสร นอกจากนี้ FIFA ยังเจรจาและควบคุมการขายสิทธิ์ในการแพร่ภาพกระจายเสียงในระดับประเทศ แม้ว่าสิทธิ์ในการออกอากาศในท้องถิ่นจะเป็นของสโมสร และอาจมีการเจรจาในระดับท้องถิ่น

สรุป ตัวอย่างของทั้งสองประเทศ ได้แก่ สหราชอาณาจักร และ จีน คือตัวอย่างจะแสดงให้เห็นว่า การแทรกแซงของภาครัฐบิดเบือนตลาด แต่การแทรกแซงของรัฐยังคงมีความจำเป็นต่อการดำรงอยู่ของสโมสร เมื่อประสบปัญหาทางการเงิน การได้รับการจัดหาเงินทุนจากรัฐบาล และจากนักลงทุนสาธารณะอีกจำนวนหนึ่ง ลีกอาชีพในประเทศจีนบ่งบอกถึง การผสมผสานระหว่างการควบคุมแบบรวมศูนย์แบบดั้งเดิมของรัฐบาล กับระบบเครือข่ายของการกำกับดูแลแบบเสรีนิยมแบบในบริบทของยุโรป

นโยบายการพัฒนานักกีฬาอาชีพในประเทศไทย

สำหรับในประเทศไทยสถานการณ์ด้านกีฬาอาชีพ พบว่า ฟุตบอลอาชีพ (Thai League) เป็นกีฬาที่ได้รับความนิยมสูงสุดและมีแนวโน้มว่าจะสามารถเป็นกีฬาอาชีพได้อย่างยั่งยืน ส่วนกีฬาอาชีพอื่นๆ ยังอยู่ในช่วงการเริ่มต้นแต่มีแนวโน้มสดใสในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นวอลเลย์บอลอาชีพ กอล์ฟอาชีพ ตะกร้ออาชีพ ฟุตซอลอาชีพ บาสเกตบอลอาชีพ และจักรยานยนต์อาชีพ นอกจากนั้นกีฬาอาชีพอื่นๆ ได้แก่ เทนนิสอาชีพ สกูเอร์อาชีพ รยยนต์อาชีพ เป็นการจัดแข่งขันเพื่อเป็นรากฐานให้กับนักกีฬาอาชีพรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพ และเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่การแข่งขันกีฬาอาชีพในอนาคต (การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, ม.ป.ป.)

นโยบายการพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย

วิสัยทัศน์การพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพของการกีฬาแห่งประเทศไทย คือ ฟุตบอลอาชีพไทยไปสู่ฟุตบอลโลก และมีพันธกิจ 1) นักฟุตบอลและทีมงานผู้เกี่ยวข้อง มีความรู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านตามมาตรฐานสหพันธ์ ฟุตบอลระหว่างประเทศ : International Federation of association Football (FIFA) หรือสมาพันธ์ฟุตบอล เอเชีย : Asian Football Confederation (AFC) 2) พัฒนาสโมสรและสมาคมฟุตบอลในเชิงธุรกิจ เน้น การกีฬาร่วมกับการตลาดเชิงรุก 3) เสริมสร้างการประชาสัมพันธ์ฟุตบอลไทยสู่สากล 4) สร้างและพัฒนา

เยาวชนในท้องถิ่น เพื่อเป็นดาวเด่นในฟุตบอลอาชีพ และ 5) ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสถานการณ์

ยุทธศาสตร์ภาครัฐในการพัฒนาฟุตบอลอาชีพของประเทศไทย ระยะปี พ.ศ. 2559-พ.ศ. 2564 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอย่างมืออาชีพ การพัฒนาองค์กรในเชิงธุรกิจอย่างยั่งยืน รวมถึงการสร้างอัตลักษณ์และชื่อเสียงสู่สากล การเสริมสร้างความร่วมมือกับท้องถิ่น และ การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย จะต้องนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปปฏิบัติเพื่อให้กีฬาฟุตบอลอาชีพพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนานักกีฬาฟุตบอลอาชีพในประเทศไทยของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย

แผนแม่บทพัฒนาฟุตบอลแห่งชาติระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 โดยมีวิสัยทัศน์ คือ การพัฒนากีฬาฟุตบอลไทยระยะ 20 ปี โดยมีรายละเอียดที่สำคัญในการพัฒนากีฬาฟุตบอลในระยะ 20 ปีดังนี้ กีฬาฟุตบอลไทยเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของคนไทย กีฬาฟุตบอลไทยเป็นจุดเชื่อมโยงสังคมไทย กีฬาฟุตบอลไทยก้าวไกลสู่เวทีโลกกีฬาฟุตบอลไทยมีความยั่งยืน

แผนการพัฒนากีฬาฟุตบอลไทยในระยะ 20 ปี แบ่งเป็น 4 ระยะ คือ 1) ยุควางรากฐาน ค.ศ. 2017 ถึง ค.ศ. 2021 2) ยุคการพัฒนา ค.ศ. 2022 ถึง ค.ศ. 2026 3) ยุคก้าวสู่เวทีโลก ค.ศ. 2021 ถึง ค.ศ. 2031 4) ยุครักษาความยั่งยืน ค.ศ. 2032 ถึง ค.ศ. 2036 โดยมีเป้าหมายตัวชี้วัดถึงความก้าวหน้าของทีมชาติไทย โดยต้องมีผลงานทั้ง 4 ชนิดกีฬาในรายการสำคัญ ได้แก่ 1) ฟุตบอลชาย 2) ฟุตบอลหญิง 3) ฟุตซอล 4) ฟุตบอลชายหาด ทั้งนี้จะต้องพัฒนานักกีฬาฟุตบอล, ผู้ฝึกสอน, ผู้ตัดสิน, บุคลากรด้านเวชศาสตร์, บุคลากรด้านการบริหารจัดการแผนและผู้ชมกีฬาฟุตบอล

การทำให้กีฬาฟุตบอลเป็นวิถีชีวิต หมายถึง ประชากรฟุตบอลกลุ่มต่างๆ มีความผูกพันและมีกิจกรรมในชีวิตประจำวันที่เกี่ยวข้องกับกีฬาฟุตบอล โดยในปี ค.ศ. 2032 ถึง ค.ศ. 2036 ซึ่งคือ ยุคของการรักษาความยั่งยืน ทีมฟุตบอลชายต้องอยู่ในอันดับหกของทวีปเอเชีย, ทีมฟุตบอลหญิงต้องอยู่ในฟีฟ่าแรงกิ้ง อันดับสี่ในทวีปเอเชีย, ทีมชาติฟุตบอลชายและหญิงต้องอยู่ในแรงกิ้งอันดับที่สอง และทีมฟุตบอลชายหาดชายและหญิงต้องอยู่ในแรงกิ้งอันดับที่สอง

ยุทธศาสตร์ของการพัฒนากีฬาฟุตบอลแบ่งเป็นสองยุทธศาสตร์คือ 1) การพัฒนาขีดความสามารถและการสร้างกระแสนิยม 2) การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรเกี่ยวข้องถึงการบริหารจัดการฟุตบอลในประเทศไทยทั้งระบบ โดยมีกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬากระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข โดยการกำหนดการพัฒนากีฬาฟุตบอลให้เป็นวาระแห่งชาติ และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรง อาทิ กรมพลศึกษา การกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย เพื่อเชื่อมโยงไปสู่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความ

ใกล้ชิดกับประชาชน รวมถึงโรงเรียนที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ของเยาวชนเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีให้กับเยาวชนในการรักการออกกำลังกายเพื่อพัฒนาคลายเป็นนักกีฬาอาชีพในอนาคต

การพัฒนาขีดความสามารถ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะส่งผลต่อการสร้างกระแสนิยมของฟุตบอลในประเทศไทย โดยการพัฒนาขีดความสามารถจะช่วยสร้างมาตรฐานในการพัฒนานักกีฬาเยาวชนโดยเริ่มจากการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการส่งเสริมให้เยาวชนมีความสนใจเข้าสู่การเรียนรู้ทักษะการเล่นฟุตบอลที่ถูกต้อง อันเป็นรากฐานในการพัฒนาในอนาคต

การสร้างกระแสนิยม เป็นอีกองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาฟุตบอลไทย เพราะกระแสนิยมสะท้อนถึงความศรัทธาของแฟนฟุตบอลให้สนใจ และสนับสนุน จนเกิดกระแสนิยมเกิดจากการสร้างผลงานในสนามแข่งขัน ซึ่งความนิยมจะต้องไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเพียงชั่วคราวแต่ต้องเกิดเป็นผลงานที่ถาวร ซึ่งหากกระแสนิยมมีความยั่งยืนจะทำให้มวลชนเข้ามาร่วมกับการกีฬาฟุตบอล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องสร้างความรู้สึกรักในการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างมวลชนกับกีฬาฟุตบอล เพื่อสร้างกระแสนิยมที่ยั่งยืน กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนากีฬาฟุตบอล การสร้างกิจกรรมสมาชิกสัมพันธ์ ตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่นสโมสรอาชีพและทีมชาติไทย เป็นการสร้างอัตลักษณ์ของกลุ่มแฟนคลับและการสร้างแรงบันดาลใจของเยาวชน

สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสโมสรโดยมีเป้าหมาย 1) ทุกชนิดกีฬา (ฟุตบอลชาย ฟุตบอลหญิง ฟุตซอล ฟุตบอลชายหาด) มีสโมสรอาชีพที่ยั่งยืนมีฐานะด้านการเงินที่มั่นคง 2) สโมสรอาชีพเป็นแหล่งพัฒนานักกีฬาที่สร้างชื่อเสียงให้ประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง 3) สโมสรอาชีพเป็นตัวแทนประเทศสามารถสร้างชื่อเสียงในระดับเอเชีย 4) สโมสรมีบุคลากร สถานที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและได้มาตรฐานสากล 5) สโมสรมีแฟนคลับที่ยั่งยืนและจงรักภักดีต่อสโมสร

องค์ประกอบในการบริหารจัดการสโมสร ได้แก่ 1) Sporting 2) Infrastructure 3) Personal and Administrative 4) Legal 5) Financial 6) Marketing (Club License Criteria) ส่วนหรือองค์ประกอบด้านกีฬาฟุตบอล (Sporting Criteria) ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการพัฒนาผู้เล่น 2) การสนับสนุนด้านการแพทย์ 3) โปรแกรมพัฒนาเยาวชน 4) โปรแกรมด้านการศึกษา 5) โปรแกรมกลาสรูท (Grass Root) 6) ฟุตบอลอาชีพ 7) กิจกรรมเพื่อสังคม (CSR) โดยมีสถาบันสอนฟุตบอลของสโมสร โปรแกรมการพัฒนาเยาวชน กิจกรรมตอบแทนสังคม และยังมีองค์ประกอบด้านสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานเช่น มาตรฐานการแข่งขัน และสนามฝึกซ้อม องค์ประกอบด้านบุคลากร ได้แก่ สำนักงานสโมสร และบุคลากรฝ่ายต่างๆรวมถึงองค์ประกอบด้านกฎหมาย องค์ประกอบด้านการเงิน องค์ประกอบด้านการตลาด มาตรฐานบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลหรือคลับไลเซนส์ซิง (Licensing) การบริหารจัดการผู้สนับสนุนในส่วนสโมสรฟุตบอลอาชีพ การบริหารจัดการผู้ฝึกสอน โดยมีงบประมาณพัฒนาผู้

ฝึกสอนมาจากเงินส่วนตัวของผู้เข้าอบรม งบประมาณจากฟีฟ่า (FIFA) และเอเอฟซี (AFC) งบประมาณจากหน่วยงานในประเทศและท้องถิ่นที่เป็นเจ้าภาพในการอบรม

ทั้งนี้ ยังมีการจัดการขึ้นทะเบียนนักกีฬา และการอบรมพัฒนานักกีฬา การบริหารค่าตอบแทน และการคุ้มครองนักกีฬา รวมถึงบุคลากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การพัฒนาผู้ตัดสิน โดยการขึ้นทะเบียน และการอบรมพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน และการคุ้มครอง โดยการสร้างเส้นทางอาชีพให้กับนักกีฬาและผู้ฝึกสอนการพัฒนา นักกีฬาระดับเยาวชนและระดับรากหญ้า จะนำไปสู่การมีนักกีฬาเยาวชนที่มีคุณภาพเพื่อมาเติมเต็มในส่วนของสโมสรอย่างต่อเนื่อง

จากแผนยุทธศาสตร์ 20 ปีของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยดังกล่าว จะสามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านฟุตบอล เพื่อเตรียมบุคลากร และนักกีฬาเพื่อก้าวขึ้นสู่ระดับนานาชาติได้อย่างเข้มแข็ง เมื่อสโมสรมีการได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบจากสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยจะทำให้สโมสรมีผลงานที่ดีและรักษาระดับความนิยมที่มีต่อแฟนฟุตบอลได้ยั่งยืน อันจะส่งผลให้เกิดการสนับสนุนจากทั้งแฟนกีฬาฟุตบอลเองและภาคเอกชน ทำให้สมาคมฟุตบอลสามารถมีรายได้เลี้ยงตัวเอง โดยในช่วงแรกจะได้รับการดูแลทางด้านการพัฒนาต่างๆ รวมถึงการมอบสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นเลิศ เพื่อเป็นการช่วยเหลือสโมสรให้สามารถพัฒนาศักยภาพของนักกีฬาในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้สมาคมฟุตบอลมีการบริหารแฟนฟุตบอลซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของสโมสรฟุตบอลต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

สรุป

นโยบายการพัฒนา นักกีฬาอาชีพของ การกีฬาแห่งประเทศไทยถูกนำไปปฏิบัติสำหรับ สโมสรฟุตบอล ผ่านการบริหารงานของสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย โดยมีแผนแม่บทพัฒนาฟุตบอลแห่งชาติระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้สโมสรฟุตบอลมีการพัฒนาในทุกด้าน โดยผลสัมฤทธิ์คือ สโมสรอาชีพที่ยั่งยืน มีฐานะด้านการเงินที่มั่นคง, สโมสรอาชีพเป็นแหล่งพัฒนานักกีฬาที่สร้างชื่อเสียงให้ประเทศชาติอย่างต่อเนื่อง, สโมสรอาชีพเป็นตัวแทนประเทศสามารถสร้างชื่อเสียงในระดับเอเชีย, สโมสร มีบุคลากรสถานที่ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและได้มาตรฐานสากล และ สโมสรมีแฟนคลับที่ยั่งยืนและจงรักภักดีต่อสโมสร ซึ่งหน่วยงานภาครัฐคือ การกีฬาแห่งประเทศไทย มีหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมและประสานงานให้กีฬาอาชีพของประเทศไทยมีมาตรฐาน โดยสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทย บริหารจัดการสโมสรฟุตบอลทุกทีมสามารถมีรายได้ มีกำไร อันจะเป็นการช่วยสนับสนุนการพัฒนาสโมสรฟุตบอลให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้

ได้นำเสนอเนื้อหา โดยการใช้วิธีการกรณีศึกษาในต่างประเทศเพื่อนำมาทำการเปรียบเทียบ และ เพื่อเป็นการยืนยันถึงความสำคัญขององค์การรัฐ ประกอบกับความสำคัญของ

สมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยที่ต้องนำนโยบายการพัฒนากีฬาฟุตบอลอาชีพไปปฏิบัติ โดยอาศัยแผนแม่บทพัฒนาฟุตบอลแห่งชาติระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 เพื่อบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลทุกทีมสามารถมีรายได้ มีกำไร อันจะเป็นการช่วยสนับสนุนการพัฒนาสโมสรฟุตบอล อันจะส่งผลไปยังนักกีฬาฟุตบอลอาชีพให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

การกีฬาแห่งประเทศไทย และสมาคมฟุตบอลแห่งประเทศไทยจำเป็นต้องนำนโยบายการพัฒนากีฬาฟุตบอลอาชีพไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการสโมสรฟุตบอลทุกทีมสามารถมีรายได้ มีกำไร อันจะเป็นการช่วยสนับสนุนการพัฒนาสโมสรฟุตบอลให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- การกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (ม.ป.ป). *แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย (พ.ศ. 2564 - 2570)*. สืบค้น 27 พฤษภาคม 2565, จาก https://www.sat.or.th/wp-content/uploads/2020/09/228_แผนยุทธศาสตร์การกีฬาแห่งประเทศไทย-พ.ศ.-2564-.pdf
- สยามสปอร์ต. (2564). *เผยเงินรางวัลหลังหักภาษีทั้ง 20 ทีมพรีเมียร์ลีก*. สืบค้น 19 มิถุนายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/Ni4XI>
- เอ็มไทยสปอร์ต. (2561). *‘เนวิน’ ร่ายยาววิกฤตปัญหาฟุตบอลไทย ‘เติบโตหรือว่าหดตัว?’*. สืบค้น 19 มิถุนายน 2565, จาก <https://today.line.me/th/v2/article/nWeQo1>
- Abe, S. (2020). *What Is a Professional Athlete?*. Retrieved May 26, 2022, from <https://www.sportsnhobbies.org/what-is-a-professional-athlete.htm>
- Byers, T., et al. (2012). Sport policy. In *Key concepts in sport management*, SAGE Publications Ltd, 154-157.
- Harris, S. & Jedlicka, S. (2020). *The Governance of Sport in the USA*. Contemporary Perspectives Publisher: Routledge
- Indeed Editorial Team. (2022). *How To Become a Professional Soccer Player (Plus Salary)*. Retrieved May 26, 2022, from <https://www.indeed.com/career-advice/finding-a-job/how-to-become-professional-soccer-player>

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน*
THE BUDDHISM DISSEMINATION BY MORALITY TEACHING MONKS
IN SCHOOLS



พระครูปลัดชาลิน กตปุญโญ, พระครูวินัยธรมานะ หิริธมโม
PhrakruPalad Chalin katapunyo, Phrakhruwinaithorn Mana Hirithammo
วัดนางาม, ฉะเชิงเทรา,
Wat Nangam, Chachoengsao Province
E-mail: Chalinth16@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเผยแผ่กับพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน และศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่ ผลการศึกษาพบว่า โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นกระบวนการบ่มเพาะ กล่อมเกลาจิตใจของเยาวชนที่กำลังเติบโตมาเป็นผู้ใหญ่ให้รู้จักศีลธรรม เพื่อเป็นคนดีไม่เป็นภาระแก่สังคมและสามารถทำประโยชน์แก่สังคมและพระสอนศีลธรรมได้นำหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาแล้วถ่ายทอดให้แก่เยาวชนเป็นการฝึกในการเผยแผ่ และแนวทางการพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่ พระสอนศีลธรรมมีศักยภาพ 2 ด้านประกอบด้วย ภายนอกคือ มีศีลาจารวัตร มีการพูดและการปฏิบัติตนที่น่าเลื่อมใส ในด้านจิตภาพประกอบด้วยคุณธรรมในการเผยแผ่และมีคำสอนที่น่าเชื่อถือ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 อย่าง คือ มีภาวะผู้นำที่เกิดจากความรู้ทักษะและทัศนคติที่ดี มีหลักธรรมและสื่อการสอนที่ทันสมัยน่าสนใจและมีศิลปะในการสื่อสารประกอบด้วย 4 ส.คือ แจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ล้ากล้า ร่าเริง จะทำให้การเผยแผ่พุทธศาสนาเกิดประสิทธิภาพและเยาวชนจะสามารถเรียนรู้ธรรมะจนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

คำสำคัญ : การเผยแผ่; พระพุทธศาสนา; พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

Abstract

This academic article aimed to study Buddhism dissemination with school morality teaching monks and study ways to develop mission potentials. The results showed that the morality teaching program in schools is in an incubation process. To convey the minds of youth who are growing up to know morality to be a good person, not a burden to society and able to make a contribution to society. The morality teachings have brought the principles of Buddhist teachings that have been studied and passed on to the youth as a practice in disseminating and guidelines for developing disseminating potentials. Morality teachings have two potentials: There is respectful speech and conduct. In the mental aspect, it consists of disseminating virtues and reliable teachings consisting of 3 qualities: Leadership that arises from knowledge, skills and a good attitude. There are Dharma principles and teaching materials that are modern, interesting and have the art of communicating, consisting of 4 s's, namely, bright, motivating, brave, cheerful, which will make the dissemination of Buddhism more effective, and youngsters will be able to learn the Dharma until they can apply Dhamma in daily life.

Keywords: Propagation; Buddhism; Monks teaching morality in schools.

บทนำ

สังคมโลกในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการที่รวดเร็วสามารถที่จะติดต่อสื่อสารกันในช่วงกระพริบตาไม่ว่าจะเป็นเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกหรือปัจจัยในการดำรงชีวิตต่าง ๆ มีการพัฒนาความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ประกอบด้วยความเร่งรีบในการที่จะทำกิจการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ถึงกระนั้นแล้วสิ่งที่เป็นส่วนหนึ่งสำคัญของชีวิตก็คงจะขาดไปไม่ได้ก็คือคุณธรรมจริยธรรมซึ่งในสังคมปัจจุบันนี้จะเห็นได้ตามข่าวสื่อสารออนไลน์โทรทัศน์วิทยุต่าง ๆ ออกมา มีการประพาดพิดศีลธรรม ผิดจริยธรรม หรือมีการประพาดพิดที่ผิดไปจากปกติของคนทั่วไป ทำให้อนุมานให้เห็นว่าสังคมปัจจุบันนี้ขาดคุณธรรมจริยธรรมถึงแม้จะมีการณรงค์ให้ประชาชนอยู่ในรักษาศีล 5 โตไปไม่โกง เป็นต้น ถึงอย่างนั้นการอยู่ร่วมกันของคนหมู่มาก สังคมความเป็นอยู่ของคนทั่วไปก็อาจจะมีการขาดสติพลาดพลั้งหรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าเห็นประโยชน์ของส่วนรวมแล้วก่อเหตุทำให้สังคมได้รับความเดือดร้อน จึงทำให้ผู้เขียนมองเห็นเหตุหรือรากเหง้าที่แท้จริงที่ทำให้เกิดการประพาดพิดศีลธรรมก็คือ การขาดจิตสำนึกในการทำความดี ละชั่ว ทำใจให้ใส ตามคำสอนทางพระพุทธศาสนา จึงมีแรงจูงใจในการที่จะนำการเผยแผ่พุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ซึ่งอาจจะเปลี่ยนเป็นจุดหักเห

ของเยาวชนคนไทยที่จะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้าซึ่งเมื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นคำสอนที่เป็นหลักของเหตุของผล เป็นหลักของความจริงที่เที่ยงแท้ถาวรก็จะเสนอเป็นแนวคิดที่ทำให้ประชาชนหรือเยาวชนส่วนใหญ่ได้เข้าใจหลักธรรมะได้เข้าใจหลักเหตุผลและนำตนไม่ให้ไปติดอยู่กับความชั่วหมายถึงว่า ละเว้นจากความชั่ว ทำแต่สิ่งที่ดี ๆ ทั้งกาย วาจาใจ และทำจิตใจให้บริสุทธิ์ผ่องใส ผลลัพธ์ก็คือสังคมก็จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมีพระสงฆ์ต้นแบบเป็นผู้นำประพฤติปฏิบัติจะนำไปสู่การทำให้สังคมร่มเย็น มีความปลอดภัยในชีวิต มีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีอาชีพที่มาแล้วมีความสุขและสุดท้ายคือสบายใจไม่หวาดระแวงหรือเป็นทุกข์แต่อย่างใดอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขจึงได้นำเสนอบทความเรื่องการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มีต้นสังกัดมาจาก 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นต้นสังกัดในการจัดสรรให้พระสงฆ์ได้มีโอกาสเข้าไปสอนในโรงเรียน กล่าวโดยหลักการ “พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” พระสอนศีลธรรมของ มจร (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) ทำงานการเผยแผ่ที่เกิดจากอุดมการณ์ที่มีความศรัทธาในพระรัตนตรัย เพราะพระสงฆ์เมื่อปณิธานตนเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาเป็นการปณิธานว่าเราจะมีชีวิตแตกต่างจากชาวบ้าน ประพฤติอยู่ในหลักของไตรสิกขา ซึ่งเป็นหลักของพระสงฆ์ที่จะต้องปฏิบัติ โดยทางมหาวิทยาลัยก็มีการจัดสรรงบประมาณจากทางภาครัฐในการสนับสนุนให้กำลังใจให้พระผู้สอนศีลธรรมเดือนละ 2,500 บาท อาจจะดูไม่มากนักแต่ก็เป็นน้ำใจ เพราะในปัจจุบันนี้ พระสงฆ์จำเป็นต้องใช้ปัจจัย เป็นประโยชน์ในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การเดินทาง, การรักษาพยาบาล, การทำบุญในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอาจจะมองว่าทำหน้าที่ 3 อย่างด้วยกัน (ปริยัติ ปฏิบัติ ปฏิเวธ)

1. ศึกษาเล่าเรียน หมายถึง ศึกษาเล่าเรียนในภาคปริยัติธรรมไม่ว่าจะเป็นนักธรรม บาลี หรือ การศึกษาสามัญในมหาวิทยาลัยสงฆ์แล้วแต่เป็นบ่อเกิดแห่งปัญญาเปรียบเหมือนแผนที่นำทางไปสู่การปฏิบัติธรรมให้เข้าถึงธรรมะได้ อย่างปรัชญาของขงจื้อบอกว่า “การศึกษาโดยปราศจากความคิดก็ไร้ประโยชน์ ในมุมนักกัมม ความคิดที่ปราศจากการศึกษาก็เป็นอันตราย” (Chantana, 2565)

2. พากเพียรปฏิบัติ หมายถึง ทำหน้าที่ของพระพุทธศาสนาที่ดีคือการนำหลักของการศึกษาเล่าเรียนทางปริยัติที่ครบถ้วนสมบูรณ์แล้วมาสู่การปฏิบัติเริ่มต้นจากการปฏิบัติตนให้อยู่ในธรรมวินัย เป็นกรอบของการปฏิบัติตน ไม่ใช่เคร่งครัดจนเครียด แต่สามารถทำให้ดูแตกต่างจากชาวบ้านในด้านของการประพฤติตัวหรือวางตนให้คนศรัทธาเลื่อมใสและปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานซึ่งเป็นทางในทางหลุดพ้นข้อนี้พระสอนศีลธรรมควรมีและควรพิจารณาไตร่ตรองอยู่บ่อยๆเพราะการที่จะไปสอนศีลธรรมในโรงเรียนนั้นพระสอนศีลธรรมเองต้องมีคุณธรรมที่เป็น

ตัวอย่างเยาวชนคนไทยเริ่มตั้งแต่ในส่วนของกายภาพและในส่วนของจิตใจซึ่งผู้เขียนจะได้กล่าวต่อไปในย่อหน้าต่อไป

3. ขัดเกลากิเลส หมายถึง หน้าที่ตอบแทนพระพุทธศาสนาหน้าที่ด้วยการเผยแผ่คำสอนของพระพุทธเจ้า ได้ทำหน้าที่ของพระสงฆ์ที่มีพระพุทธเจ้าและพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นตัวอย่างในการนำหลักธรรมไปเผยแผ่ให้ประชาชน หรือ เยาวชนเพื่อความสันติสุขของสังคมประเทศชาติในภาษาบาลีเขียนว่า “ปฎิเวธ” คือ การแทงตลอดในสภาวะธรรมซึ่งในปัจจุบันนี้การที่จะการันตีได้ว่าพระองค์นั้นเป็น อรหันต์ หรือเป็นผู้บรรลุคุณธรรมขั้นสูงหรือไม่นั้นอาจจะไม่สามารถทำได้ แต่การเผยแผ่คำสอนของพระพุทธศาสนานั้นถือว่าเป็นการทำหน้าที่เป็นปฎิเวธก็ถือว่าเป็นการขัดเกลากิเลสเพราะว่าพระที่สามารถนำคำสอนของพระผู้มีพระภาคเจ้าไปประกาศหรือแนะนำสั่งสอนให้ประชาชนได้นั้นถือว่าเป็นการทำหน้าที่ในส่วนของการแทงตลอดสภาวะธรรมจึงมีคำที่ท่านกล่าวเป็นคำผวนในปัจจุบันว่า “ดวงตาเห็นธรรม” ธรรมในที่นี้อาจจะไม่ถึงธรรมะคือคำสอนในพระไตรปิฎกก็ได้ หรือ ดวงตาเห็นธรรม อาจจะหมายถึง การมีดวงตาเห็นแล้ว “ทำ” เลย หมายถึงการช่วยประชาชนหรือทำประโยชน์ให้แก่สังคมคืนความสุขให้ประชาชนจึงทำให้ผู้เขียนต้องการจะเสนอถึงการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนให้ปรากฏเป็นความเรียง

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาลพลวัตสู่ประเทศไทย

พระพุทธพจน์ที่ “ดูก่อนภิกษุทั้งหลายพวกเธอจงเที่ยวจาริกไปเพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มากเพื่อบุญเคราะห์โลกเพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่พวกทวยเทพและมนุษย์อย่าไปโดยทางเดียวกันสองรูปจงแสดงธรรมมีความงามในเบื้องต้นมีความงามในท่ามกลางและความงามในที่สุดจงประกาศพรหมจรรย์พร้อมทั้งอรรถและพยัญชนะบริสุทธิ์บริบูรณ์ครบถ้วน (วิ.ม. (ไทย) 4/32/40) เป็นนโยบายของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แพร่หลายไปสู่โลก ทั้งโลกมนุษย์ โลกเทวดา และพรหม

จะเห็นได้ว่าในยุคโบราณหรือว่าในสมัยพุทธกาลนั้นใช้วิธีสืบทอดคำสอนโดยการบอกต่อหรือเรียกภาษาบาลีว่า “มุขปาฐะ” มีการส่งสาวกออกไปเผยแผ่คำสอนพระพุทธศาสนาและหลังจากที่พุทธเจ้าปรินิพพานแล้วก็ยังมี การเผยแผ่คำสอนพระพุทธศาสนาผ่านการเผยแผ่คือการแนะนำพร่ำสอน บอกต่อกันมาจนถึงปัจจุบันนี้เพราะฉะนั้นแล้วการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้พระพุทธศาสนาไม่เลือนหายไปจากสังคมไทยหรือไม่หายไปจากโลกนี้ โดยเฉพาะการปลูกฝังให้มีผู้ประพฤติปฏิบัติตามก็จะเชื่อว่าเป็นการปฏิบัติตามคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นการประกาศหลักชัยหรือคำสอนที่ดีต่อไปได้เมื่อกล่าวถึงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมสิ่งสำคัญก็จะเป็นการปลูกฝังให้แก่เยาวชนรุ่นหลังให้รู้จักหน้าที่และให้รู้จักศีลธรรมจริยธรรมที่ควรประพฤติปฏิบัติซึ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ของพระสอนศีลธรรม

พระพุทธเจ้าให้ความสำคัญกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาหลังจากที่พระองค์ตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าก็ทรงเผยแผ่ด้วยตนเองและมอบหมายหน้าที่ให้พระสาวกแต่ละองค์ได้ทำ

การเผยแผ่โดยส่งสาวกรุ่นแรกไปประกาศคำสอนจำนวน 60 องค์โดยมีวัตถุประสงค์คือเพื่อประโยชน์สุขแก่มหาชน ความหมายในส่วนนี้ก็จะอาจจะหมายถึงเพื่อให้สัตว์โลกพ้นจากความทุกข์ที่มีอยู่ในโลกไม่ว่าจะเป็นทุกข์ที่เกิดจากสังขารปรุงแต่งหรือความทุกข์ที่เกิดเป็นกิเลส ตัณหาที่มันฝังลึกอยู่ในประชาชนพระองค์เปรียบเสมือนแสงสว่างที่จะทำให้ประชาชนได้รู้แจ้งเห็นจริงก็เผยแผ่คำสอนไปสู่ประชาชนโดยภาพรวมและยังมีผู้ที่ปฏิบัติตามเรียกว่าสาวกทำหน้าที่ในการรักษาอุปัชฌาย์และก็สืบทอดคำสอนเรียกชื่อว่าบริษัท 4 คือภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา ซึ่งทำหน้าที่แตกต่างกันออกไปในส่วนที่ผู้เขียนได้กล่าวถึงก็คือพุทธบริษัทที่ 1 ก็คือพระภิกษุทำหน้าที่เผยแผ่คำสอน รักษาคำสอนและก็สืบทอดคำสอนของพระพุทธเจ้าโดยตรงเพราะท่านเป็นผู้อยู่ใกล้กับพระพุทธ พระธรรม มากกว่าบริษัทอีก 3 พระสอนศีลธรรมจึงมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการเผยแผ่คำสอนโดยตรง

คำสอนทางพระพุทธศาสนาได้รวบรวมและเรียบเรียงไว้เป็นพระไตรปิฎก 84,000 ธรรมขันธ์ซึ่งเปรียบเสมือนพระศาสดาของพระพุทธศาสนาผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ก็คือพระสงฆ์โดยผู้เขียนได้หยิบยกถึง พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ที่ทำหน้าที่ในการที่จะปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้าไปเผยแผ่ให้แก่เยาวชนผู้ที่จะสืบทอดพระพุทธศาสนาต่อไปได้ เพราะฉะนั้นหน้าที่หลักคือการเรียบเรียงหรือการกรั่นกรองหลักธรรมคำสอนที่มีอยู่มากให้เข้าไปสู่เยาวชนนั้นเป็นเรื่องใหญ่เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ ในส่วนของพระสอนศีลธรรมโรงเรียนนั้นมีต้นสังกัดอยู่ 2 แห่งก็คือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่จัดสรรและบันทึกในบริหารจัดการพระสอนศีลธรรมส่งไปในสถาบันการศึกษาต่างๆเพื่อทำหน้าที่สอนศีลธรรมและสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้เยาวชนรุ่นหลังให้รู้จักในเรื่องของพระพุทธศาสนามากขึ้น เพราะฉะนั้นพระสอนศีลธรรมนอกจากจะทำหน้าที่ตรงนี้แล้วก็ต้องรู้จักหน้าที่ของตนคือทำตนให้เป็นผู้มีศีลธรรมมีวินัยและสามารถที่จะนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาประยุกต์ให้เกิดความน่าสนใจเพิ่มนวัตกรรมคือการใช้เทคโนโลยีหรือสารสนเทศเพื่อให้เกิดความโน้มน้าวน่าสนใจมากขึ้นจึงจะทำให้เด็กหรือเยาวชนเกิดความสนใจและสามารถที่จะสอดแทรกธรรมะเข้าไปได้

การสอนศีลธรรมของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนมีข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ การสอนแบบไตรสิกขา เป็นวิธีสอนที่ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติสิ่งที่เรียนจริงๆ แล้วพิจารณาผลการปฏิบัตินั้นให้เห็นประโยชน์คุณโทษตามความเป็นจริงด้วยตนเอง แล้วนำความรู้้นั้นมาเป็นหลักในการปฏิบัติอย่างจริงจัง วิธีการสอนแบบไตรสิกขา คือ วิธีการสอนประกอบด้วย ขั้นตอนการศึกษา 3 ขั้น ดังนี้

(1) ขั้นศีล (ศีลสิกขา) คือ การควบคุมให้นักเรียนอยู่ในระเบียบวินัย ทั้งทางกายและวาจาให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเป็นปกติพร้อมที่จะเรียน

(2) ขั้นสมาธิ(จิตตสิกขา) คือ การฝึกสมาธิขั้นต้นในการควบคุมสติให้นักเรียนรวมจิตใจ ความคิดแน่วแน่เป็นจุดเดียว นักเรียนตัดสิ่งรบกวนอื่นๆ ออกจากความคิดและจิตใจ

(3) ขั้นปัญญา (ปัญญาสิกขา) คือ ขั้นนักเรียนใช้สมาธิความมีจิตใจแน่วแน่ทำความเข้าใจ ในปัญหา การหาเหตุของปัญหาเพื่อการแก้ไข พิจารณาผลที่เกิดขึ้นจนเกิดความรู้แจ้งเข้าใจและ แก้ปัญหาได้เกิดการเรียนรู้เกิดปัญญาญาณขึ้นในตนเอง มีมโนทัศน์ในเรื่องนั้นได้ถูกต้องตาม ความเป็นจริง (แสง จันทร์งาม, 2540)

กระบวนการพัฒนาเยาวชนนอกจากการอบรมสั่งสอนคือการจัดกิจกรรมอย่าง หลากหลายต่อเนื่องเป็นวิถีชีวิต เพื่อให้เยาวชนรู้จักคิดมีการฝึกปฏิบัติเสมอๆ ทั้งด้านความ ประพฤติ (ศีล) จิตใจ (สมาธิ) และปัญญา (ปัญญา) เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน ไปพร้อมๆ กัน (พระมหาณรงค์ จิตตโสภโณ, 2547) ประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญต่างๆ ดังนี้

1. กิจกรรมเสริมเนื้อหาสาระตามหลักสูตร
2. กิจกรรมประจำวัน/ประจำสัปดาห์
3. กิจกรรมเนื่องในโอกาสวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา
4. กิจกรรมประกวดมรรยาทชาวพุทธ
5. กิจกรรมค่ายพุทธบุตร
6. กิจกรรมบริหารจัดการจิตเจริญปัญญา
7. การแสดงตนเป็นพุทธมามกะ
8. การบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน/บวชนกขัมมจารี

การที่พระสงฆ์ได้เป็นผู้ปฏิบัติหรือจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ โดยให้การช่วยเหลือหรือเป็นผู้ ดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนในลักษณะเช่นนี้ จึงเป็นอีกบทบาทหนึ่ง ที่พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นสื่อในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชน

สรุปย่อได้ว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นการนำหลักคำสอนในพระไตรปิฎกมา อธิบายขยายให้เข้าใจง่ายมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักของไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่ง เป็นเบื้องต้นของการพัฒนาเยาวชนให้รู้จักในเรื่องของการประพฤติมีวินัยเรียบร้อยการฝึกสมาธิ ควบคุมสติและการใช้สมาธิปัญญาจิตใจแน่วแน่ในการพิจารณาเหตุสังเกตุผล หลีกเลี่ยงความชั่ว ทำแต่ความดีและทำจิตใจให้ผ่องใส ผ่านกระบวนการการพัฒนาเยาวชนไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ กิจกรรมต่าง ๆ ที่พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนได้จัดและได้เป็นผู้นำเยาวชนและสถานศึกษา เหล่านั้นให้ประพฤติและปฏิบัติอาจนำไปสู่การพัฒนาจิตใจที่เป็นการพัฒนาที่ถาวร ในส่วนของ หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาหัวใจสำคัญก็คือการพัฒนาจิตคือยกจิตให้สูงขึ้นกว่าเดิมหรือขัด เกลาให้อ่อนโยนต่อการน้อมนำคำสอนไปปฏิบัติเพราะว่าธรรมชาติของปุถุชนหรือว่าคนทั่วไปนั้น จะมีจิตใจที่ค่อนข้างที่จะหยาบเพราะฉะนั้นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนานั้นจึงยกจิตให้สูง โดยผ่านกระบวนการของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเป็นผู้ขัดเกลาและนำไปปฏิบัติให้เข้าถึงได้

งานการเผยแผ่กับพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน

การดำเนินงานโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน มีความคาดหวังว่าจะเป็นโครงการที่สร้างคุณประโยชน์ต่อสังคม โดยต้องการใช้โครงการนี้ให้เข้าไปมีส่วนผลักดันสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย ด้วยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน มีพระที่จะนำหลักธรรมคำสอนผ่านกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเด็กเยาวชน นักเรียนนักศึกษาทั่วประเทศ (ปรีชา กันธิยะ, 2550) โดยมีวัตถุประสงค์แรกเริ่มคือ

1. เพื่อจัดพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านปริยัติและปฏิบัติ เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนในระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา
2. เพื่อให้นักเรียน นักศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา
3. เพื่อปลูกฝังให้นักเรียน นักศึกษา มีความรู้คุณธรรม สามารถนำความรู้และคุณธรรมไปบูรณาการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

ในด้านประวัติศาสตร์ไทยในทุก ๆ สมัย เราจะเห็นถึงบทบาทของพระสงฆ์ที่ได้สร้างคุณูปการต่อสังคมไว้หลายประการด้วยกัน

1. พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นผู้นำของคนในสังคม
2. พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นครูของคนในสังคม(พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2542)

การปลูกฝังและหล่อหลอมให้เด็กนักเรียน นักศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมครบถ้วนแหล่งหล่อหลอมจริยธรรมแก่เด็กนักเรียนนักศึกษา โดยส่วนรวมมีดังนี้

1. บิดามารดา บ้าน หรือสถาบันครอบครัว เป็นแหล่งแรกที่ทำกรปลูกฝังหล่อหลอมตลอดจนถ่ายทอดลักษณะอันทรงคุณธรรมและจริยธรรมแก่สมาชิกในครอบครัว

2. ญาติผู้ใหญ่และสมาชิกอื่นๆ ในครอบครัว เป็นผู้มื่ออิทธิพลต่อการปลูกฝังและหล่อหลอมจริยธรรมให้แก่เด็กในครอบครัวเช่นเดียวกัน โดยปกติเด็กจะเรียนรู้เจตคติเชิงจริยธรรมจากผู้ใหญ่ด้วยการสังเกตและเลียนแบบมากกว่าที่จะได้จากการฟังคำสั่งของผู้ใหญ่โดยตรง ถ้าหากผู้ใหญ่เป็นผู้มีลักษณะเด่นเป็นที่ยกย่องบูชาแก่เด็กมาก เด็กจะมีแนวโน้มเลียนแบบพฤติกรรมของผู้ใหญ่มากขึ้นเท่านั้น

3. เพื่อนๆ ของเด็กเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดค่านิยมทางคุณธรรม และจริยธรรมบางอย่างให้เด็กได้รับรู้ รับผิดชอบต่อปฏิบัติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมคล้ายตามเพื่อนๆ ได้ โดยเฉพาะในวัยรุ่นการทำอะไรตามเพื่อนจะเห็นได้ชัดเจน การเรียนรู้เชิงจริยธรรมของเด็กมิใช่มาจากเพื่อนฝ่ายเดียว แต่ยังได้มาจากการได้กระทำกิจกรรมร่วมกัน การเข้าใจกันและกันในระหว่างเด็กในวัยเดียวกันเองด้วย ซึ่งเพื่อน ๆ ดังกล่าวนี้นวมทั้งเพื่อนในโรงเรียนและนอกโรงเรียนด้วย

4. พระสงฆ์หรือผู้นำทางคุณธรรมและจริยธรรมในหมู่บ้านตำบลหรืออำเภอ หรือท้องถิ่นที่เด็กนักเรียนอยู่นั้น เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใหญ่ในสังคมนั้นและได้มอบให้เป็นผู้อบรมสั่งสอนจริยธรรมแก่ประชาชนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ การปฏิบัติดีปฏิบัติชอบของพระสงฆ์หรือผู้นำ

ทางศาสนาในท้องถิ่นนั้น จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่เด็กนักเรียน นักศึกษา ในท้องถิ่นนั้นด้วย

5. สื่อสารมวลชนหรือสื่อมวลชนทุกรูปแบบในปัจจุบันนี้มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการปลูกฝังหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติ ค่านิยม ตลอดจนรูปแบบของพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน นักเรียน นักศึกษา หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ ตลอดจนไปถึงภาพยนตร์ บทเพลง อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

6. โรงเรียนหรือสถานศึกษา ซึ่งรวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา การบริหารและการให้บริการต่าง ๆ ในสถานศึกษา การเป็นตัวอย่างที่ดีงามของครู อาจารย์ พระสอนศีลธรรม การเรียนการสอนวิชาต่างๆ ตามหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาที่เกี่ยวข้องกับ จริยศึกษา โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมนั้น ใช้วิธีการหล่อหลอมดังที่กล่าวมาในข้างต้นด้วยวิธีการใช้นิทานวรรณคดีหรือข่าวสารจากชีวิตจริง การใช้วีดิทัศน์ ภาพยนตร์ แอ็บันท์ก็เกเสียง ภาพนิ่ง แผ่นโปรงใส การอธิบาย การเทศนา การดัดเตือน การสนทนา การยกย่องสรรเสริญ การชมเชย การแก้ไข และการวิจารณ์ข้อบกพร่อง (ชาเลื่อง วุฒิจันทร์, 2524) ในสถานศึกษาจึงเป็นแหล่งแสวงหาความรู้ และสร้างคนดีให้แก่สังคมได้ ถึงกระนั้นถ้าจะวิเคราะห์ถึงการทำงานของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนว่ามีจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และ อุปสรรคอย่างไรรัน ผู้เขียนสามารถประมวลไว้ดังนี้

สรุปย่อได้ว่า โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนเกิดประโยชน์หลายประการด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการปมเพาะกล่อมเกลาคิดใจของเยาวชนที่จะเติบโตมาเป็นผู้ใหญ่ให้รู้จักศีลธรรมเพื่อไม่เป็นภาระแก่สังคมและเกิดประโยชน์แก่สังคมโดยภาพรวมและอีกนัยยะหนึ่งเป็นประโยชน์แก่พระสอนศีลธรรมที่จะได้นำหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาอย่างดีแล้วไปสั่งสอนให้แก่เยาวชนเป็นการฝึกในส่วนของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปในตัวด้วยเพราะฉะนั้นโครงการนี้จึงเป็นประโยชน์ถึงแม้ว่าในช่วง 2-3 ปีหลังนี้จะมีไวรัส covid-19 ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเข้าไปสอนในสถานศึกษาแต่พระสอนศีลธรรมในบางที่มีการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบของการสอนออนไลน์หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่จะนำองค์ความรู้หรือการนำธรรมะไปให้แก่เยาวชนได้ซึ่งเป็นประโยชน์โดยภาพรวมเมื่อเยาวชนเหล่านั้นได้มีการกล่อมเกลาคิดทั้งร่างกายและจิตใจให้เป็นผู้มีความพร้อมทั้งความรู้ความสามารถและคุณธรรมจริยธรรมแล้วเมื่อเข้าไปอยู่ในสังคมจะทำให้สังคมมีความสุขแม่ขอโทษให้แก่สังคมนำประเทศชาติไปสู่สันติสุขได้

แนวทางการพัฒนาศักยภาพในการเผยแผ่

การพัฒนาศักยภาพของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนประกอบด้วย 2 ส่วนด้วยกันก็คือ

1. กายภาพ คือบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใสศรัทธาและมีความกล้าสั่งสอนเยาวชนให้มีความน่าเชื่อถือ การที่พระสงฆ์ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านศีลาจารวัตรอันดีงาม เช่น การพูด การใช้ถ้อยคำที่ไพเราะ การนุ่งห่มที่เรียบร้อย กิริยามารยาทที่แสดงออก มีความเมตตา

ความอดทนอดกลั้น เป็นต้น ดังคำกล่าวที่ว่า “ตัวอย่างที่ดี ดีกว่าคำสอน” ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะเป็นต้นแบบให้กับเยาวชนได้เป็นอย่างดี ด้วยการที่พระสงฆ์แสดงบทบาทตามพุทธวิธีที่พระองค์ทรงปฏิบัติเป็นแบบอย่างโดยเฉพาะในด้านบุคลิกภาพ

2. จิตภาพ คือเรื่องของสภาวะจิตใจที่จะต้องประกอบด้วยคุณธรรมในการเผยแผ่คือ จูงใจ แก่ล้า ร่าเริง เป็นต้น หรือมีการทำแผนประกอบการสอนในแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็นในแต่ละสัปดาห์หรือเป็นรายเดือนก็แล้วแต่ต้องประกอบด้วยการวางแผน มีการประเมินผู้เรียนแล้ว และมีการประเมินผู้สอนด้วยถึงจะประสบความสำเร็จในการเผยแผ่คำสอนพุทธศาสนาได้ซึ่งจะเข้าใจได้ว่าในพระพุทธเจ้าได้ทรงเมตตาต่อสัตว์โลกได้ทำการเผยแผ่คำสอนทางพระพุทธศาสนามาแล้ว 45 ปีก่อนปรินิพพาน คือ สามารถสอนคนให้ตรัสรู้ตามหรือเรียกว่าสาวกในปัจจุบันนี้ และในช่วงนี้มีชาวในเชิงลบของพระสงฆ์มีมากมายทำให้ศรัทธาในพระพุทธศาสนาลดน้อยลง เพราะฉะนั้นแล้วเป็นโจทย์ที่ท้าทายต่อพระสอนศีลธรรมที่จะสร้างภูมิคุ้มกันสร้างหลักธรรมหรือสร้างแนวคิดที่จะสามารถนำเยาวชนมาสู่การศึกษาและปฏิบัติธรรมให้รู้แจ้งเห็นจริงในสภาวะธรรมและอริยสัจ 4 หรือแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างเป็นจริงได้

คุณลักษณะที่ดีของพระสอนศีลธรรมในการสอนได้อันดับแรกต้องเริ่มต้นจาก

1) การมีภาวะผู้นำในการที่จะกล้าสั่งสอนหรือกล้าที่จะนำคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่สั่งสมมาและสามารถเผยแผ่โดยใช้ภาษาการใช้ลักษณะท่าทางหรือการใช้สื่อการสอนที่น่าสนใจก็จะสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอันดับเบื้องต้นคือต้องมีภาวะผู้นำ

2) เทคโนโลยีสื่อหรือตัวหลักธรรมคำสอนที่มีความชัดเจนไม่ว่าจะนำมาจากพระไตรปิฎกเถรวาทมหายานเถรวาท อรรถกถา ฎีกา อรรถกถา หรือโยชนาก็แล้วแต่ต้องมีความแม่นยำในหลักสูตรนั้น ๆ และกล้าพูดกล้าอ้างอิงไปถึงพระไตรปิฎกหรือสิ่งที่ตัวเองนำมาอ้างอิงถึงได้อย่างชัดเจนมีความกล้าในการที่จะยกคำสอนมาแสดง

3) มีศิลปะในการพูดหรือการเจรจาไปเพราะการสอน การพูดออกไปต้องมีความน่าสนใจเข้ากับหลักที่โบราณอาจารย์ท่านได้กล่าวไว้ 4 ส. สันทัสสนา สัมมนา สมุตเตชนา สมาทปนา (แจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ล้า ร่าเริง) จะเป็นหลักในการที่จะนำคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้นมาเผยแผ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันนี้พระสอนศีลธรรมจำเป็นต้องรู้ในหลักของการพัฒนาการเขียนแผนการสอนให้ชัดเจน แม้ว่าหนังสือตำราที่เป็นรูปแบบในการสอนมีความชัดเจนแต่ถ้าสามารถทำแผนในการสอนในแต่ละสัปดาห์หรือในแต่ละวัน มีการประเมินตนเองอยู่เสมอสม่ำเสมอถึงประเมินผู้ฟังคือ นักศึกษา นักเรียน ว่า มีความตั้งใจในการรับข่าวสารความรู้มีรับคำสอนของพระสอนศีลธรรมเองหรือไม่หรืออาจจะเป็นการประเมินโดยใช้เอกสารออนไลน์ก็สามารถที่จะทำได้ เพราะฉะนั้นพระสอนศีลธรรมต้องหมั่นขยันมีความรักมีความพอใจที่จะทำงานในด้านการเผยแผ่พุทธศาสนาอย่างแท้จริงก็จะเกิดประโยชน์สูงสุดกับพุทธศาสนากับสังคมกับเยาวชนต่อไปได้

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาจึงมุ่งที่จะพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ที่มองประโยชน์ทั้งที่จะเกิดกับตนเองและผู้อื่น มีสติเป็นตัวจัดความประมาท โดยตระหนักถึงผลของกุศลกรรมเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำให้เกิดประโยชน์ทั้ง 3 ประการ ดังกล่าว พระสงฆ์จึงจำเป็นต้องนำหลักไตรสิกขาที่ว่าด้วยการให้การศึกษา มาสอนแก่เยาวชนหรือประชาชนทั่วไปเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคตได้

ในส่วนของการสอนของพระพุทธเจ้านี้พระองค์มุ่งเน้นหลักของประโยชน์ของประชาชนที่จะสามารถเป็นสาวกที่จะช่วยประกาศคำสอนของพระองค์กล่าวคือ หวังให้สัตว์โลกได้พ้นจากโลกไม่ต้องกลับมาเวียนว่ายตายเกิดอีก พระสงฆ์สาวกของพระพุทธเจ้าก็เช่นเดียวกันคือ ต้องยึดหลักของไตรสิกขา คือ ประพฤติอยู่ในศีล ในสมาธิและปัญญา

สรุปว่า การพัฒนาศักยภาพของพระสอนศีลธรรมนั้นเป็นต้องประกอบด้วยภาวะผู้นำที่เกิดจากความรู้ความสามารถที่พระสอนศีลธรรมมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอและมีเทคโนโลยีหรือตัวธรรมะที่มีความชัดเจนในการที่จะอ้างอิงหรือนำมาแสดงเพื่อให้เกิดความชัดเจนและมีศิลปะในการพูดในหลัก 5 ส ก็คือแจ่มแจ้งจงใจแล้วกล้าว่าจริงเป็นหลักในการนำคำสอนของพุทธเจ้ามาเผยแผ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการของหลักไตรสิกขาประกอบด้วยศีลสมาธิปัญญาเป็นตัวนำทางในการที่จะสอนและในการที่จะปฏิบัติตามให้เยาวชนได้ศึกษาธรรมะยิ่งขึ้นไปสามารถสรุปภาพรวมได้ดังนี้



ภาพที่ 1 สัาเคราะห์จากผู้เขียน : 2565

สรุป

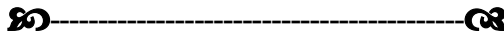
การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นหน้าที่หนึ่งของพระสงฆ์ที่จะช่วยกันรักษาคำสอนและนำคำสอนเหล่านั้นมาเผยแผ่ประกาศให้ประชาชนได้รู้และสามารถประพฤติเป็นการรักษาพระพุทธศาสนา “โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” จึงเป็นโครงการเกิดประโยชน์หลายประการด้วยกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการบ่มเพาะกล่อมเกลাজิตใจของเยาวชนที่จะเติบโตมาเป็นผู้ใหญ่ให้รู้จักศีลธรรมเพื่อไม่เป็นภาระแก่สังคมและเกิดประโยชน์แก่สังคมโดยภาพรวมและอีกนัยหนึ่งเป็นประโยชน์แก่พระสอนศีลธรรมที่จะได้นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาอย่างดีแล้วไปสั่งสอนให้แก่เยาวชนเป็นการฝึกในส่วนของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาไปในตัวด้วยโดยผ่านกระบวนการของไตรสิกขา คือ ศีลเพื่อให้เยาวชนอยู่ในระเบียบวินัยมีความเรียบร้อยทางกายวาจา สมาธิคือฝึกสติให้รู้เท่าทันใจมีความเรียบร้อยทางใจ และปัญญาเกิดจากผลของศีลและสมาธิเป็นการพัฒนาปัญญาและสามารถที่จะแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ส่วนในการทำหน้าที่การเผยแผ่นั้นพระสอนศีลธรรมมีศักยภาพ 2 ด้านประกอบด้วยกายภาพคือ มีศีลาจารวัตรมีการพูดและการปฏิบัติที่น่าเลื่อมใส ในด้านจิตภาพประกอบด้วยคุณธรรมในการเผยแผ่และมีคำสอนที่น่าเชื่อถือประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 อย่างคือ มีภาวะผู้นำที่เกิดจากความรู้ทักษะและทัศนคติที่ดี มีหลักธรรมและสื่อการสอนที่ทันสมัย น่าสนใจและประกอบด้วยหลักที่ชัดเจนและสุดท้ายมีศิลปะในการสื่อสารประกอบด้วย 4 ส.ด้วยกันคือ แจ่มแจ้ง จูงใจ แก่ล้า ล้ำ ร่าเริงก็จะทำให้การเผยแผ่พุทธศาสนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพและเยาวชนก็สามารถที่จะรู้ธรรมะจนนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

เอกสารอ้างอิง

- ข้าเลื่อง วุฒิจันทร์. (2524). *คุณธรรมจริยธรรม: หลักและวิธีการพัฒนาจริยศึกษาในสถาบันสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: ครูสภา.
- ปรีชา กันธิยะ. (2550). *คู่มือโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน (การเรียนการสอน)* ปีงบประมาณ 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2542). *มองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระมหาณรงค์ จิตตโสภโณ. (2547). *พุทธศาสนากับการพัฒนา วิชาการพุทธศาสนาและสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (ไทย)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- แสง จันทร์งาม. (2540). *วิธีสอนของพระพุทธเจ้า*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Chantana. C. (2565). คำสอนขงจื้อ 10 คำสอนที่ดีที่สุดในชีวิตคุณดีขึ้น. สืบค้น 8 พฤษภาคม 2565. จาก <https://shorturl.asia/UX3Bq>

การประยุกต์หลักภาวนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด*

APPLICATION OF THE FOURTH MEDITATION FOR HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT OF THE THAI POST COMPANY
DISTRIBUTION CO., LTD.



พีระ อุดมกิจสกุล

Peera Udomkitsakul

บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด

Thailandpost Distribution Company Limited

E-mail: peera.chill@gmail.com

บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญ ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเปรียบดังขุมทรัพย์ที่มีค่าต่อองค์กรควรจะต้องธำรงรักษาไว้ หากมองในด้านการบริหารให้องค์กรมีความเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนขององค์กรยังมีสิ่งสำคัญที่ควรดำเนินงานควบคู่กันไปด้วย อันเป็นสาเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดอาชญากรรมขึ้นในสังคม การนำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาบูรณาการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว หลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาแก้ปัญหาในการบริหารบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้นำหลักภาวนา 4 ไปประยุกต์ใช้กับชีวิตของให้เกิดเป็นประโยชน์สูงสุด

คำสำคัญ: การประยุกต์; หลักภาวนา 4; การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

Human resource is one of the important factors. that helps to drive the organization to be able to operate effectively. It is also an important force in driving the organization forward. Therefore, human resources can be regarded as valuable treasures to the organization that should be maintained. When looking

*Received March 13, 2022; Revised May 28, 2022; Accepted May 30, 2022

at the management of the organization for effective and sustainable growth, there are still important things that should be carried out in parallel with the one of the major causes of crime in society. Applying Buddhist principles to be integrated to solve such problems, the 4 Principles of Bhavanam development, is one of the Buddhist principles that can be used to solve problems in personnel management in organizations in a concrete manner. So that those who want to improve their quality of life can apply the 4 principles of Bhavana to their lives for maximum benefit.

Keywords: application; prayer 4 principles; human resource management

บทนำ

มนุษย์เป็นกลไกสำคัญของความสำเร็จแห่งกระบวนการพัฒนาองค์กร การพัฒนามนุษย์จึงต้องได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องมีการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้นักบริหารองค์กรจึงให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ในกระบวนการบริหารงาน เพราะทุนมนุษย์เป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ และมีผลช่วยให้งานนั้นสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ประเทศพัฒนาแล้วในโลกจึงให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ จะคิดทำการสิ่งใดย่อมมีโอกาสพบกับความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547)

โดยเฉพาะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง ที่มีผลมาจากการส่งเสริมให้มีการค้าเสรีกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก สำหรับระบบและกลไกที่สำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจ ก็คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ควรตระหนักเพราะเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุด เพราะต้องปรับตัวทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเพื่อความอยู่รอดขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้หรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน ทรัพยากรบุคคลก็ถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเปรียบดังชุมทรัพย์ที่มีค่า ต่่องค์กรควรจะต้องธำรงรักษาไว้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันไม่ได้มีขอบเขตจำกัดเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะได้ใช้กลวิธีที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับการบริหารงานในองค์กรและรวมไปถึงการให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ที่ควบคู่กันไปด้วยซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่มองถึงในระดับโครงสร้างตั้งแต่หัวจนถึงปลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิลาวรรณ รพีพิศล, 2549)

บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและเป็นผู้ให้บริการขนส่งและกระจายสินค้าแบบครบวงจร ตามนโยบายดิจิทัล อีโคโนมี เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเติบโตของอีคอมเมิร์ซ ทำให้ความต้องการในกลุ่มธุรกิจขนส่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัดจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการที่ครบวงจรมากขึ้น ยกกระดับความสามารถในการให้บริการเพื่อขยายสู่การขนส่งข้ามประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ (บริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด, 2565)

ดังนั้น จะต้องมีการพัฒนามนุษย์ในองค์กรให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารองค์กรจึงให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เพราะทุนมนุษย์เป็นหัวใจของการทำงานทุกระบบ เพราะเชื่อว่าหากทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ จะคิดทำการสิ่งใดย่อมมีโอกาสพบกับความสำเร็จถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเปรียบดังชุมทรัพย์ที่มีค่า

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร (Nadler, 1989) เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการแสวงหา (พยอม วงศ์สารศรี, 2552) ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และ พัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบัน มุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ

2) การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคตเนื่องจากการเตรียมเรื่องงาน

ในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3) การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์การช่วยให้บุคลากรขององค์การได้เพิ่มพูนความรู้ได้แสดงขีดความสามารถของตน

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การ ร่วมกันใช้ ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต

2. การบริหารงานในบริษัทไพรชณียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด

บริษัทไพรชณียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและเป็นผู้ให้บริการขนส่งและกระจายสินค้าแบบครบวงจร ตามนโยบายดิจิทัล อีโคโนมี เนื่องจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจและการเติบโตของอีคอมเมิร์ซ ทำให้ความต้องการในกลุ่มธุรกิจขนส่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งบริษัทไพรชณียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการที่ครบวงจรมากขึ้น ยกระดับความสามารถในการให้บริการเพื่อขยายสู่การขนส่งข้ามประเทศอย่างมีประสิทธิภาพบริษัทไพรชณียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมในการเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันได้และเกิดความยั่งยืน จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารจัดการนวัตกรรมของบริษัทไพรชณียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้ (บริษัทไพรชณียไทย จำกัด, 2564)

1) คณะกรรมการบริษัทไพรชณียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีบทบาทในการดำเนินการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการนวัตกรรมด้วยการใช้ Digital Technology เป็นพื้นฐานและตอบสนองต่อนโยบาย Digital Economy ตามยุทธศาสตร์กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ของภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

2) กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายการบริหารจัดการนวัตกรรมเป็นหลักในการดำเนินงานโดยใช้หลักสากลเกี่ยวกับการบริหารมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งเน้นนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัท เศรษฐกิจสังคม และประเทศเป็นผู้นำด้านต้นทุนต่ำในการประกอบกิจการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้นบริษัทไพรชณียไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมในการเป็นกลไกขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขันได้และเกิดความยั่งยืน ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการนำนโยบายการบริหารจัดการนวัตกรรมเป็นหลัก รวมทั้งการสร้าง

ความสามารถด้านการแข่งขันของประเทศเพื่อให้องค์กรสามารถปรับปรุงผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

หลักภาวนา 4 เพื่อการบริหารบุคลากรในองค์กร

ภาวนา ในความหมายของการพัฒนา ซึ่งระบุว่าหมายถึง การทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ และการพัฒนา ทั้งนี้ภาวนาเป็นคำภาษาบาลีที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็นภาวติ มีความหมายตรงกับคำว่า วาทุเตติ ซึ่งก็คือวัฒนาหรือการพัฒนาที่ใช้ในภาษาไทย คำว่าภาวนา ในคำสอนของพระพุทธศาสนา หมายถึงการทำให้มีขึ้น การทำให้เกิดขึ้น การเจริญ การบำเพ็ญ การฝึกอบรม การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้เกิดขึ้น โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2560) ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่นำหลักคำสอนในพระพุทธศาสนามาบูรณาการประยุกต์ในเรื่องการบริหารบุคลากรในองค์กร คือ หลักภาวนา 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถนำมาแก้ปัญหา และพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบคลุมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญหาของคนในสังคมไทย การนำหลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารบุคลากรในองค์กรมาบูรณาการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว เป็นการสร้างความพร้อมให้กับสังคมไทยที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างมีคุณภาพ ฉะนั้นอาศัยหลักธรรมภาวนา 4 มาบูรณาการปรับใช้เพื่อการบริหารบุคลากรในองค์กรเพื่อการพัฒนาตน การดำเนินชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม และในการรักษาพระพุทธศาสนาคงอยู่ (นวินดา นิลวรรณและคณะ, 2563) กล่าวคือ

1) กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลกรรมงอกงาม ให้อกุศลกรรมเสื่อมเสีย การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2) ศิลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3) จิตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิต ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4) ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลก และชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญญาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ดังนั้น หลักภาวนา 4 ที่นำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเนื่องจากในการดำเนินชีวิตของผู้ปฏิบัติงานทุกคนนั้น เป็นหลักแห่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมการ

พัฒนาในการทำงานได้ ซึ่งเป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาแก้ปัญหาในการบริหารบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

การประยุกต์หลักหลักภาวนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด

หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด โดยมีหลักภาวนา 4 เป็นหลักธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นนอกจากจะเป็นการพัฒนาตามปัจจัยทางการบริหารพื้นฐานขององค์กรแล้วยังมีความจำเป็นต้องนำเอาหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นแบบอย่าง แบบแผน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นรวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี อันเป็นการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิถีทางและวัฒนธรรมการปฏิบัติงานอย่างจริงจังและยั่งยืนต่อไป จึงได้นำเอาหลักภาวนา 4 ต่อยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ด้วยการประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1) กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย) หมายถึง การพัฒนาฝึกฝนอบรมและรู้จักระมัดระวังรักษาตนไม่ให้ก่อโทษทางกาย โดยควบคุมความเป็นอยู่ไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินพอดี ซึ่งเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อองค์กรและต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับองค์กร รวมทั้งส่งเสริมความรู้ สู่การปฏิบัติงาน และการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2) สीलภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) หมายถึง การพัฒนาความประพฤติที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในองค์กร ให้อยู่ในระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ไม่คดโกง มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ โดยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น เป็นไปเพื่อเกื้อกูลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

3) จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) หมายถึง การพัฒนาจิตให้เจริญองงามในคุณธรรม ความดีงามทั้งหลายรวมถึงการมีสติตั้งมั่น มีสมาธิ มีความเพียรพยายามอดทนต่อการฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและยังเป็นการพัฒนาจิตให้สดชื่น เบิกบาน เป็นสุขอยู่เสมอ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของอารมณ์อันน่าปรารถนาและไม่น่าปรารถนา

4) ปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านปัญญา) หมายถึง หมายถึง การพัฒนาปัญญาให้รู้จักและเข้าใจโลกและชีวิตได้ตรงตามความเป็นจริง รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยการปล่อยวางความทุกข์ทั้งมวล และเป็นอิสระ ปลอดโปร่งพ้นจากกิเลส

ดังนั้นหลักภาวนา 4 ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นรวมทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี

ซึ่งเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อองค์กรให้อยู่ในระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ไม่คดโกง มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ โดยมีสมาธิความเพียรพยายามอดทนต่อการฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและยังรู้จักการใช้ปัญญาให้รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยดี

องค์ความรู้

จากการศึกษาสามารถสร้างรูปแบบของการประยุกต์หลักภาวะนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ดังแผนภาพที่แสดง



ภาพที่ 1 : การประยุกต์หลักภาวะนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด : (พระ อุดมกิจสกุล)

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ของการประยุกต์หลักภาวะนา 4 เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การพัฒนากาย (กายภาวะนา) ได้แก่ การพัฒนาฝึกฝนอบรมและรู้จักระมัดระวังรักษาทนไม่ให้อ่อนแอทางกาย ควบคุมความเป็นอยู่ไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ่มเฟือยเกินพอดี พัฒนา

ความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลต่อองค์กรและต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับองค์กร ส่งเสริมความรู้ สู่การปฏิบัติงานและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

2. การพัฒนาสังคม (สัปปายะ) ได้แก่ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ให้อยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีเสรีภาพในการพูดและมีความเสมอภาค

3. การพัฒนาจิตใจ (จิตตภาวนา) ได้แก่ ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม หลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน ให้ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

4. การพัฒนาปัญญา (ปัญญายาน) ได้แก่ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ทักษะความรู้ความสามารถ การมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย และให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล

ดังนั้น การนำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาบูรณาการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว หลักกาวนา 4 เป็นหลักธรรมอย่างหนึ่งในพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาแก้ปัญหาในการบริหารบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ได้ดียิ่งขึ้นไป

สรุป

องค์กรจะต้องมีกรอบแนวทางการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ และนำไปสู่การปฏิบัติโดยต้องมีกระบวนการสำคัญในการสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อสร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่อง พระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทมากต่อการดำเนินชีวิต และประชาชนชาวไทยส่วนใหญ่ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยอมรับนับถือพระพุทธศาสนา ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงเป็นรากฐานสำคัญทางวัฒนธรรมของไทย ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ แม้แต่การปกครองบ้านเมืองและการบริหารจัดการ ดังนั้น การนำหลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักกาวนา 4 ที่เป็นหลักธรรมในการส่งเสริมประสิทธิผลในการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วย กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย) สัปปายะ (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) และปัญญายาน (การพัฒนาด้านปัญญา) ซึ่งหลักกาวนา 4 นี้เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการบูรณาการหลักพุทธธรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตของคนทุก และในทางพระพุทธศาสนาก็มีหลักคำสอนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งที่เป็นการพัฒนา

ภาวะผู้นำรวมไปถึงการพัฒนาตน การพัฒนาคน การพัฒนางานเพื่อให้ผู้นำที่ต้องการพัฒนาในการบริหารจัดการให้เกิดเป็นประโยชน์สูงสุดเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามณี ตระกูลมุกดา. (2544). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นวินดา นิลวรรณ และคณะ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักภาวะนา 4 ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาทสู่สังคมผู้สูงอายุ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, (3),38-49.
- บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2564). *นโยบายและยุทธศาสตร์ของ ปณท ปี 2564*. สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2565 , จาก <https://shorturl.asia/arqfE>.
- _____. (2565). ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน THPD. สืบค้น 7 มกราคม 2565, จาก <https://www.thpd.co.th/index.php/th/about-us/about-organization>
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2560). *หลักแม่บทของการพัฒนาตน*. (พิมพ์ครั้งที่ 15) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *การพัฒนาองค์กรและบุคลากร: แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- Nadler, L. (1989). *Corporate Human Resource Development*. New York: Van Nostrand Reinhold Company.

การบูรณาการหลักธรรมในศาลเยาวชนและครอบครัว*
BUDDHIST PRINCIPLES INTEGRATION IN JUVENILE AND FAMILY COURT



อรพิน ตันติวิรุฬห์

Orapin Tantivirun

ศาลเยาวชนและครอบครัว จังหวัดนครนายก

Juvenile and Family Court of Nakornnayok Province

E-mail: oprin25@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อบูรณาการหลักธรรม ที่สำคัญคือ พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และความไม่มียศติ 4 ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของศาลเยาวชนและครอบครัว เพื่อช่วยให้เป็นไปตามนโยบายของศาลฯที่จะบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายหลักของรัฐบาล อันได้แก่ การอำนวยความสะดวกเพื่อสร้างโอกาสความเสมอภาค เท่าเทียมกัน รวดเร็ว ทันสมัย โปร่งใสตรวจสอบได้มีการร่วมมือกับต่างประเทศให้เป็นที่ยอมรับมาตรฐานและมีความเชื่อมั่นในระดับอารยประเทศ มีการประยุกต์หลักธรรมและยึดหลักการที่จะพิพากษา ในกรอบแนวความคิดใหม่ ที่ต้องบำบัด แก้ไข ฟื้นฟู นอกเหนือจากการลงโทษ การบูรณาการหลักธรรมส่งเสริมการปฏิบัติงานของศาลเยาวชนและครอบครัวในการทำงานให้ไม่มียศติ 4 คือยึดมั่นในความยุติธรรม มีความใส่ใจด้วยความรักในสิ่งที่ทำ ทำงานด้วยความขยัน หมั่นเพียร เอาใจใส่พัฒนาการทำงาน อันเป็นหลักของอิทธิบาท 4 และยังมีจิตใจเมตตา เอื้อเฟื้อ มีจิตที่อ่อนโยน อีกทั้งยังคงไม่ทอดทิ้งในอุปสรรค ด้วยหลักพรหมวิหาร 4 การที่ต้องปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการตัดสินคดีความ คือการวางแผนการดูแลเด็กและเยาวชนในระยะยาว โดยสร้างโอกาสในการศึกษา การฝึกงาน ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อหาแหล่งงานให้กับเยาวชนเหล่านี้ด้วย ทั้งนี้งานของศาลเยาวชนและครอบครัวต้องทำเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้มีความสงบสุข

คำสำคัญ: บูรณาการ; หลักธรรม; ศาลเยาวชนและครอบครัว

*Received March 15, 2022; Revised May 2, 2022; Accepted May 2, 2022

Abstract

This article aimed to integrate important Dharma principles, namely Brahmawihara 4, Bala 4 and Agata 4, to promote the performance of the Juvenile and Family Court. Buddhist integration of work in Juvenile and Family Courts helps comply with the court's policy to achieve goals that are consistent with the government's main policy that is to provide justice to create equal opportunities, equality, speed, modern, transparency, auditability with cooperation with foreign countries for acceptance. Judicial Standards have built confidence in a civilized country. Judgement gets in a new conceptual framework that requires treatment, correction, rehabilitation, in addition to punishment. Integrating Dharma principles has to uphold in the performance of the Juvenile and Family Court such as upholding justice with no bias. There is care with love in what one do, working with diligence, intensity, attention and developing, which are the principle of Bhala 4 and they must also have a heart of compassion, generosity, and a gentle mind and will not give up on obstacles with the Brahma Vihara 4. Jobs other than litigation is to plan long-term care of children and youth. They have to use relatives with any government agency to create opportunities of youths education, internships, as well as coordinating with other agencies to find employment opportunities for these youths The work of the Juvenile and Family Court must be done to create a peaceful society.

Keywords: Integration, Buddhist Principle, Juvenile and Family Court

บทนำ

ตาม (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เสริมสร้างสังคม การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รัฐบาลปฏิรูปประเทศโดยมีแผนแม่แบบภายใต้ยุทธศาสตร์สำคัญ 23 แนวทาง แต่แยกได้ 5 หลักการคือ 1) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม 2) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ 3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม 4) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืนและ 5) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

ความสำคัญ นโยบายยุทธศาสตร์ในแผนส่วนที่ศาลเยาวชนและครอบครัวนำมาเป็นหลักนโยบายต่อเนื่องเพื่อบรรลุ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาฉบับที่กำลังจะเสนอในสภานั้นคือ มุ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน โดยนโยบายการพัฒนาคนให้พร้อมสำหรับยุคใหม่ (สำนักงาน

พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งสร้างพื้นฐานสังคมให้เข้มแข็ง ด้วยเหตุนี้เอง การพัฒนาคนจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญมากในการพัฒนาให้ประเทศเข้มแข็ง ศาลเยาวชนและครอบครัว จึงนำยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม มาพัฒนาสู่เป้าหมาย คือสร้างคนดีคืนสู่สังคมและช่วยเหลือ ติดตามเพื่อไม่ให้เด็กหรือเยาวชนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก ดังวิสัยทัศน์ของศาลเยาวชนและครอบครัว ปี 2565 ที่เขียนไว้ว่า “ศาลเยาวชนและครอบครัวระบบติดตาม แนะนำ ช่วยเหลือเด็กและเยาวชน ภายหลังผ่านกระบวนการของศาลกระทำผิดซ้ำไม่เกินร้อยละ 1”

ปัจจุบันเกิดปัญหาสังคม เพิ่มขึ้นในทุกมิติ เนื่องจากปัญหาการเกิดโรคระบาด โควิด-19 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแนวการทำงานให้สอดคล้องกับหลักการป้องกันโรค ตามนโยบายของกรมป้องกันโรค กระทรวงสาธารณสุข ทำให้สังคมโดยรวมเกิดปัญหาเศรษฐกิจ ความยากจน ปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัว ครอบครัวมีการแตกแยกมากขึ้น อันนำไปสู่เด็กถูกทอดทิ้ง การทารุณกรรมเด็ก และแม้กระทั่งอาชญากรรม ที่ล่อลวงให้เด็กเป็นผู้กระทำผิด เด็กและเยาวชนจึงมีโอกาสมากขึ้นที่จะทำผิดกฎหมายในช่วงอายุที่น้อยลงมาก บุคลากรประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ได้แก่ ผู้พิพากษา, พินิจพิพากษาสมทบ, นิติกร, เจ้าหน้าที่ จิตวิทยา, เจ้าหน้าที่ศาลต้องทำงานร่วมกัน ทั้งต้องการเปลี่ยนกรอบแนวความคิดใหม่ที่เคยปฏิบัติมาในศาลอาญา คือการตัดสินลงโทษ มักจะดูผลจากความรุนแรงของการกระทำอาชญากรรมนั้น แต่ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ที่มองปัญหาในมุมมองใหม่ วิเคราะห์ปัญหา ให้โอกาสเด็กที่กระทำผิด จึงมุ่งเน้นที่ ประโยชน์ของเด็กเป็นสำคัญกว่า การพิจารณาเพื่อการลงโทษ ถ้าเด็กสามารถแสดงให้เห็นทัศนคติ ว่ากระทำความผิดเพราะความอ่อนด้อยในประสบการณ์ ย่อมมีทางที่จะแก้ไข เยียวยา ปรับปรุงตัว บำบัดฟื้นฟู ให้โอกาสในการกลับตัว เปลี่ยนทัศนคติ ได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ ได้โอกาสในการฝึกอาชีพ และได้มีโอกาสเป็นพลเมืองที่ดีต่อไปของสังคม

การทำงานดังกล่าวจะต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่าง บุคลากรประจำศาลเยาวชนและครอบครัว ในอันที่จะทำการวิเคราะห์ จำแนก ค้นหาวิธีการ วางแนวทางในการอบรม ให้แก่เด็กและเยาวชนเหล่านั้น จึงจำเป็นต้องมีขบวนการดูแล อบรม ติดตามพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด อีกทั้งตัวบุคลากร จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับเด็กหรือเยาวชนด้วยการบูรณาการด้วยหลักธรรม อันจะนำไปสู่ การแก้ปัญหาที่ยั่งยืน การที่จะปฏิบัติต่อเด็กหรือเยาวชน และให้มีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชน (Participant) ที่ต้องดูแลในขบวนการ แก้ไข บำบัด ฟื้นฟูและติดตาม และต้องมีความเป็นมืออาชีพ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแทนการลงโทษนี้ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญจะเป็น ผู้พิพากษาสมทบ นักจิตวิทยา เจ้าหน้าที่กรมพินิจและคุ้มครองเด็ก เจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกอบรม เจ้าหน้าที่คุมประพฤติ เป็นต้น เพื่อให้ศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นศาลแห่งการแก้ปัญหา (Problem-Solving Courts) โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง บุคลากรเหล่านี้จะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในจิตใจเพื่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรม 3 บทดังนี้คือ พรหมวิหาร 4, อิทธิบาท 4 และความไม่มีอคติ 4 เข้าไปเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลเยาวชนและ

ครอบครัว ซึ่งจะมีส่งผลต่อการนำไปปฏิบัติงาน และการประสบผลสำเร็จในจุดมุ่งหมายดังกล่าวได้

นโยบายของศาลเยาวชนและครอบครัว

ศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นศาลพิเศษ ในศาลยุติธรรมที่มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัตเพื่อให้เท่าทันกับสภาพปัญหาของเด็ก เยาวชน และครอบครัว เดิมศาลเยาวชนและครอบครัวถูกจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในกรุงเทพมหานครตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลคดีเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2494 มีชื่อเรียกว่า “ศาลคดีเด็กและเยาวชน” มีเจตนารมณ์เพื่อแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนผู้กระทำความผิดทางอาญาภายใต้แนวคิดที่ว่า “รัฐในฐานะผู้ปกครองมีอำนาจที่จะเข้าแทรกแซงครอบครัวเมื่อครอบครัวมีปัญหาหรือ ทำหน้าที่บกพร่อง”(อภิรติ โพธิ์พร้อม, 2554) ต่อมา ได้หยิบยกปัญหาเด็กเยาวชน และปัญหาครอบครัวพบว่าส่งผลต่อเนื่องกันอย่างใกล้ชิด จึงขยายเขตอำนาจให้ศาลคดีเด็กและเยาวชนมีอำนาจพิจารณาคดีครอบครัวด้วยตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ.2534 และเปลี่ยนชื่อจาก “ศาลคดีเด็กและเยาวชน” เป็น “ศาลเยาวชนและครอบครัว” จนถึงปัจจุบัน

การปฏิรูป ระบบยุติธรรมด้านเด็กและเยาวชนครั้งสำคัญเกิดขึ้นเมื่อมีการตราพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 (มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2554) (พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว, 2553) มีการนำหลักกฎหมายและหลักปฏิบัติระหว่างประเทศมาบัญญัติรองรับไว้ในกฎหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิเด็กและเยาวชน ให้เทียบเท่าระดับสากลหลายประการ มาตรการที่โดดเด่น ในพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดี เยาวชนและ ครอบครัว พ.ศ.2553 ได้แก่หลักการเรื่องประโยชน์สูงสุดของเด็ก เรื่องการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเด็กและเยาวชนโดยไม่ควบคุมตัว (Non-Instituted rehabilitation) หรือการจัดการเด็กและเยาวชนโดยระบบเปิดด้วยการใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาที่ถูกออกแบบขึ้นมาจากแนวคิดเรื่องกระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ (Restorative Justice) (จิรนิติ หะวานนท์, 2554) การเบี่ยงเบนคดีในชั้นสอบสวน (Diversion in investigation Stage) มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญา (Special Measure in lieu of Criminal Prosecution) อันประกอบด้วย การจัดทำแผนแก้ไขบำบัดฟื้นฟูก่อนฟ้องคดี และการจัดทำแผนแก้ไข บำบัด หลังฟ้องคดี (Rehabilitation Plan) การเปลี่ยนโทษและการใช้วิธีการสำหรับเด็กและเยาวชน (Commutation and Application of Measures for Child and Juvenile) และติดตาม (พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว, 2553) เป็นต้น มาตรการต่างๆเช่นนี้ล้วนแต่เป็นผลมาจากการพัฒนาผ่านประสบการณ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กรต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาเจ็ดสิบกว่าปี การมีส่วนร่วม

ร่วมของชุมชนและประชาชน (Participant) ในกระบวนการ จำแนก บำบัด แก้ไข พื้นฟูและติดตาม ใช้ความเป็นมืออาชีพ นำไปสู่หลักการพัฒนาระบบยุติธรรมเพื่อการบำบัด (Therapeutic justice) ซึ่งเป็นการพัฒนา แบบใหม่ที่มีมองระบบยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาแบบองค์รวม (Holistic Approach) โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลาง ภายใต้วรรณมมือของทุกองคคัพพในสังคม เพื่อให้ศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นศาลแห่งการแก้ไขปัญห (Problem-Solving Courts) ในสถานการณ์ ของการเปลี่ยนแปลง ผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมายจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติภารกิจของศาลเยาวชนและครอบครัวให้สำเร็จลุล่วง (Edward et al., 1992) แม้ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมมีการแต่งตั้งผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวจำนวนเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับกับปริมาณคดีของศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดหรือแผนกคดีเยาวชนและครอบครัวที่เปิดทำการทั่วราชอาณาจักร (สุวิทย์ พรพนิช, 2552)ก็ยังไม่เพียงพอ แต่สิ่งสำคัญคือผู้พิพากษาศาลเยาวชนและครอบครัวต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่แบบและวิธีการทำงานของศาลเยาวชนและครอบครัวตามกฎหมายฉบับใหม่ซึ่งแตกต่างจากกฎหมายฉบับเดิม โดยเฉพาะในคดีอาญาซึ่งต้องทำหน้าที่แก้ไขปัญหอันเป็นสาเหตุแห่งการกระทำผิด มีการทำงานร่วมกับสหวิชาชีพด้วย ศาลเยาวชนและครอบครัว มีวิธีพิจารณาเป็นการเฉพาะแตกต่างจากศาลยุติธรรมอื่น ๆโดยนโยบายการสร้างพื้นฐานสังคมเข้มแข็ง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก เยาวชนให้กลับตัวเป็นคนดี ไม่ย้อนกลับไปกระทำความผิดอีก ดังที่ได้กล่าวในข้างต้น

วิสัยทัศน์ “ศาลเยาวชนและครอบครัวมีระบบติดตาม แนะนำ ช่วยเหลือเด็กและเยาวชน ภายหลังผ่านกระบวนการของศาลกระทำผิดซ้ำไม่เกินร้อยละ 1”

พันธกิจ ของศาลเยาวชนและครอบครัว

1. อำนวยความยุติธรรมเพื่อสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม
2. พัฒนาและสร้างระบบสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมให้มีความรวดเร็ว สะดวก ทันสมัยและเป็นสากล
3. เสริมสร้างความร่วมมือทางการศาลและกระบวนการยุติธรรมไทยและต่างประเทศ
4. อารงความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการอำนวยความยุติธรรม เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของสังคมไทยที่ยั่งยืน (ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง, 2565)

มูลเหตุแห่งการกระทำผิด โดยเหตุแห่งสิ่งแวดล้อม การขาดโอกาส

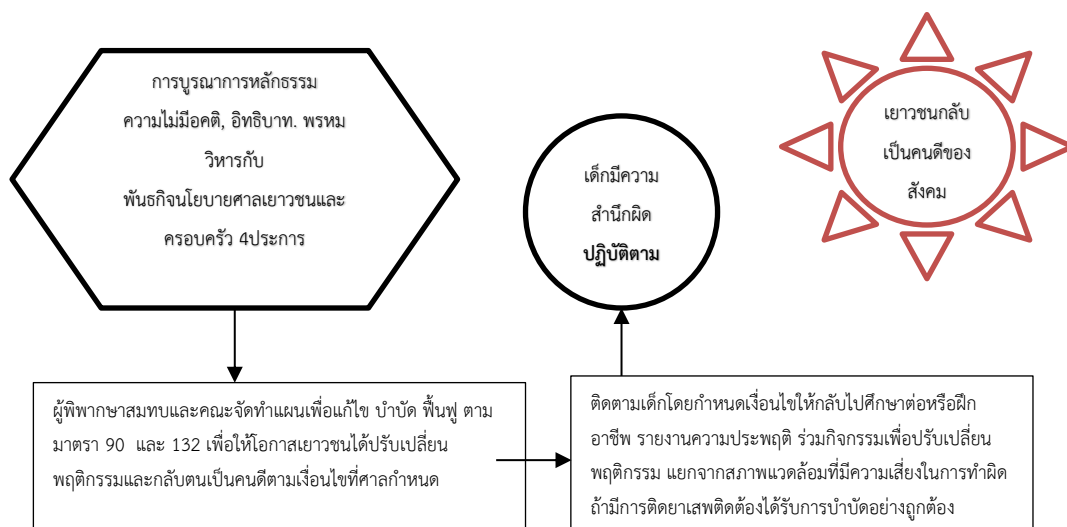
เด็กและเยาวชนที่กระทำความผิดโดยมากไม่ได้รับการศึกษาเพียงพอ ส่วนใหญ่ต้องออกจากโรงเรียนในระบบปกติ ทำให้มีเวลาว่างมาก ประกอบกับปัจจัยแวดล้อม เช่น ความยากจน ครอบครัวแตกแยก คบเพื่อนชักนำไปในทางอบายมุข เป็นแหล่งชุมชนเสื่อมโทรมหรือเป็นแหล่ง

ค้ายาเสพติด ดังนั้น การให้ความช่วยเหลือ เมื่อเด็กและเยาวชน กระทำความผิด จะต้องมีการวิเคราะห์ หาสาเหตุ ให้พบว่าอะไรทำให้เด็กมีพฤติกรรมที่ซุกจุกในการกระทำความผิด เป็นงานสำคัญด้านแรก เพื่อที่จะจัดการและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ให้เด็กกลับตัวกลับใจ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน เพื่อสร้างอาชีพ สร้างคุณค่าในตนเอง และมีอนาคตที่ดีต่อไป การได้โอกาสในการเริ่มต้นชีวิต เป็นคนดีของสังคม จะต้องมิขบวนการช่วยเหลือให้เด็ก เยาวชนเปลี่ยนทัศนคติ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด กลับไปศึกษาต่อหรือ เรียนการฝึกอาชีพและประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองให้ประสบความสำเร็จ และเป็นอนาคตที่ดีของประเทศ มีหน่วยงานของรัฐในการที่จะให้โอกาส ช่วยประคับประคอง ให้เด็ก เยาวชนเหล่านั้นได้ เติบโตและให้ความช่วยเหลือ ให้ความดูแล อบรม ชี้ถูก ชี้ผิด ที่จะสามารถดำเนินชีวิตในอนาคตได้อย่างมั่นคงต่อไป

หลักธรรม จรรยาบรรณ เน้นในด้านการปฏิบัติหน้าที่การงาน อาจไม่รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตนนอกหน้าที่การงาน ไม่รวมถึงชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว คำว่าจริยธรรม จึงกว้างกว่า จรรยาบรรณ

คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีและความถูกต้องในการแสดงออกทั้งกาย วาจา และใจของแต่ละบุคคลซึ่งยึดมั่นไว้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติจนเกิดเป็นนิสัย

จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงามเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับชมชอบหรือยอมรับจากสังคม เพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคม ดังนั้น บุคลากรควรมีคุณธรรม จริยธรรมและบรรณการหลักธรรม 3 เข้าในการพิจารณาพิพากษาคดี ในศาลเยาวชนและครอบครัว จึงมีหลักธรรมที่ควรนำมาใช้เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลประโยชน์ทั้งในการครองตนและส่วนรวม คือ หลักธรรม 3 หมวด ได้แก่ พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และ ความไม่มีโรคใจ 4



ภาพที่ 1 การบูรณาการหลักธรรมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัว

หลักธรรมที่นำมาบูรณาการใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานในศาลเยาวชนและครอบครัว

พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ

1. เมตตา (ความรักใคร่ปรารถนาดี อยากให้เขา มีความสุข) มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2. กรุณา (ความสงสาร) คิดช่วยให้พ้นทุกข์ใส่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3. มุทิตา (ความยินดี) ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุขมีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการ เข้มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

4. อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรม ตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึงไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย

1. ฉันทะ (ความพอใจ) คือความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. วิริยะ (ความเพียร) คือขยันหมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ท้อถอย

3. จิตตะ (ความคิด) คือตั้งใจในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย

4. วิมังสา (ความไตร่ตรองหรือทบทวน) คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบในสิ่งที่ทำนั้นมีการวางแผนวัดผล หาวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

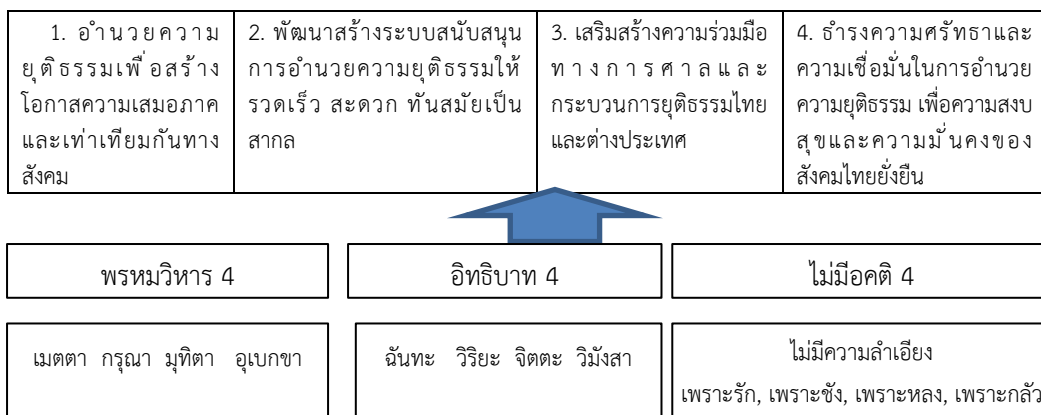
อคติ 4 หมายถึง ฐานะอันไม่พึงถึง, ทางความประพฤติที่ผิด, ความไม่เที่ยงธรรมความลำเอียง

1. ฉันทาคติ (ลำเอียงเพราะชอบ)

2. โทสาคติ (ลำเอียงเพราะชัง)

3. โมหาคติ (ลำเอียงเพราะหลง, พลาดผิดเพราะเขลา)

4. ภัยาคติ (ลำเอียงเพราะกลัว) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)



ภาพที่ 1 การบูรณาการหลักธรรมกับนโยบายศาลเยาวชนและครอบครัว

การบูรณาการหลักธรรมในการปฏิบัติงานของศาลเยาวชนและครอบครัว

1. ผู้พิพากษาต้องเป็นผู้มีความมุ่งมั่น พุ่เม เท เสียสละและอดทน อีกทั้งยังต้องดำรงตนระลึกถึงจริยธรรม คุณธรรมในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาให้แก่ผู้อื่น (King, 2008) แต่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ก็จำเป็นจะต้องมีความสมดุลของงานและมีความสุขในชีวิตส่วนตัว (พัชรภากร เทวกุล, 2550) และยังเป็นผลดีหากผู้พิพากษาเป็นผู้ที่มีบุตรด้วยจะช่วยให้มีความเข้าใจธรรมชาติของเด็ก เข้าใจอารมณ์หรือพฤติกรรมของวัยรุ่นได้ดีขึ้น การนำอิทธิบาท 4 คือ การมีใจรัก การพู่เม เท เสียสละ เอาใจใส่ในการทำงาน ก็ย่อมพิจารณาโดยเหตุและผลในแต่ละคดีได้รอบคอบมากขึ้นอีกด้วย การใช้พรหมวิหาร 4 มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จะทำให้มองเด็กในมุมมองที่สร้างสรรค์ และมีความจริงใจในอันที่จะวางแผนให้อนาคตให้เด็กและเยาวชนอย่างเหมาะสมและ ช่วยเหลือเด็กได้อย่างเต็มที่ สมบูรณ์แบบ และความไม่มีอคติ 4 กับคู่ความ ทั้ง 2 ฝ่าย เป็นการช่วยดำรงศรัทธาและความเชื่อมั่นในการอำนวยความยุติธรรมและสร้างความเป็นธรรม ต่อผู้เสียหาย และเกิดความสมานฉันท์ระหว่างคู่ความ ซึ่งจะทำให้เกิดความสงบสุขและความมั่นคงแก่สังคม

2. การสร้างแรงบันดาลใจ งานของศาลเยาวชนและครอบครัวตามกฎหมายฉบับใหม่เป็นงานที่มีความเป็นอุดมคติ การทำงานร่วมกันเป็นทีมจำเป็นจะต้องมีวิธีการสร้างพลังของทีม เพื่อให้การทำงานเข้าถึงเป้าหมายบรรลุผล (Kouzes et al., 2012) การพัฒนาการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว มีความทันสมัย โดยการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดขึ้นจากภาวะที่เกิดการระบาดของ โควิด -19 ก็ยังจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีในการประชุมระยะไกล (Zoom Conferences) แม้กระทั่งการไต่สวนคดี ก็ต้องมีการอาศัย Zoom หรือ Google Meetมาใช้ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะการให้บริการที่รวดเร็ว โปร่งใสมีความเป็นสากล ต้องใช้หลักธรรมทั้ง 3 มาช่วยให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานคือ มีอิทธิบาท 4 มีความรัก ความขยัน ความเอาใจใส่ การปรับเปลี่ยนวิธีการ พรหมวิหาร 4 คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา กับเด็ก เยาวชน

ผู้เสียหาย และทีมงานรวมถึงการไม่มีอคติ 4 การพัฒนาวิธีการที่ปรับเปลี่ยนโดยใช้เทคโนโลยีเหล่านี้จำเป็นอย่างยิ่งในหน้าที่ของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว ต้องกระทำเพื่ออำนวยความสะดวกให้เข้ากับโลกที่ต้องการความรวดเร็ว สะดวกและเป็นสากล

3. การแก้ปัญหา ด้วยวิธีที่หลากหลาย ด้วยงานด้านคดีเด็กและเยาวชน มีความเปิดกว้างให้ผู้พิพากษาได้สามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการแก้ปัญหา แต่สิ่งที่สำคัญคือ ผู้พิพากษา ซึ่งเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายต้องมีความกล้าและคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานเพื่อให้เกิดทางเลือกใหม่ ๆ (Kouzes et al., 2012) ยกตัวอย่างเช่น การใช้มาตรการพิเศษแทนการดำเนินคดีอาญาในคดีที่แม่เด็กสำนึกในการกระทำแล้ว ก็ยังอาจมีแรงเสียดทานจากสังคมและไม่เข้าใจว่าทำไมผู้พิพากษาไม่ลงโทษเด็กหรือเยาวชน หากผู้พิพากษาดำเนินการตามแบบดั้งเดิมซึ่งพยายามหลีกเลี่ยงไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้ง กับผู้พิพากษาบางท่านที่ยังยึดกับการลงโทษตามผลความเสียหายของคดี อาจไม่ยอมรับการใช้มาตรการพิเศษดังกล่าว ทำให้ผู้พิพากษาซึ่งไม่หนักแน่นต่อการเปลี่ยนการคิดจากวิธีการแบบเก่า กลับเดินตามระบบเดิมอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการที่เด็กและเยาวชนในการที่จะได้รับโอกาสในการแก้ไขสิ่งที่ผิดพลาดได้ (Teske, 2013) การพิจารณาคดีที่ศาลเยาวชนและครอบครัวไม่ได้เอาผลความรุนแรงของอาชญากรรม ที่เกิดขึ้นอย่างเดียวนำมาใช้ในการตัดสินลงโทษ แต่จะพิจารณาไปถึงภูมิหลังของครอบครัว สภาพแวดล้อม เพื่อนและชุมชน ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเด็กและเยาวชน และยังมองไปถึงอนาคตว่าเด็กและเยาวชนมีโอกาสที่จะปรับปรุงแก้ไขตนเอง อีกทั้งยังต้องมีความเมตตาในการทำงานร่วมกัน ผู้พิพากษาจำเป็นต้องคิดในแนวสร้างสรรค์ พัฒนางานได้ดียิ่งขึ้น ให้ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน และใช้ดุลยพินิจ ด้วยความระมัดระวังการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักธรรมทั้ง 3 ประการเช่นกัน คือพรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และไม่มีอคติ 4 กรณีคดีแพรวา (Pongpiphat, 2562) ที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรงแก่ผู้โดยสารรถตู้ประจำทาง และมีผู้เสียชีวิต แต่ผลการตัดสิน ดูเหมือนขัดกับความคาดหวังของสังคม และเข้าใจว่ามีการวิ่งเต้น หรือเป็นเพราะเด็กมีนามสกุลเก่าแก่ แต่ก็เป็นกรณีการพิจารณาด้วยกรอบของการให้โอกาส และถือว่าเด็กสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นคนดีได้ โดยยึดหลักความให้ความยุติธรรมและสร้างสันติสุขในสังคม(อธิบายเพิ่มในตัวอย่างกรณีศึกษาและข้อเสนอแนะ)

4. การอบรม ชี้นำเด็ก เยาวชนซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้พิพากษาสมทบในการที่จะให้การรับฟัง ให้ความสนใจในปัญหาของเด็ก หรือเยาวชน การชี้แนะการประพฤติตนและการสนับสนุนให้เด็กและเยาวชน เปลี่ยนทัศนคติ มีการดำรงตนให้อยู่ในศีลธรรมและปฏิบัติตามคำพิพากษา วัยรุ่นส่วนมากที่กระทำผิดต้องถูกอบรมแก้ไขพฤติกรรม ซึ่งทำให้เด็กต้องปฏิบัติตามแผนฟื้นฟู และตามมาตรการของศาลเยาวชนและครอบครัว ที่ได้ร่วมกันทำแผนจากทีมที่มีผู้แทนชุมชนร่วมดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพบุคลากร ในทีมผู้ดูแลควรให้คำชมเชย เพื่อเป็นกำลังใจเมื่อเด็กประพฤติดี เด็กก็จะเกิดความมั่นใจและภูมิใจในตนเองมากขึ้น (Kouzes et al., 2012) การกล่าวชมเชย และให้กำลังใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและอาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในชีวิตเด็กหรือ

เยาวชน และส่งเสริมให้เด็กได้กลับตัวเป็นคนดี มีอนาคต มีอาชีพ ก็จะส่งเสริมตามนโยบายที่เพิ่มคุณค่าทรัพยากรบุคคลให้เป็นผลสำเร็จ เป็นการสร้างศรัทธาให้เยาวชนเหล่านั้นยึดมั่นในการทำดีต่อไป เป็นการสร้างคนดีกลับสู่สังคมอย่างแท้จริง

5. การคิดเชิงบูรณาการ จากพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีและครอบครัว พ.ศ.2553 ให้ความสำคัญกับการนำสหวิชาชีพ (Interdisciplinary) มาร่วมในการแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชน ผู้พิพากษาศาลเยาวชน และครอบครัว ต้องทำงานอย่างสอดคล้องประสานกับสหวิชาชีพได้เป็นอย่างดี จึงต้องมีความรู้พื้นฐานในความรู้ที่เกี่ยวข้องกับคดีเด็กเยาวชน เช่น จิตวิทยา สังคมศาสตร์ พุทธศาสตร์ และสามารถบูรณาการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเป็นระบบ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2556) มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ผู้พิพากษามีได้มีความรู้เพียงด้านกฎหมาย แต่ต้องมีความรู้ในด้านอื่น ๆ รวมทั้งรู้จักสร้างระบบที่จะนำความรู้ต่าง ๆ มาประสานงานและใช้ประโยชน์ อย่างบูรณาการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในคดีความต่าง ๆ ของศาล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปัจจุบันยังต้องทันกับการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มเติมความรู้แก่ตนเอง และการพัฒนาระบบยุติธรรมอย่างสมบูรณ์ ต้องมองเห็นระบบนิเวศด้านยุติธรรม (Ecology of Justice) ให้รอบด้าน เพราะต้องประกอบด้วย ภาครัฐ และภาคเอกชน ชุมชน และสังคม ก็เป็นส่วนหนึ่งของระบบยุติธรรม บุคลากรควรจะต้องทำงานนอกศาล เพื่อช่วยแนะนำประชาชนในเรื่องต่าง ๆ เช่น ในภาวะโควิด -19 ระบาด อาจต้องมีความรู้ทางสาธารณสุข การทำงานแบบบูรณาการนี้ย่อมเป็นการปฏิบัติงานที่ออกนอกกรอบจากความคิดเดิมในหน้าที่ของผู้พิพากษาเป็นอย่างมาก อีกทั้งการปฏิบัติงานจริงจะต้องมีคุณธรรม ซึ่งนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาเพื่อการประสานงานกับนานาประเทศ ทั้งในด้านความรู้ในคดี ความรอบรู้ทางเศรษฐกิจ การปรับตัวกับสังคมยุคดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและการทำงานย่อมเป็นระดับสากลเทียบได้กับอารยประเทศ

สรุป

การบูรณาการหลักธรรม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของศาลเยาวชนและครอบครัว จะช่วยให้การดำเนินการงานอันเกี่ยวกับอรรถคดี ที่เกิดขึ้นกับเด็กและเยาวชนรวมถึงคดีครอบครัว มีความแตกต่างจากศาลยุติธรรมอื่น ทั้งในเรื่องการตัดสินใจ ตามกรอบความคิดใหม่ มีวิธีการที่หลากหลายในอันที่จะทำให้การทำงานเพื่อเป็นศาลแห่งการแก้ปัญหาของสังคม และปรับพฤติกรรมเด็กและเยาวชนที่เป็นอนาคตของประเทศให้กลับมาเป็นกำลังสำคัญ ไม่หลงผิด ไปในทางมืดมน โดยใช้หลักธรรมที่สำคัญคือ พรหมวิหาร 4 อิทธิบาท 4 และความไม่มียศ 4 การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของศาลาที่จะบรรลุเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายหลักของรัฐบาล อันได้แก่ การอำนวยความยุติธรรมเพื่อสร้างโอกาสความเสมอภาค เท่าเทียมกัน รวดเร็ว ทันสมัย โปร่งใสตรวจสอบได้มีการร่วมมือกับต่างประเทศให้เป็นที่ยอมรับมาตรฐานและมีความ

เชื่อมั่นในระดับอารยประเทศ คือสร้างศรัทธา ยึดมั่นในความยุติธรรม มีความใส่ใจด้วยความรักในสิ่งที่ทำ ทำงานด้วยความขยัน หมั่นเพียร เอาใจใส่ พัฒนาการทำงาน มีจิตใจเมตตา เอื้อเฟื้อ มีจิตที่อ่อนโยน อีกทั้งยังคงไม่ทอดทิ้งในอุปสรรค การที่ต้องปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากการตัดสินคดีความ คือการวางแผนการดูแลเด็กและเยาวชนในระยะยาว ส่งเสริมให้เยาวชนได้มีการศึกษา การฝึกงาน ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อหาแหล่งงานให้ด้วย ทั้งนี้งานของศาลเยาวชนและครอบครัวต้องทำเพื่อสร้างสรรค์สังคมให้มีความมั่นคง สงบ สันติ และมีความเสมอภาคกันในสังคม

ตัวอย่างกรณีศึกษาเยาวชนกระทำความผิดและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ตัวอย่างเช่น คดีแพรวา เป็นคดีอุบัติเหตุทางรถยนต์ เกิดขึ้นในวันที่ 27 ธันวาคม 2553 เยาวชนขับรถเก๋งชนกับรถตู้ เกิดอุบัติเหตุร้ายแรงแก่ผู้โดยสารรถตู้ประจำทางและเสียชีวิต 9 ศพ แต่ผลการพิจารณาคดีตัดสินใช้เวลาถึง 9 ปี ผลการตัดสิน ให้จำเลยจำคุก 2 ปี แต่เนื่องจากเป็นการกระทำผิดครั้งแรก และในขณะกระทำความผิดจำเลยมีอายุ 16 ปี 6 เดือน จึงมีผลให้อยู่ในอำนาจของศาลเยาวชนและครอบครัว ซึ่งได้พิจารณาโทษจำคุก 2 ปี เป็นการรอลงโทษ 4 ปี และรายงานตัวทุก 3 เดือน, บริการสังคม ดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุ 144 ชั่วโมง, ห้ามขับขีรถยนต์จนกว่าจะอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ ส่วนโทษทางแพ่ง ให้ชดเชยแก่ผู้เสียหายเป็นเงิน 25.26 ล้านบาท (Pongpiphat, 2562) ผู้คนในสังคมอาจมองว่า ลงโทษน้อยไม่สมกับความผิด แต่ในการพิจารณาคดีย่อมต้องคำนึงถึงเยาวชน ผู้เสียหาย การดำเนินการลงโทษเพื่อให้เกิดความสำนึกในการกระทำความผิด มิใช่เพื่อความสะใจ และการเยียวยาแก่ผู้เสียหาย ก็ต้องอยู่ในดุลยพินิจที่เป็นไปได้จริงเป็นต้น

เนื่องจากการทำงานของบุคลากรศาลเยาวชนและครอบครัว มีกิจกรรมหลากหลายประเภทที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็ก ควรจะมีกิจกรรมที่ส่งเสริมฝึกอาชีพที่ใช้ได้จริงในยุคปัจจุบันเสริมให้แก่เด็ก เยาวชน เช่น การฝึกสอนการใช้สื่อ online ในการขายของ การเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การฝึกให้สามารถอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกพูดเพื่อเป็นพิธีกร การเล่นดนตรี หรือกีฬาที่เด็กมีพรสวรรค์ เป็นต้น เด็กจะสามารถนำไปเป็นอาชีพได้จริง มีความภูมิใจในตนเอง เป็นภูมิคุ้มกันอย่างดีในการดำรงชีวิต

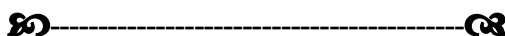
เอกสารอ้างอิง

- จิรนิติ หะวานนท์. (2556). *คำอธิบายกฎหมายปกครอง (ภาคทั่วไป)*. กรุงเทพฯ: สำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา.
- สำนักงาน ก.พ. (2559). *ประมวลจริยธรรมข้าราชการตุลาการ หมวด 1-6*. สืบค้น 7 เมษายน 2565, จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/epic_201609923_05.pdf,

- สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570. สืบค้น 13 มีนาคม 2565, จาก <https://www.nesdc.go.th/download/document/Yearend/2021/plan13.pdf>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิต พ.ศ.2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- พัชรภากร เทวกุล. (2550). การพัฒนาตัวแบบและนโยบายการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตที่เหมาะสมกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2546) พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12) กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต)
- พระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัว และวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553. (แก้ไขปรับปรุงตาม ฉบับที่ 2 ฉบับที่ 3 พ.ศ.2558 ฉบับที่ 4 และฉบับที่ 5 พ.ศ. 2559) ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127, ตอน 72 ก หน้า 30-31, 38-39
- ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. วิสัยทัศน์ พันธกิจ. สืบค้น 14 มีนาคม 2565, จาก <https://www.jvnc.coj.go.th/th/content/page/index/id/57>
- สุวิทย์ พรพณิชย์. (2552). สภาพปัญหาและแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างศาลเยาวชนและครอบครัวเพื่อรองรับการบริหารงานในศาลเยาวชนและครอบครัวทั้งระบบ. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- อภิรติ โพธิ์พร้อม. (2554). การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมสำหรับเด็กและเยาวชนหนทางสู่ความเป็นธรรมทางสังคมอย่างยั่งยืน ตอนที่1. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.
- Edward J, et al. (1993). Separation/Individuation: Theory and application. Retrieved March 14, 2022, from <https://doi.org/10.4324/9781315825809>.
- King, M. S. (2008). Problem- Solving court judging, therapeutic jurisprudence and Transformational leadership. *JJA*, 17(115), 155-177.
- Kouzes, J. et al. (2012). *The Leadership Challenge*. (5th ed.) United State of America: Jossey - Bass.
- Pongpiphat. (2019) คดีแพรวา: อุบัติเหตุ ความสูญเสีย การชดใช้และการสำนึกผิด. Retrieved March 14, 2022, from. www.thematter.co
- Teske, S. (2015) *OP-ED: Transforming the “Bench Box” Judge*. Retrieved March 14, 2022, from <http://jjie.org/op-ed-transforming-the-bench-box-judge/>.

หลักภavana 4 กับการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรยุคชีวิตวิถีใหม่*

PRINCIPLES OF BHAVANA 4 AND THE PROMOTION OF THE WORK OF PERSONNEL IN THE NEW NORMAL ERA



นิชาพัฒน์ คำดี

Nichaphat Kumdee

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: nichaphat.kumdee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอหลักภavana 4 กับส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรยุคชีวิตวิถีใหม่ พบว่า หลักพุทธธรรมเป็นหลักความประพฤติที่ดีที่ชอบ หากบุคคลใดมีศีลธรรม ประจําใจหรือปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมก็ย่อมมีคุณธรรมและจริยธรรมติดตัวไปด้วยโดยจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมของแต่ละคนต่อเมื่อมีการกิจหน้าที่ให้กระทำ สามารถนำมาปรับใช้ในการบูรณาการหลักพุทธจริยธรรม เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ศีลภavana คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย กายภavana คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การรักษาความสะอาดรับผิดชอบต่องาน จิตภavana คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ เช่น การบริหารสภาพจิตใจให้สงบ มีสติในการแก้ไขปัญหา และปัญญาภavana คือ การเสริมสร้างความรู้ ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง เช่น การหมั่นหาความรู้เพิ่มพูนปัญญาให้ตนเองอยู่เสมอ

คำสำคัญ: หลักภavana 4; การปฏิบัติงาน; ชีวิตวิถีใหม่

Abstract

This academic article aimed to present the principles of Bhavana 4 and the promotion of the work of personnel in the New Normal Era. It was found that Buddhism is the principle of good behavior that one likes. If any person has a moral conscience or follow the principles of the Buddhadharma, there will be

*Received March 22, 2022; Revised May 17, 2022; Accepted July 2, 2022

virtue and ethics carried with them as behaviors. Each person only has a mission to do can apply the integration of Buddhist ethics to promote performance it consists of body meditation, which is self-care. Physically, one knows how to apply Sila meditation is to take care of yourself in relation to others. such as cleanliness and social responsibility. Body Bhavana is having a supportive relationship with the physical environment. For Cleanliness is socially responsible., And Wisdom is thoughts, understanding and insight into the truth. For example, constantly seeking knowledge to increase wisdom for oneself.

Keywords: Principles of Bhavana 4; Promotion of the Work; New Normal

บทนำ

ชีวิตวิถีใหม่ เป็นแนวทางที่หลาย ๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ชีวิตประจำวัน ในช่วงไวรัส โควิด 19 ออกมาระบาดแล้วเปลี่ยนชีวิตไปอีกนาน ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลกจากที่เคยออกจากบ้าน เพื่อไปทำงาน ไปโรงเรียน เราต้องหันมาทำทุกอย่างที่บ้าน หากมีความจำเป็นต้องออกจากบ้านไปซื้อของหรือแม้กระทั่งไปพบแพทย์ ก็ต้องใส่หน้ากากเพื่อป้องกันโรค ต้องเว้นระยะห่างสำหรับบุคคล ล้างมือบ่อย ๆ นานครั้งละ 20 วินาที หรือเช็ดมือด้วยแอลกอฮอล์ ๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนทางด้านธุรกิจและบริการต่าง ๆ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเปิดระบบลงทะเบียนออนไลน์ การใช้ระบบซื้อขายและบริการทางออนไลน์ สิ่งนี้เกิดเป็นวิถีใหม่ในการดำรงชีวิต ซึ่งเมื่อเราจำต้องปฏิบัติกันเป็นปกติต่อเนื่องในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดเป็นความพอใจในที่สุดทั้งหมดนี้ก็ได้กลายเป็น ชีวิตวิถีใหม่ ในสังคมซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก ๆ ที่เปลี่ยนวิถีชีวิตไป (กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2563)

พระพุทธศาสนาและหลักธรรมคำสั่งสอนเป็นเรื่องที่มีการกล่าวขาน และมีการประพฤติปฏิบัติกันมายาวนานหลายพันปีมาแล้วโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของศีลธรรม ซึ่งเป็นข้อกำหนดพฤติกรรมของคนในสังคมที่ควรประพฤติปฏิบัติต่อกันและกัน ตลอดจนข้อห้ามที่ไม่ควรกระทำต่อสมาชิกในสังคมด้วยกันทั้งนี้ก็เพื่อให้เกิดความสงบสุขและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคมโดยรวม ตลอดจนลัทธิความเชื่อถือต่าง ๆ ทั่วทุกมุมโลกล้วนเป็นที่มาของ การประพฤติปฏิบัติของมนุษย์แทบทั้งสิ้น บางข้อกำหนดมีมาตรการบังคับ แต่บางข้อกำหนด ก็เป็นเรื่องแนะนำให้ถือปฏิบัติซึ่งในระยะต่อมา เมื่อหลักปฏิบัติตามหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนาแพร่หลายออกไปอย่างกว้างขวางจนเป็นที่ยอมรับของมวลมนุษยชาติว่า หลักพุทธธรรมเป็นหลักความประพฤติที่ดีที่ชอบ หากบุคคลใดมีศีลธรรมประจำใจหรือปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมก็ย่อมมีคุณธรรมและจริยธรรมติดตัวไปด้วยโดยจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมของแต่ละคนต่อเมื่อมีการกิจหน้าที่ให้กระทำ ซึ่งพิจารณาได้จากเจตนาธรรม การกระทำ และผลของ การกระทำ และในทางการเมือง

และการบริหารปกครองก็ได้ผนวกแนวทางปฏิบัติตามหลัก ศีลธรรมให้เป็นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับที่มีหน้าที่บริหารงานในองค์กร เนื่องจากว่าคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานและเจ้าหน้าที่รัฐ ถือว่าเป็นสิ่งที่ทุกคน จะต้องมติดัดไปตลอดในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากกฎระเบียบต่าง ๆ ตามข้อกำหนดกำหนดไว้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ (ปรัชญา เวสารัชช์, 2551)

สรุปได้ว่า ชีวิตวิถีใหม่ (ชีวิตวิถีใหม่) เป็นแนวทางที่หลาย ๆ คนจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ชีวิตประจำวัน ในช่วงการระบาดของไวรัสตัวนี้เปลี่ยนการใช้ชีวิตของประชาชนทั่วโลก ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบวิถีชีวิตไปพร้อมกันทั่วโลก ในส่วนนี้ทุกคนจึงมีความจำเป็นที่จะนำหลักพุทธธรรม หรือหลัก ภาวนา 4 มาช่วยกล่อมเกลาคิดใจ คือ

1. กายภาวนา คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การรักษาความสะอาดรับผิดชอบต่อสังคม
2. ศีลภาวนา คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. จิตภาวนา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ เช่น การบริหารสภาพจิตใจให้สงบ มีสติในการแก้ไขปัญหา
4. ปัญญาภาวนา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง เช่น การหมั่นหาความรู้เพิ่มพูนปัญญาให้ตนเองอยู่เสมอ

หลักภาวนา 4

ภาวนา 4 หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา : (Cultivation; Training; Development) (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540) ได้แก่

1. กายภาวนา หมายถึง การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษให้กุศลกรรมงอกงาม ให้กุศลกรรมเสื่อมเสีย การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ: (Physical Development)
2. ศีลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน: (Moral Development)
3. จิตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิต ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงาม ด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น: (Cultivation of the heart; Emotional Development)

4. ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลก และชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

โดยหลักการแล้ว การนำเอาหลักของการมีส่วนร่วมมาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีผลลัพธ์ที่ทุกฝ่ายพึงพอใจ อีกประการหนึ่งการส่งเสริมบุคลากรโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ หลักภาวนา 4 ประกอบด้วย กายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย สีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล จิตภาวนา การส่งเสริมด้านจิต และปัญญาภาวนา การส่งเสริมปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นสามารถสร้างบุคลากรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การนำเอาหลักภาวนา 4 มาใช้ในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างยิ่ง มีดังนี้

1. กายภาวนา คือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับงานที่รับผิดชอบ

2. ศีลภาวนา คือ การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ตั้งใจปฏิบัติตนให้ครบ ศีล 5 ข้อ

3. จิตภาวนา คือ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิต ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองกาม ด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4. ปัญญาภาวนา คือ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจ สิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง และชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

การปฏิบัติงานของบุคลากรยุคชีวิตวิถีใหม่

การเปลี่ยนแปลงอย่างคาดการณ์ไม่ได้นี้จะเกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้านลบยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เหล่านี้ที่เราเรียกว่าความเป็นปกติในรูปแบบใหม่ หรือ ชีวิตวิถีใหม่ (บุญเรือน ทองทิพย์, 2563)

1. การปรับตัวของบริษัทและองค์กรต่าง ๆ (Digital Transformation) เข้ามาใช้อย่างมากมายไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการติดต่อสื่อสารกับคนในองค์กรหรือการสื่อสารกับลูกค้า การส่งสินค้า การรับส่ง หรือ ดิจิทัลต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากปีที่แล้ว ที่มีนวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่สร้างตลาด และ มูลค่าให้กับตัวผลิตภัณฑ์ที่ใช้เทคโนโลยี และส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ต่อตลาดของผลิตภัณฑ์เดิม รวมทั้งอาจจะทำให้ธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีแบบเดิม ๆ ล้มหายตายจากไป ซึ่งต่างจากนวัตกรรมทั่วไปที่อาจจะเพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

เพิ่มคุณภาพของสินค้า หรือลดต้นทุนกระบวนการผลิตแบบเดิม ๆ (Disruptive Technology) มาเป็นตัวเร่งหลายองค์การที่เคยวางแผนที่จะนำเทคโนโลยีและระบบการทำงานแบบใหม่ๆมาใช้ ก็ได้นำมาปรับใช้อย่างรวดเร็วขึ้นในช่วงนี้

2. พฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนไปในชีวิตประจำวัน (Human Behavior) ซึ่งส่วนใหญ่เราจะเห็นว่าเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือบริการที่เพิ่มความสะดวกสบาย ไม่ว่าจะเป็นการส่งอาหาร หรือการประชุมอบรมหรือสัมมนาผ่านระบบออนไลน์ และ แอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่มักจะแพร่หลาย แต่ในขณะนี้ต่างก็ใช้กันเป็นปกติแบบใหม่

3. การนำงานกลับมาทำที่บ้าน (Work from Home) จากเดิมที่องค์กรต่าง ๆ จะทำงานที่ทำงานมีการเพิ่มเติก เพิ่มออฟฟิศ เมื่อมีพนักงานใหม่เข้ามาเพิ่มมากขึ้นแต่เมื่อวิกฤติโควิดมาทำให้การทำงานที่บ้าน เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหลังจากที่หลาย ๆ คนเคยวางแผนมานานว่าจะให้มีการ แต่ตอนนี้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. กรอบความคิด (Mindset) คือ กระบวนการทางความคิดเป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์แต่ไม่ได้แสดงออกชัดเจน ทำให้เกิดเป็นทัศนคติและประสบการณ์ต่าง ๆ ในตัวมนุษย์ของคนที่ย้ายไปได้ด้วยวิกฤตินี้เองไม่ว่าจะเกี่ยวกับเรื่องงานที่เคยคิดว่าตัวเองมีความสามารถแค่ไหนก็อย่าง แต่หลายคนสามารถที่จะทำงานได้หลายที่ เพื่อเลี้ยงชีพ เลี้ยงพ่อแม่และครอบครัวสามารถถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยนตัวเอง ลด ละ อะไรหลายๆอย่างลงและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่เพิ่มขึ้นจากการกลัวอดเราจะเห็นหลายๆอาชีพที่ไม่มียานสามารถถอดหัวโขน ตำแหน่ง ภาพพจน์แล้วไปทำงานเพื่อเลี้ยงชีพได้ ไม่ว่าจะเป็นแอร์โฮสเตสมาขายขนมปังปิ้งน้ำปั่นหรือผู้จัดการที่ตักงานมาขับรถวิ่งส่งอาหาร เป็นต้น เราสามารถทำอะไรได้มากกว่าที่เราคิดก็ได้เห็นในวิกฤตินี้เองหลายคนเริ่มตระหนักรู้ในตัวเอง (Awareness) ว่าถ้าไม่เปลี่ยนแปลงตัวเองไม่พัฒนาตัวเองให้ทันกับ การปรับตัวของบริษัทและองค์กรต่าง ๆ (Digital Transformation) อาจจะไปไม่รอดเริ่มมี Mindset ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงตัวเองอย่างจริงจัง

การบริหารงานอาจเกิดปัญหาอยู่บ้าง เช่น ปัญหาการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ อันเนื่องมาจากกระบวนการบริหารจัดการ และขาดการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน (อริสรา อินยาศรี, 2553) ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดการบูรณาการหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ให้ประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้ร่วมกันบริหารจัดการ และดำเนินการทำงาน อีกส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการขาดการนำเอาหลักพุทธจริยธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ดังนั้นตามทฤษฎีนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรก็บวกกับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย (Herbert & Simon, 1960)

สรุปว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรยุคชีวิตวิถีใหม่นั้นมีการปรับวิถีชีวิตใหม่ ดังนี้ 1. การปรับตัวของบริษัทและองค์กรต่าง ๆ (Digital Transformation) เข้ามาใช้อย่างมากไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ 2. พฤติกรรมของมนุษย์ที่เปลี่ยนไปในชีวิตประจำวัน (Human Behavior) ซึ่งส่วนใหญ่เราจะเห็นว่าเทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือบริการที่เพิ่มความสะดวกสบาย 3. การนำงานกลับมาทำที่บ้าน (Work from Home) จากเดิมที่องค์กรต่าง ๆ จะทำงานที่ทำงานมีการเพิ่มเติก เพิ่มออฟฟิศ 4. กรอบความคิด (Mindset) คือ กระบวนการทางความคิดเป็นความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมที่ฝังอยู่ในตัวมนุษย์แต่ไม่ได้แสดงออกชัดเจน ทำให้เกิดเป็นทัศนคติและประสบการณ์ต่าง ๆ

การประยุกต์หลักภาวนา 4 กับการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรยุค ชีวิตวิถีใหม่

หลักภาวนา 4 เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคลพระพุทธศาสนาให้มีความสำคัญกับการพัฒนาตน บุคคลผู้มีการพัฒนาแล้ว ถือเป็นบุคคลสูงสุด (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2546) ควรค่าแก่การบูชา ซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณสมบัติของภาวนา 4 ที่เป็นผลของการฝึกตน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2546) ทั้งนี้ หลักภาวนา 4 ตอนปฏิบัติการฝึกสิกขามี 3 แต่ทำไมตอนวัดผลภาวนามี 4 ไม่เท่ากันทำไม (ในเวลาทำการฝึก) จัดจึงเป็นสิกขา 3 และ (ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา 4 ในยุค ชีวิตวิถีใหม่ อย่างไรก็ตามสิ่งที่ชี้แจงแล้วว่าธรรมชาติปฏิบัติควรต้องจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติแต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้ว เพราะ วัดดูประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้วซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้ถ้าแยกละเอียดออกไป ซึ่ง ภาวนา แปลว่าทำให้เจริญ ทำให้เป็น ทำให้มีขึ้น หรือฝึกอบรม ในภาษาบาลีมีความหมายว่า “วฑฒนา” คือ วัฒนาหรือพัฒนา และมีคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้ คือ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น 4 อย่างคือ

1. กายภาวนา คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
 2. ศิลภาวนา คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม
 3. จิตภาวนา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ
 4. ปัญญาภาวนา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง
- หลักภาวนา 4 ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนานั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาให้กับการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสังคมไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยจะเห็นได้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นหลาย ๆ ด้านทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และเศรษฐกิจ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2544) การส่งเสริมการทำงานของบุคลากรสามารถรักษาความสมดุลของชีวิต และปรับตัวเองให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัย ส่วนบุคคล และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม การเรียนรู้ และการปฏิบัติตัวของบุคลากร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ครอบครัว ชุมชน เป็นต้น

อย่างที่กล่าวมาแล้วว่าหลักภาวนา 4 นี้ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่าง ๆ ของการพัฒนาชีวิตของคนนั้น ได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ ดังนั้น เพื่อจะดูให้ชัดเจนได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีกส่วนที่แยกออกไปอีกนี้ คือ สิกขาข้อที่ 1 (ศีล) ซึ่งในภาวนาแบ่งออกไปเป็นภาวนา 2 ข้อ คือ

กายภาวนาและศีลภาวนา ทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีลเป็นภาวนา 2 ข้อที่จริงสิกขา ด้านที่ 1 คือ ศีลนั้นมี 2 ส่วนในตัว เมื่อจัดเป็นภาวนาจึงแยกเป็น 2 ได้ทันที คือ

1. ศีลในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์เช่น เรื่อง ปัจจัย 4 สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่างและธรรมชาติแวดล้อมทั่วไป ส่วนนี้ที่แยกออกไปจัดเป็น กายภาวนา

2. ศีลในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ บุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกัน ได้แก่ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ที่จะไม่เบียดเบียนกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้แยกออกไปจัดเป็น ศีลภาวนา ในไตรสิกขาศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุ หรือทางกายภาพและทางสังคม รวมไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภาวนาท่านแยกกันชัดเจนเป็น 2 ข้อโดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุแยกออกไปเป็นกายภาวนา ส่วนเรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคมจัดไว้ในข้อศีลภาวนา ทำไมตอนที่เบี่ยงสิกขาไม่แยกแต่ตอนเป็น ภาวนาจึงแยกอย่างที่กล่าวแล้วว่าในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษาองค์ทั้ง 3 อย่างของไตรสิกขาจะทำงานประสานไปด้วยกันในศีลที่มี 2 ส่วน คือ ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุและความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้นส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวในกรณีหนึ่งๆ ศีลอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่ 1 (กายภาพ) หรือด้านที่ 2 (สังคม) ก็ได้แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่ง

หลักคำสอนว่าด้วยประโยชน์สุขที่พึงได้ อันเกิดจากการอยู่ร่วมสัมพันธ์กัน ด้วยความเมตตากรุณา อันถือเป็นคำสอนแห่งความพอดีในการนำไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตเพื่อนำตนเองออกจากทุกข์ จุดหมายที่แท้จริง คือ ค้นพบความสุขอันเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันทางสังคม อันจะนำไปสู่การมีชีวิตที่สุขสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในสังคม ภาวะที่เป็นสุขที่สมบูรณ์ โดยประกอบด้วย สุขภาวะทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา รวมเรียกว่า “สุขภาวะองค์รวม” พุทธศาสนามี แนวคิดว่า ทั้งทุกข์และสุขเป็นธรรมชาติของชีวิต มนุษย์ต้องยอมรับและพัฒนาทั้งทุกข์และสุข เพื่อให้เกิดดุลยภาพในการดำเนินชีวิต โดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน เหล่านี้จึงเรียกว่า “พัฒนาปัญญา” ที่จะเชื่อมโยงต่อการมีสุขภาพร่างกาย จิตใจ และตระหนักถึงสุขภาวะองค์รวมที่ยั่งยืน จากการได้รับความพึงพอใจ จากการได้เห็น ได้ฟัง ได้ดมกลิ่น ได้ลิ้มรส และได้สัมผัส หรือเรียกว่า “กามคุณ 5” ดังนั้น การดำเนินวิถีชีวิตที่ดั่งตามหลักไตรสิกขา จนเกิดเป็นพัฒนาการอย่างเป็นองค์รวมทั้ง 3 ด้าน คือ

(1) พฤติกรรม (ศีลสิกขา) การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (กายภาวนา) ตั้งแต่ สุขนิสัยในการดูแลรักษาร่างกาย ในเรื่องกิริยามารยาท-การกินอยู่ดูฟังเป็น ผีกลินิสัยการพิจารณาให้รู้จักเลือกเสพสิ่งบริโภคปัจจัย 4 และสื่อข้อมูลต่าง ๆ ให้เกิดคุณประโยชน์ด้วยสติ และปัญญา ให้รู้จักความพอดี-พอประมาณ ในการแสวงหา-บริโภค-ถือครอง-สะสม สิ่งเสพบริโภคต่าง ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม (ศีลภาวนา) มีการแบ่งปันสงเคราะห์ช่วยเหลือกัน จูงใจให้ปฏิบัติตนตามระเบียบกฎเกณฑ์อันเป็นวินัย จนนำไปสู่การปลูกฝังและเสริมสร้างความมีวินัยในตนเอง กำกับตนเองได้มีวิถีชีวิตที่ปิดทางเสื่อมจากอบายมุขและสิ่งมอมเมาทั้งหลาย ทำให้ไม่เบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น โดยมีศีล 5 เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่ความเจริญ

(2) จิตใจ (จิตตสิกขา หรือ จิตตภาวนา) การมี “สมรรถภาวะ” ที่ดี คือ มีสติ สมาธิ ความตั้งมั่น เข้มแข็งมุ่งมั่นทำดีด้วยใจกล้าหาญ อดทน ขยันหมั่นเพียร สามารถฟันฝ่าอุปสรรคผ่านความยากลำบาก พึ่งตนเองได้ รวมถึงการมี “คุณภาวะ” ที่ดี คือ มีความกตัญญูรู้คุณ มีจิตใจเมตตากรุณา โอบอ้อมอารี มีน้ำใจ ละอายชั่วกลัวบาป รับผิดชอบเกิดจิตที่เป็นบุญเป็นกุศลอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนพัฒนาให้มีสุขภาวะที่ดี ให้มีความสุข สุข ความร่าเริงเบิกบาน มองโลกในแง่ดี เกิดแรงบันดาลใจในการเรียนรู้

(3) ปัญญา (ปัญญาสิกขา หรือ ปัญญาภาวนา) การพัฒนาให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส และมีความเข้าใจในพระรัตนตรัย ในกฎแห่งกรรม และในหลักบาปบุญคุณโทษ พัฒนาให้มีทักษะและอุปนิสัยในการเรียนรู้ที่ดีตลอดจนฝึกให้สามารถนำเสนอถ่ายทอดได้ทั้งแบบกลุ่มและรายบุคคลอยู่เสมอและสร้างเงื่อนไขให้เกิดการนำไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตจริง เท้าทันต่อสิ่งเร้าภายนอกและกิเลสภายในตน สามารถแก้ไขปัญหาวินัยได้ สามารถนำหลักธรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตได้ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติธรรมให้เกิดปัญญาเข้าใจสัจธรรมในชีวิตได้ตามวุฒิภาวะของตน สามารถที่พัฒนาไปสู่การปฏิบัติธรรมให้เกิดความเจริญงอกงามในธรรมที่สูงยิ่งขึ้นไป ซึ่งกระบวนการศึกษาทั้ง 3 ด้านนี้ ต้องเกื้อกูลสัมพันธ์กัน กล่าวคือ การศึกษาทางด้านพฤติกรรมจะเป็นฐานให้เกิดความเจริญงอกงามทางจิตใจและปัญญา การศึกษาทางด้านจิตใจจะเป็นกำลังรักษาและสืบต่อพฤติกรรมที่ดีงามให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และพร้อมที่จะพัฒนาไปสู่ปัญญา การศึกษาทางด้านปัญญาจะย้อนกลับมากำกับ เกื้อหนุน และพัฒนาพฤติกรรมและจิตใจให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไปอีก

การพัฒนาตัวบุคคล ทางร่างกาย และจิตใจ ผู้ที่พัฒนาด้านแล้วย่อมได้รับความเคารพนับถือยกย่องเชิดชูซึ่งตรงกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาตอนหนึ่งที่ว่า “ทณโต เสฏโฐมนุสเสสุ” “ในหมู่มนุษย์ ผู้ฝึกตนได้แล้ว เป็นผู้ประเสริฐสุด” (ขุ.ธ. 25/57) หมายความว่า การได้ฝึกตนให้ดีย่อมเป็นผู้ประเสริฐสุด ดังนั้น บุคคลที่พัฒนาด้านตนได้ดี คือ บุคคลที่สามารถอยู่เหนืออำนาจของความเคยชิน บุคคลประเภทนี้จะปรับตัวพัฒนาขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถพิเศษ การพัฒนาด้านจะช่วยให้บุคคลสำรวมกาย และใจมากขึ้นรู้จัก และควบคุมตนเองในการแสดงออก

ได้อย่างเหมาะสมรู้จักข่มใจมีความอดทนอดกลั้น เพื่อรักษาความดีความงามของตนจนได้ชื่อว่าเป็นกัลยาณมิตร คือเป็นมิตรกับบุคคลทั่วไปได้อย่างดี หรือ การพัฒนา คือ การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรงสุขภาพจิตที่ดีมีทักษะกำลังใจมีจุดมุ่งหมายของชีวิต (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543)

การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมของบุคลากรเพื่อการดำเนินชีวิตที่ดีงามได้นั้น หลักการนี้สามารถนำไปใช้พัฒนา 4 ด้าน กล่าวได้ว่า หลักภาวนา 4 เป็นการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจให้สัมพันธ์เชื่อมโยงสมดุลอย่างปกติหรือเป็นองค์รวมของบุคคลนั่นเอง ซึ่งองค์รวมจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความสัมพันธ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมจะขาดด้านใดด้านหนึ่งไปไม่ได้ ในการดูแลตนเองแบบองค์รวม ประกอบด้วย

1. การพัฒนาด้านร่างกาย (กายภาวนา) เป็นการพัฒนาร่างกายให้สัมพันธ์กับทางกายภาพ เป็นสิ่งที่บุคลากรไม่ควรมองข้าม การรู้จักใช้อินทรีย์อย่างมีสติ เลือกที่จะดูเป็น ฟังเป็น ด้วยปัญญา เสพปัจจัย 4 สิ่งของอย่างฉลาด ไม่มัวเมาหรือลุ่มหลง จะส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง จึงเป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันเพื่อชีวิตที่ดีงาม

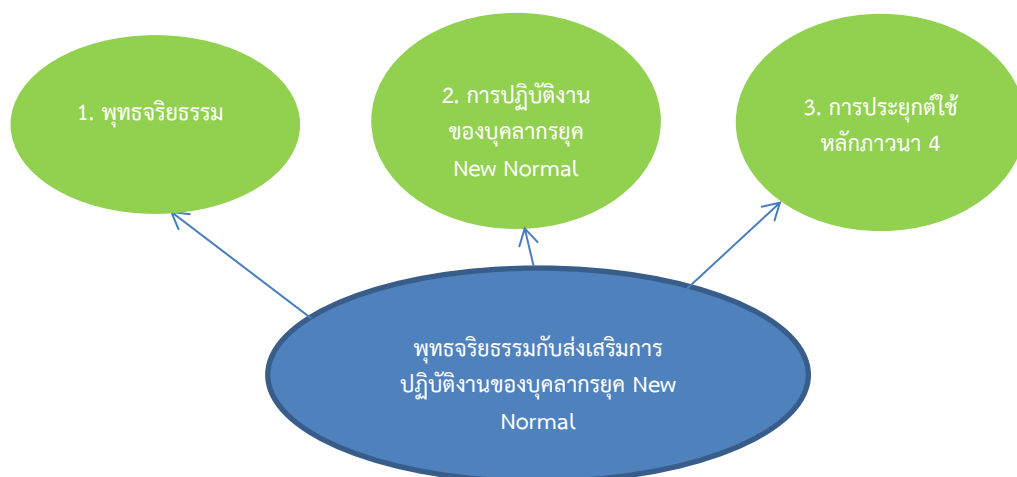
2. การพัฒนาด้านสัมพันธภาพทางสังคม (ศีลภาวนา) เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นส่วนหนึ่งที่แสดงออกทางร่างกายการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม มีพฤติกรรมดีงามในความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มีการปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี ดังนั้น ศีลภาวนาสำหรับบุคลากร จึงหมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อน การมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลรอบข้าง บุคลากรที่มีความสุขต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ได้อย่างเหมาะสม เช่น การปรับตัวเพื่อเตรียมรับสภาพร่างกายที่เริ่มเสื่อมโทรมลงการปรับตัวยอมรับภาวะความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น การปรับตัว แบ่งออกเป็นปรับตัวภายนอก เช่น สุขภาพอนามัย การปรับตัวภายใน เช่น การยอมรับการพลัดพรากการสูญเสีย แต่การปรับตัวภายนอกง่ายกว่าการปรับตัวภายใน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสัมพันธ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อสุขภาพบุคลากรโดยตรง

3. การพัฒนาด้านจิตใจ (จิตตภาวนา) เป็นการทำให้จิตใจให้เจริญองงาม ดีงาม เข้มแข็งมีความสุข เบิกบาน การที่บุคลากรจะสุขใจได้ต้องเริ่มที่มีศรัทธาในพระพุทธศาสนา ก่อนหลังจากนั้นศรัทธาจะช่วยให้บุคลากรเจริญเมตตาและปฏิบัติสมาธิตามมาทั้งการเจริญเมตตาและปฏิบัติสมาธิจะช่วยให้บุคลากรมีจิตใจที่สงบมากยิ่งขึ้นรวมถึงสามารถแก้ปัญหาด้านสุขภาพของบุคลากรให้บรรเทาลงด้วย

4. การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา) เมื่อจิตได้รับการพัฒนาแล้วย่อมส่งผลให้เอื้อต่อการพัฒนาปัญญา การพัฒนาด้านปัญญามีความสำคัญมาก เพราะปัญญาสามารถช่วยให้บุคคลสามารถพิจารณาทุกสิ่งตามความเป็นจริงเกิดความเข้าใจ และสามารถส่งผลให้เกิดการแก้ปัญหาที่ดีได้ ทั้งนี้ การฝึกอบรมเจริญปัญญา เป็นการสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ให้รู้จักคิด

พิจารณาแก้ปัญหา ทำใหม่มีจิตใจเป็นสุขไร้ทุกข์ ปัญญาเป็นตัวแก้ปัญหาที่แท้จริง การจะพัฒนาปัญญาจะต้องอาศัยสมาธิภาวนา เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญของมรรคในฐานะเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติธรรม การพัฒนาปัญญาสำหรับบุคคลากรจะเกิดได้นั้นต้องอาศัยปัจจัยสองตัว คือ ปรัตติยะ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก และโยนิโสมนสิการ ซึ่งเป็นปัจจัยภายในปัจจัยทั้งสองเชื่อมโยงสัมพันธ์ก่อให้เกิดสมาธิภาวนา ซึ่งเป็นปัญญาช่วยให้บุคคลากรเข้าใจความจริง และส่งผลให้อยู่กับความจริงได้อย่างมีความสุขการดูแลตนเองของบุคคลากร (พระสุนทรกิตติคุณ, 2560)

ในการดูแลสุขภาวะของบุคคลากรเชิงพุทธสู่องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม โดยใช้หลักธรรมไตรสิกขา อันได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา สามารถแยกย่อยลงสู่การปฏิบัติเพื่อวัดผลได้ คือ หลักภavana 4 ประการ ประกอบด้วย กายภavana ศีลภavana จิตตภavana และปัญญาภavana ซึ่งการนำหลักภavana 4 มาประยุกต์ใช้ในการดูแลตนเองของบุคคลากรนั้น สามารถใช้หลักกายภavana เพื่อดูแลการพัฒนาร่างกายให้สัมพันธ์กับ ทางกายภาพ การรู้จักใช้อินทรีย์อย่างมีสติเลือกที่จะดูเป็น ฟังเป็น กินเป็น ด้วยปัญญา ไม่มัวเมาหรือลุ่มหลง อันจะส่งผลให้บุคคลากรมีสุขภาพแข็งแรง ใช้หลักศีลภavana หรือการพัฒนาศีล รวมถึงการไม่เบียดเบียนผู้อื่น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสัมพันธ์ทางสังคมที่ส่งผลต่อสุขภาพบุคคลากรโดยตรง เมื่อด้านร่างกายได้รับการพัฒนาแล้ว สิ่งที่ต้องพัฒนาต่อไป คือ ด้านจิตใจ โดยใช้หลักจิตตภavana เพื่อเป็นเครื่องมือในการทำจิตให้เจริญงอกงาม ดีงาม เข้มแข็ง ให้ บุคคลากรมีความสุขเบิกบาน และใช้หลักปัญญาภavana เพื่อการพัฒนาปัญญาสำหรับบุคคลากรซึ่งต้องอาศัยปัจจัยสองตัว คือ ปรัตติยะ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกและโยนิโสมนสิการซึ่งเป็นปัจจัยภายใน เชื่อมโยงสัมพันธ์ให้เกิดสมาธิภาวนาซึ่งเป็นปัญญาช่วยให้บุคคลากรเข้าใจความจริง และอยู่กับความจริงได้อย่างมีความสุข (พระครูสิริวัชรนิทศน์ (ภุริณัฐ ดิขสวรรค์), 2562)



ภาพที่ 1 แสดงพุทธจริยธรรมกับส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลากรยุค ชีวิตวิถีใหม่

สรุปได้ว่า หลักภาวนา 4 สามารถนำมาปรับใช้ในพุทธจริยธรรมกับส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรยุคชีวิตวิถีใหม่ จะทำให้เกิดความสุขทางกายและปฏิบัติตามหลักจิตตภาวนา และปัญญาภาวนา จะทำให้เกิดความสุขทางใจ ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติตามโดยสมบูรณ์แล้วย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ดีตามมาด้วย

1) กายภาวนา สามารถส่งเสริมการทำงานของบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่เป็นการดูแลตนเอง ด้านกายภาพให้รู้จักเลือกใช้ปัจจัย 4 การทานอาหาร และการออกกำลังกาย ศิลภาวนา เป็นการดูแลตนเองด้านสัมพันธภาพกับผู้อื่น รู้จักการปรับตัวเข้ากับคนอื่นในสังคม มีวินัยในการดำเนินชีวิต

2) ศิลภาวนา สามารถส่งเสริมการทำงานของบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่เป็นการดูแลสภาวะจิตใจตนเองให้มีความสุข สงบ มีสมาธิ มีความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น

3) จิตภาวนา สามารถส่งเสริมการทำงานของบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่นั้นเป็นการคิดพิจารณาทุกสิ่งอย่างรอบคอบมีสมาธิปฏิภาณในการดำเนินชีวิต

4) ปัญญาภาวนา สามารถส่งเสริมการทำงานของบุคคลในยุควิถีชีวิตใหม่ ด้วยการใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ด้วยความรอบคอบ

เอกสารอ้างอิง

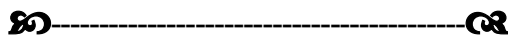
- กระทรวงศึกษาธิการ วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2563). *การตื่นตัวกับ COVID-19 และการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนาองค์กรแบบ ชีวิตวิถีใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5(1). 434-446.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2551). จริยธรรมสำหรับนักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ. *วารสารผู้ตรวจการแผ่นดิน*. 1(4), 7 – 24
- พระครูสิทธิวิจิตร (ภูริณัฐ ดิษสวรงค์). (2562). วิธีการดำเนินชีวิตบุคลากรตามหลักพุทธธรรม. *วารสารวิจัยวิชาการ*. 2(2), 107-119.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- _____. (2544). *พุทธธรรม*. กรุงเทพฯ: ดวงแก้ว.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- พระสุนทรกิตติคุณ. (2560). หลักพุทธธรรมกับการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมในบุคลากร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. 3(1), 11-25.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อักษร
ราพีพัฒน์.

อริสรา อินยาศรี, (2553). การจัดทำบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้
แผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน (วิทยานิพนธ์ สาขารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Herbert A. & Simon. H. A. (1960). *Administrative Behavior*. New York: McMillan.

การบริหารงบประมาณขององค์การปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี*
BUDGET MANAGEMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
UBON RATCHATHANI PROVINCE



อุบลกาญจน์ อมรสิน
Ubolkan Amornsyn
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail: wasonpantu@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นหน่วยรับงบประมาณ ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นปีแรกที่ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ซึ่งหน่วยรับงบประมาณตามกฎหมายดังกล่าวต้องขอรับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยตรง อย่างไรก็ตาม งบประมาณใหม่ ยังขาดความ พร้อมในการจัดทำคำขอเพื่อขอรับการ จัดสรรงบประมาณรายจ่ายตามบทบัญญัติของกฎหมาย และใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จะขยายให้ครอบคลุมถึงเทศบาลนครและเมือง ตลอดจนในปีงบประมาณถัด ๆ ไป จะขยายเพิ่มเป็น เทศบาลตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งหมดให้ขอรับการ จัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีโดยตรงของ งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่หน่วยงานรัฐรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้ เพื่อการวางแผน และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงบประมาณของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี และการพัฒนาการบริหารงบประมาณของ องค์การบริหารงบประมาณขององค์การปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อให้เป็นไปตามแผนและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานคลังให้มาก เพื่อให้ใช้งบประมาณก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในจังหวัดอุบลราชธานี ให้มากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารงบประมาณ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; จังหวัดอุบลราชธานี

Abstract

Local Administrative Organizations (local administrative organizations) are government agencies that receive budgets according to the provisions of the Budget Procedures Act B.E. 2561 (2018). In the fiscal year B.E. which the budget receiving unit under the aforementioned law must directly apply for the allocation of the annual budget. However, PAO, as the new budget receiving unit, still lacks the readiness to prepare an application for the allocation of budget expenditures according to the provisions of the law; and in the fiscal year 2021, it will be expanded to cover municipalities and cities. as well as in the next fiscal year will be expanded to include all sub-district municipalities and sub-district administrative organizations to request the allocation of budget expenditures direct annual Budget is an important tool. that government agencies, including local government organizations, must use for planning and manage existing resources efficiently Research studies at the time intended to study opinions on Problems with budget management of local government organizations Ubon Ratchathani Province and the development of budget management of local administrative organizations Ubon Ratchathani Province in order to be more in line with the plan and to be more efficient. Therefore, the stakeholders must pay much attention to the efficiency of the treasury management. to use the budget for the maximum benefit to the people in Ubon Ratchathani Province as much as possible

Keywords: Budget Management; Local Government; Ubon Ratchathani Province

บทนำ

การบริหารงานงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนในทุกด้าน เน้นการแก้ไขปัญหาของ ประชาชนเป็นประเด็นสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้มีการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อจะ เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่น เป็นไปตาม ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย การจัดทำแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัว ขั้บเคลื่อนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุ เป้าหมายนั้นคือ งบประมาณที่มีความสำคัญไม่น้อยไป กว่ากัน เพราะจะเป็นเสมือนเครื่องมือใน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นตัวขับเคลื่อนให้โครงการต่าง ๆ เกิดการปฏิบัติอย่างชัดเจนและสามารถนำไปสู่ประชาชนได้อย่าง เป็นรูปธรรม การให้บริการ

สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความสอดคล้องกับความ ต้องการ วัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ของแต่ละท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้ชัดเจนและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิด ความคล่องตัวในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับกับการกระจายอำนาจที่ได้พัฒนาขึ้นมาโดยลำดับทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นเสมือนเครื่องมือในการกำหนด ทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน (ทองศักดิ์ จันทะเวช, 2558)

การบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงบประมาณ ซึ่งก็เป็นหน้าที่อีกด้านหนึ่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการและยังมีอำนาจหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องการแก้ไขและพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักประสบปัญหาในด้านการบริหารด้านการจัดเก็บรายได้ซึ่งบางครั้งไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ปัญหาด้านการเงินและบัญชีโดยเจ้าหน้าที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามระเบียบเกิดความไม่โปร่งใส เจ้าหน้าที่ไม่มีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการบริหารงานให้มาก เพื่อให้การใช้งบประมาณก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนให้มากที่สุด

การบริหาร ท้องถิ่น และ งบประมาณของจังหวัดอุบลราชธานี

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็น ผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว (Simon, 1976) ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ภายในองค์กรให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ (Drucker, 1954) การบริหารเป็นเทคนิคการทำงาน คือ การตัดสินใจของกลุ่มโดยมีความมุ่งหมายและจุดประสงค์ (Peterson et al, 1962)

การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากร และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารหลายคนจึงมีความคิดตรงกันว่า “การบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่แน่นอนในการทำงาน” บางคนเห็นว่าการบริหารเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำที่จะนำผู้อื่นให้ทำงาน (รุจิรี ภูสาระ และจันทราณี สงวนนาม, 2545)

บาร์นาร์ด (Barnard, 1972) กล่าวว่า “การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน”

การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างมีศิลปะในการใช้คนและทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประโยชน์ของการบริหาร ทำให้ประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความเป็นธรรมต่อทุกคนและมีเกียรติยศชื่อเสียง

ระดับและหน้าที่ของผู้บริหาร มี 3 ระดับ ดังนี้ ผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่กำหนดนโยบายและตัดสินใจแก้ปัญหาที่สำคัญ ส่วนผู้บริหารระดับกลางมีหน้าที่รับนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติในฝ่ายที่รับผิดชอบ และผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่กำกับดูแลและสั่งการโดยตรงต่อพนักงานบทบาทของผู้บริหารที่สำคัญ ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการตัดสินใจ ทักษะของผู้บริหารมี 3 อย่าง คือ ทักษะด้านการทำงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิด ทรัพยากรในการบริหาร ประกอบด้วย 8 ประการ หรือ 8M ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ การจัดการ ตลาด เครื่องจักรกล วิธีการทำงาน และเวลา

สรุป การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานอย่างมีศิลปะในการใช้คนและทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ประโยชน์ของการบริหาร

การบริหารเป็นเครื่องมือที่สำคัญของผู้บริหารที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน หากนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของพื้นที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหลายประการดังนี้

1. ประหยัด หมายถึง มีการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุดแต่ได้ผลงานมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการใช้จ่ายเงินลงทุน ใช้คน หรือใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
2. ประสิทธิภาพ หมายถึง ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
3. ประสิทธิภาพ หมายถึง เป็นการเปรียบเทียบกันระหว่างต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้กับผลงานที่ออกมา ถ้าทรัพยากรที่ใช้ซึ่งเรียกว่า ต้นทุน (Cost) น้อย แต่ผลงานที่ได้ออกมา (Benefit) มีมากก็เรียกว่าการทำงานหรือการบริหารมีประสิทธิภาพ
4. ความเป็นธรรมต่อทุกคนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมทุนหากกิจกรรมที่ร่วมทุนมีจำนวนมากก็จะได้ผลตอบแทนมากขึ้น
5. มีเกียรติชื่อเสียงหากบริหารงานดีจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและได้รับการยกย่องจากสังคม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้อธิบาย ความหมายของคำว่า ท้องถิ่น ไว้ว่า ท้องถิ่น หมายถึง ท้องที่ใดท้องที่หนึ่ง โดยเฉพาะเน้นถึงลักษณะ ทางสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์และทางธรรมชาติที่มีความเป็นขอบเขตเฉพาะพื้นที่นั้น ๆ เป็น สำคัญ และยังมี ความหมายที่กำหนดขอบเขตของพื้นที่ระดับย่อยตามเขตการปกครอง หรือเป็น หน่วยงานระดับรองไปจากหน่วยงานใหญ่ ได้แก่ หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

ดังนั้น คำว่า ท้องถิ่นจึงขึ้นอยู่กับกำกวมขอบเขตทางพื้นที่ดังกล่าวแล้ว และเมื่อนำไปใช้ประกอบกับคำใดจะให้ความหมายเฉพาะเจาะจงในเรื่องนั้น เช่น ประเพณีท้องถิ่น พิธีประจำท้องถิ่น เป็นต้น ขณะที่นักวิชาการผู้ทรงความรู้บางท่านให้ความเห็นว่า ท้องถิ่น หมายถึง บริเวณอันเป็นที่ตั้ง ถิ่นฐานและการดำเนินชีวิตของหมู่คนหมู่หนึ่ง ๆ ซึ่งในที่นั้น ๆ นอกจากจะมีตัวคนจำนวนหนึ่งแล้วยัง ต้องมีสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยสำหรับการดำเนินชีวิตของคนอีกด้วย เช่น ทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น ในทำนองเดียวกัน ถ้าจะกล่าวถึงท้องถิ่นในลักษณะที่เป็นขอบเขตชุมชนใดชุมชนหนึ่ง สิ่งที่เราควรพิจารณา ก็คือสภาพของท้องถิ่นนั้นเป็นอย่างไร มีความเจริญก้าวหน้าหรือล้าหลังเพียงใด ภาวการณ์ครองชีพของผู้นั้นในชุมชนเป็นเช่นใดก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบพื้นฐานเฉพาะชุมชนนั้น โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม สภาพเศรษฐกิจและลักษณะของการเมืองการปกครอง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม รวมทั้งด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในปัจจุบันมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในท้องถิ่นต่าง ๆ โดยเฉพาะทางเศรษฐกิจ มีแนวโน้มจะพัฒนาจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่อุตสาหกรรมให้มากขึ้น แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจำเป็นต้องเตรียมประชากรของประเทศและท้องถิ่น พร้อมทั้งจะ เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนให้ดำเนินชีวิตได้อย่างสงบสุข

พัฒนา กิตติอาษา (2546) อธิบายว่า ท้องถิ่นมีความหมายหลากหลาย เช่น ชุมชนท้องถิ่น กลุ่มหรือองค์กรทางสังคม ภาพลักษณ์สินค้า อุดมการณ์หรือแม่กระทั้งวาทกรรม และรูปแบบการตั้ง ถิ่นฐานที่อยู่ติดกับถิ่นที่อยู่ทางกายภาพเป็นเพียงท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง เช่น บางคั้งน้ำ คุ่มบ้าน หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ฯลฯ ท้องถิ่นเหล่านี้เป็นท้องถิ่นในความหมายดั้งเดิมที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคยและ รับรู้อย่างกว้างขวางมาก่อน ซึ่งในความหมายของท้องถิ่น นิยามตามรูปแบบเนื้อหาสำคัญของแนวคิด และปฏิบัติการท้องถิ่นนิยมนั้น สามารถให้นิยาม ดังนี้ แนวคิดและปฏิบัติการทางเศรษฐกิจ การเมือง 77 สังคม และวัฒนธรรมใด ๆ ที่ยึดเอาท้องถิ่นเป็นจุดเริ่มต้นและหน่วยสำคัญในการวิเคราะห์ แต่ใน ความหมายอย่างกว้าง ท้องถิ่นนิยมนั้นหมายถึง มนุษย์ทุกคนในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคมต่างก็มี พันธะผูกพัน ความทรงจำจากประสบการณ์ และนิยามเกี่ยวกับพื้นที่เฉพาะเป็นของตนเอง มนุษย์ทุก คนมีศักยภาพและความสามารถสื่อสารและนำเสนอ อัตลักษณ์และความเป็นท้องถิ่นของตนเองใน รูปแบบต่าง ๆ เช่น การเรื่องเล่า การแสดงของท้องถิ่น

การบริหารท้องถิ่นการบริหารจัดการท้องถิ่นเน้นการบริหารและการจัดการโดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคือคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ซึ่งจะมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ชุมชนเป็นผู้นำเสนอปัญหาและความต้องการของชุมชนเอง โดยคณะผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล เปรียบเสมือนหยวกกล้วยที่สามารถเป็นแกนกลางให้สามารถรองรับปัญหาจากทุกฝ่าย และใช้กลไกของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น

ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาสามปี ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนแม่บทชุมชน และแผนแม่บทตำบล หลังจากนั้นก็นำแผนดังกล่าวมาเป็นเครื่องมือกำหนดทิศทางการแก้ไขปัญหา และสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน ให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลขุนทะเลที่มีว่า การเกษตรก้าวหน้า พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว สร้างชุมชนให้เป็นหนึ่งเดียว ยึดเหนี่ยวคุณธรรม

การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้านั้น งบประมาณ เป็นปัจจัยสำคัญเพราะหากท้องถิ่นมีรายได้น้อยการพัฒนาจะไม่ก้าวหน้า ดังนั้น ท้องถิ่นต้องพยายามพัฒนาการจัดการและจัดเก็บรายได้ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาท้องถิ่นด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่จำนวนมาก มิใช่รอรับเงิน สนับสนุนเงินอุดหนุนจากรัฐฝ่ายเดียว ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับคณะผู้บริหารและพนักงาน เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นจะต้องทำความเข้าใจ เพื่อให้การใช้งบประมาณอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย และอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดเป็นไปตามนโยบายของ รัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานของเทศบาลประการหนึ่ง คือ “งบประมาณ” แต่เทศบาล หลายๆ แห่ง มักประสบปัญหาในการจัดทำงบประมาณอยู่เสมอ ตั้งแต่การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล 3 ปี ซึ่งเป็นเครื่องมือหนึ่งในการจัดทำงบประมาณ การประมาณการรายรับ การประมาณการ รายจ่าย มักไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในการบริหารงาน หรือใกล้เคียงกับระเบียบ กฎหมายและคง รูปแบบใกล้เคียงกับรายรับ รายจ่ายในปีที่ผ่านมา โดยขาดการวางแผนที่ดี หรือนำข้อมูล ปัญหา มาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา เป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการขอโอนงบประมาณ รายจ่าย ไม่ว่าจะเป็นการโอนลด โอนเพิ่มหรือ การโอน ไปตั้งจ่ายรายการใหม่ รวมทั้งการแก้ไข คำชี้แจง ประกอบงบประมาณอยู่เป็นประจำ เนื่องจากเทศบาลทุกแห่งมีการโอนงบประมาณ รายจ่ายทั้งโอนลด โอนเพิ่ม และการแก้ไข เปลี่ยนแปลงคำชี้แจงประกอบการจัดทำงบประมาณ ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาในการบริหารงบประมาณและแนวทางการบริหาร งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษา เป็นแนวทางให้กับเทศบาลต่าง ๆ ใน อำเภอกบินทร์บุรี มีการโอนหรือการแก้ไข เปลี่ยนแปลงคำชี้แจง ประกอบงบประมาณลดน้อยลงไป ตามลำดับ เพื่อให้การบริหาร งบประมาณขององค์การปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานีแผนที่ กำหนด งบประมาณเป็นเครื่องมือสำคัญ ที่หน่วยงานรัฐรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้ เพื่อการวางแผน และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้มีความ มุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหาการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้ง ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาการบริหารงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วน ตำบล

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับ ที่

6) พ.ศ. 2552 มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ต้องดำเนินการตามมาตรา 66, 67 และอาจจัดทำ กิจการในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบล มาตรา 68 สำหรับอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและชั้น ตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (โกวิท พวงงาม, 2550)

ปัจจุบัน พ.ศ. 2556 การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหาร ส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้น 5,492 แห่ง ภารกิจที่กฎหมายกำหนดให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญ ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ท้องถิ่น เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความใกล้ชิดและรับรู้ปัญหาของประชาชนได้ดีจึงมีความรับผิดชอบต่อ ประชาชนที่ทำหน้าที่ดูแลให้บริการสาธารณะได้ดีกว่า หน่วยงานอื่น ๆ การทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่ได้เต็มศักยภาพของตนเองจำเป็นต้องมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการทาง การเงินการคลังความสำเร็จในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นจะไม่มี ความหมายใด ๆ หากการทำหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้เกิดการรั่วไหลของทรัพยากรของท้องถิ่นไปกับการจัดการที่สิ้นเปลืองงบประมาณโดยไม่ก่อประโยชน์แก่ประชาชนหรือทำ ให้นักการเมืองท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่ได้รับผลประโยชน์จากการทำหน้าที่ขององค์กร การใช้จ่ายทรัพยากรงบประมาณทั้งหมดจะถูกบันทึกอยู่ในระบบงบประมาณที่เป็นเครื่องมือสำคัญ ที่หน่วยงานรัฐที่รวมถึงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้เพื่อการวางแผน และบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการในการจัดทำงบประมาณที่ประกอบทั้งด้านรายรับและด้านรายจ่าย ปัญหา สำคัญคือ ความครบถ้วนของข้อมูลที่นำมาใช้ในการจัดทำงบประมาณ โดยปัญหาหลักคือ ข้อมูลที่ นำมาใช้ไม่ได้เป็นข้อมูลที่ทันสมัย ทำให้กระบวนการจัดทำงบประมาณ ดำเนินไปภายใต้ข้อมูลที่ ผิดพลาด การวางแผนการใช้จ่ายคลาดเคลื่อน เนื่องจากข้อมูลที่นำมาใช้ในกระบวนการจัดทำ งบประมาณจะนำมาจากระบบบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมูลกับขาดความมี เหตุผล ไม่ตรงกับความเป็นจริงไม่สัมพันธ์และไม่ตรงเป้าหมายที่ต้องการ ปัญหาอีกประการหนึ่ง ที่พบใน กระบวนการจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ปัญหารายจ่าย ผูกพัน ตามสัญญา หมายถึง จำนวนรายจ่ายตามสัญญาจัดซื้อจัดจ้างที่ส่วนราชการและ รัฐวิสาหกิจทำสัญญาไว้ แล้วและจะต้องจ่ายตามข้อกำหนดในงบประมาณต่อไป ที่ได้รับผลกระทบจากการจัด เตรียมงบประมาณในงบประมาณก่อนหน้าที่ดำเนินไป การดำเนินงานเป็นไปอย่างล่าช้าจนส่งผลให้ภาระ ต้นทุนของโครงการเพิ่มมากขึ้นในระยะต่อมา (สกนธ์ วรรณ วัฒนา, 2551)

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ภายใต้กระแสของการปฏิรูปการเมืองหน้าที่สำคัญของเทศบาลที่สำคัญ คือการจัดหาและการบริการสาธารณะ เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเพื่อความสะดวกเรียบร้อยของ ท้องถิ่น การบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันโรคติดต่อ การวิจัย การรักษาความปลอดภัย การสร้าง และบำรุงรักษาถนน เพื่อความสะดวกในการคมนาคม การจัดให้มี

สวนสาธารณะเพื่อการนันทนาการ เป็นต้น ในการจัดให้มีบริการสาธารณะ ดังกล่าว เทศบาลจำเป็นต้องมีงบประมาณในการดำเนินการ ดังนั้นรัฐบาลของแต่ละประเทศจึงได้มีการกระจายอำนาจทางการคลังไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อ การบริหารจัดการเกี่ยวกับรายได้และการกำหนดแนวทางการใช้จ่ายของตนทั้งนี้เป็นหลักประกันว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถจัดหาบริการสาธารณะมาตอบสนองต่อความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่อย่างไรก็ตาม ตามหลักการแล้วท้องถิ่นควรพึ่งแหล่ง ทรัพยากรในท้องถิ่น มากกว่าการพึ่งพาจากการช่วยเหลือจากรัฐบาล และสิ่งสำคัญ คือ ท้องถิ่นควรมี อิสระในการดำเนินการทางการคลังแต่สิ่งที่ควรพิจารณาคือความเป็นอิสระทางการคลังของท้องถิ่น ไม่ได้หมายความว่าท้องถิ่นจะไม่ต้องพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง ทั้งนี้เพราะท้องถิ่นอาจมีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับการจัดทำบริการสาธารณะ ดังนั้นความช่วยเหลือจากรัฐบาลในรูปเงินอุดหนุน ยังมี ความจำเป็น แต่ถ้าท้องถิ่นพึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐมากเกินไปอาจส่งผลให้รัฐบาลสามารถควบคุม ท้องถิ่นไปในทิศทางที่ต้องการได้ (วรทิพย์ มีมาก และคณะ, 2547)

ระบบงบประมาณของท้องถิ่นเป็นระบบงบประมาณแบบแสดงรายการกล่าวคือการจัดทำ งบประมาณหรือการใช้จ่ายเงินนั้นไม่จำเป็นต้องกำหนดแผนพัฒนาหรือแผนงานโครงการขึ้นมาก่อน จะใช้จ่ายเงินหมวดรายจ่ายใดก็สามารถนำไปตั้งแสดงรายจ่ายในหน่วยงานได้ (เดิมหมวดรายจ่ายมี 11 หมวด ได้แก่หมวดเงินเดือน หมวดค่าจ้างประจำ หมวดค่าจ้างชั่วคราว หมวดค่าตอบแทน หมวดค่าใช้ สอย หมวดค่าวัสดุ หมวดค่าสาธารณูปโภค หมวดเงินอุดหนุน หมวดรายจ่ายอื่น หมวดครุภัณฑ์และ หมวดค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง) ดังนั้นงบประมาณแบบแสดงรายการจึงคุมงบประมาณที่หมวดรายจ่าย ต่างๆ ต่อมากระทรวงมหาดไทยเห็นว่าระบบงบประมาณแบบนี้ไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพราะไม่มีวัตถุประสงค์การใช้จ่ายเงินที่ชัดเจนว่าเงินไปทำอะไร ที่ไหนเมื่อใดอย่างไร จึงได้ปรับระบบงบประมาณใหม่ทั้งระบบโดยใช้หลักเกณฑ์ที่ว่าก่อนการใช้จ่ายให้ท้องถิ่นกำหนด โครงการขึ้นในแผนพัฒนาท้องถิ่นเสียก่อนให้ชัดเจน แล้วตั้งงบประมาณรายจ่ายให้เป็นไปตาม โครงการนั้น ระบบนี้จึงเน้นควบคุมงบประมาณที่แผนงานและงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์มากกว่า จะควบคุมที่หมวดรายจ่ายอย่างที่แล้มาเรียกระบบนี้ว่า ระบบงบประมาณแบบแผนงาน (กรมการปกครอง, 2543)

การที่เทศบาลได้รับการจัดสรรงบประมาณ นับว่าเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดงบประมาณ และจากความจำเป็นดังกล่าวส่งผลให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานด้านการจัดสรรงบประมาณของ เทศบาล ปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สมดุล เกินบ้าง และบางครั้งก็จัดสรรไม่ เพียงพอบ้าง ส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นเทศบาลจึงจำเป็นที่จะทำงานแบบ เบ็ดเสร็จในระดับเทศบาลโดยการจัดโครงสร้าง มีอิสระมีความคล่องตัว ทุกคนมีส่วนร่วมและสามารถ ตรวจสอบได้ในการบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐานและสามารถพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง และยังได้กำหนดให้เทศบาลที่เป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล

รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของเทศบาลและเก็บ ค่าธรรมเนียม โดยบรรดารายได้และผลประโยชน์ของเทศบาลของรัฐที่เป็นนิติบุคคล ไม่เป็นรายได้ที่ ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลังและกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ดังนั้นเทศบาลซึ่งเป็นนิติบุคคลจึงอยู่ในฐานะที่มีอำนาจในการปกครอง ดูแลบำรุงรักษา ใช้และจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล จึงเห็นได้ว่าการบริหารจัดการด้านงบประมาณ ตามระบบการบริหารงบประมาณใน เทศบาล จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำและเสนอของงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล ด้านการบริหารการเงิน และบัญชีด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์เป็นภาระความรับผิดชอบที่ทางเทศบาลต้องปฏิบัติซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อระบบการบริหาร จัดการ การสร้างความเข้าใจและการจัดวางตัวบุคคลให้รับผิดชอบงาน ด้านงบประมาณ แต่ในปัจจุบัน เทศบาลยังพบปัญหาในการบริหารงบประมาณอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นในด้านบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีพัสดุ เนื่องจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวยังขาดความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพราะไม่ได้มีวุฒิโดยตรง อาศัยเพียงประสบการณ์การทำงานจากการ อบรมเพียงเท่านั้น ย่อมส่งผลกระทบเป็นอยู่อย่างยิ่ง (ธเนศพล อินทร์จันทร์, 2562)

จากความเป็นมารวมถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของระบบงบประมาณ การบริหารจัดการการเงินและงบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและบุคลากรผู้รับผิดชอบในการ ดำเนินงานการเงินและงบประมาณของเทศบาลได้อย่างถูกต้องต่อไป

สำนักงานคลังจังหวัดอุบลราชธานี เดิมจัดตั้งเป็นมณฑล ผู้บริหารดำรงตำแหน่งคลังมณฑล 2 ท่าน ท่านแรก คือ พระยามงคลรัตน์ราชมนตรี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2464-2465 ท่านที่ 2 คือ พระยาเจริญสมบัติ พ.ศ. 2466-2469 ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์เป็นระบบประชาธิปไตยที่มีรัฐธรรมนูญ ได้มีพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ใหม่ สำหรับหน้าที่ของกรมบัญชีกลางนั้นมีพระราชกฤษฎีกาการจัดวางระเบียบกรมในกระทรวงการคลังเปลี่ยนชื่อเป็นกรมบัญชีกลาง แบ่งส่วนราชการเป็นราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และแต่งตั้งเป็นคลังจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อปี พ.ศ. 2470 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคลังจังหวัด คือ การกำกับดูแลการใช้จ่ายเงินของแผ่นดิน ทั้งเงินงบประมาณและนอกงบประมาณ การให้คำปรึกษาข้อแนะนำด้านกฎระเบียบต่อส่วนราชการ การเป็นผู้แทนของธนาคารแห่งประเทศไทยระดับจังหวัด เพื่อรักษา ฝาก และชำระเงิน แก่ธนาคารพาณิชย์ และทำหน้าที่แทนกรมธนารักษ์ในการรับจ่ายแลกเหรียญกษาปณ์ ต่อมา มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการบริหารการเงินการคลังภาครัฐที่เรียกว่า ระบบ GFMS มาใช้ควบคุมบัญชีและระบบงบประมาณ แทนที่ระบบเดิมการจดบันทึกลงสมุด นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2548 หน้าที่ตัวแทนของธนาคารแห่งประเทศไทยถูกแทนที่ด้วยบทบาทการเป็นนักบริหารเศรษฐกิจการคลังจังหวัด (CFO) ซึ่งต้องทำหน้าที่ในการ

จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจการคลัง และผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด ซึ่งเป็นข้อมูลจำเป็นสำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัด ทำให้บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคลังจังหวัดเกิดความหลากหลายมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน

การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 1 แห่ง มีเทศบาล ทั้งหมด 59 แห่ง แยกเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง คือเทศบาลนครอุบลราชธานีโดยได้รับการยกฐานะ เป็น เทศบาลนคร เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2542 เทศบาลเมือง 4 แห่ง คือเทศบาลเมืองแฉะแม่ เทศบาล เมืองวารินชำราบ เทศบาลเมืองพิบูลมังสาหาร และเทศบาลเมืองเดชอุดม มีเทศบาลตำบล 54 แห่ง และมี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 179 แห่ง

บทบาทภารกิจสำนักงานคลังจังหวัดอุบลราชธานี

กลุ่มงานระบบการคลัง

1. ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือ รวมทั้ง สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการเกี่ยวกับกฎหมายการเงินการคลังภาครัฐ
2. ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงานตามระบบ GMIS
3. วิเคราะห์ ตรวจสอบ และจัดทำรายงานการเงินจังหวัดและรายงานที่เกี่ยวข้องกับระบบ GFMIS
4. ตรวจสอบ อนุมัติรายการขอเบิก และกระบวนการที่เกี่ยวข้องในระบบ GFMIS
5. ตรวจสอบ ติดตาม และเร่งรัดการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ
6. ควบคุม ตรวจสอบ รายการเบิกจ่าย ตลอดจนใบสำคัญ และบันทึกการลด/ล้างยอดลูกหนี้เงินตราของราชการเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉิน
7. ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรด้านการเงินการคลังภาครัฐ
8. ดำเนินการตามนโยบายรัฐบาล/กระทรวง/กรม/จังหวัด
9. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างแบ่งส่วนราชการจังหวัดอุบลราชธานี



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างแบ่งส่วนราชการจังหวัดอุบลราชธานี

สรุป

ดังนั้นการบริหารงานงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการวางแผนในการปฏิบัติงานงบประมาณให้ สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้วางไว้ และควรจัดให้มี วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานให้มีความพร้อม ครบถ้วนและใช้ปฏิบัติงาน ได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะก่อให้เกิดความคล่องตัวและ มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด งบประมาณ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของ องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้า และบรรลุตามวัตถุประสงค์ นโยบายองค์กรได้ การบริหาร

จัดการงบประมาณให้เกิดประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายได้เร็วยิ่งขึ้น โดยมีเทคนิคการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิภาพวางแผนในขั้นตอนการจัดทำงบประมาณให้รัดกุมจัดทำโครงสร้างแผนงานและกำหนดงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบาย และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด หมั่นตรวจสอบและทบทวนแผนงานงบประมาณอย่างสม่ำเสมอ หากเกิดปัญหาอุปสรรค ให้เร่งดำเนินการแก้ไข ปรับแผนงาน รายงานผลการดำเนินงาน ติดตาม และประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างสม่ำเสมอ หากองค์กรมีการบริหารงานงบประมาณที่ดี และเหมาะสมแล้วนั้น เชื่อได้ว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จ ตลอดจนได้ผลกำไรตามเป้าหมายโดยไม่ยากอย่างแน่นอนบรรลุความสำเร็จ ได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีรูปแบบการบริหารการคลัง กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนงานทางการคลัง การปฏิบัติทางการคลัง การตรวจสอบทางการคลัง และการร่วมรับผลประโยชน์ สร้างภูมิคุ้มกันด้วยหลักธรรมาภิบาล และการส่งเสริมบทบาท การส่งเสริมบรรยากาศ การส่งเสริมความมั่นคง การส่งเสริมการเตรียมความพร้อมและยกระดับการพัฒนาคุณภาพให้แก่ประชาชน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และ ส่งเสริมจิตสาธารณะ การพัฒนาระบบการบริหาร ในระดับมหภาคขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาองค์กรให้มีสภาพบรรยากาศที่ดี การจัด สถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับภาระงาน หน้าที่ของ บุคลากร การประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารที่ เหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น การพัฒนาบุคลากรไปสู่การบริหาร จัดการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องมีการพัฒนาทั้งทักษะการทำงาน ความรู้ และพัฒนา ทางด้านจิตใจ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน การคลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อามารักษาดินแดน.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- ทองศักดิ์ จันทะเวช. (2558). การวิเคราะห์งบประมาณของเทศบาลตำบลทับช้างอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 4(1), 293-304.
- ธเนศพล อินทร์จันทร์. (2562). การบริหารจัดการการเงินและงบประมาณของเทศบาลเมืองคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 10(2), 58-72.
- พัฒนา กิตติอาษา. (2546). *มนุษยวิทยากับการศึกษาปรากฏการณ์ไทยในอดีตในสังคมไทยร่วมสมัย*. กรุงเทพฯ: แปลนพริ้นติ้ง.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

- รุจิร ภู่อสาร และจันทราณี สงวนนาม. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์
- วรทิพย์ มีมาก และคณะ. (2547). *หน้าที่พลเมืองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข*. กรุงเทพฯ: ราไทยเพรส.
- สกนธ์ วรัญญูวัฒนา. (2551). *การบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เนท.
- Barnard, C. I. (1972). *The Functions of the Executives*. Boston: Harvard University press.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. New York: Harper & Row.
- Petersen, E. et al. (1962). *Business Organization and Management*. Montana: Literary Licensing LLC.
- Simon, H. A. (1976). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organization* (3rd ed.). Washington, D.C: The Free Press.

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขา*
PROMOTING THE QUALITY OF LIFE OF THE ELDERLY ACCORDING TO
THE THREEFOLD TRAINING



สมณทา สุภาวิมล

Sumoltha Supawimol

บริษัท ชัยสุภา แมนชั่น จำกัด

Chaisupa Co.Ltd.

E-mail: Jennydecember2020@gmail.com

บทคัดย่อ

ประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์ ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าโลกเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ และเมื่อพิจารณาสถานการณ์ของประเทศไทย ก็พบว่าประเทศไทยได้เริ่มเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุมาตั้งแต่ปี 2549 โดยการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เศรษฐกิจสังคม ดังนั้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุนั้นต้องส่งเสริมทั้งด้านกายภาพและจิตภาพโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาเป็นกระบวนการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสุขสมบูรณ์ทั้งสภาพกาย และจิตใจ

หลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการส่งเสริมคุณภาพผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขาโดยผ่านหลัก อธิศีลสิกขา ส่งเสริมความเป็นระเบียบ วินัยและเคารพกฎ ข้อบังคับ กติการ่วมกันของสังคม ผู้สูงอายุ หลักอธิจิตสิกขา เป็นการพัฒนาด้านจิตใจของผู้สูงอายุ ให้สามารถเป็นผู้มีจิตใจดี เอื้อเพื่อ อารีต่อเพื่อนร่วมกัน มีความรักความผูกพัน สร้างเจตคติในทางที่บวกและพัฒนาสภาพ จิตใจของผู้สูงอายุได้อย่างมีสติ และอธิปัญญาสิกขา เป็นกระบวนการส่งเสริมคุณภาพผู้สูงอายุ ตามหลักไตรสิกขาที่ผ่านกระบวนการ อบรม ศึกษา และพัฒนา ซึ่งเป็นกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนจัด ขึ้นเพื่อผู้สูงอายุ จนเกิดเป็นองค์ความรู้หรือปัญญาที่แจ้งในการปรับตัวเข้ากับสังคมและเรียนรู้ที่ จะอยู่ร่วมกับสังคมอย่างไร้ปัญหาและสงบสุขในทุกมิติของสังคมผู้สูงอายุ

คำสำคัญ: การส่งเสริมคุณภาพชีวิต; ผู้สูงอายุ; หลักไตรสิกขา

*Received February 15, 2022; Revised February 28, 2022; Accepted March 3, 2022

Abstract

The aging population continues to increase. This situation reflects that the world has completely entered an aging society. and when considering the situation of Thailand, it was found that Thailand has begun to enter an aging society since 2006. The entry into an aging society affects the socio-economic condition. Therefore, to promote the quality of life of the elderly, both physical and mental aspects must be promoted by integrating Buddhist principles into the process of enhancing the quality of life of the elderly. for the elderly to have completeness both physically and mentally

The Ti-sikkha principle is a process of enhancing the quality of the elderly according to the ti-sikkha principles through the principle of the precepts of the sikkha. promotes order discipline and respect for rules, regulations, common rules of the elderly society The principle of spiritual sikkha It is the mental development of the elderly. to be able to be a generous person Arya to mutual friends have a love relationship create a positive attitude and consciously develop the mental state of the elderly; and attain Panya Sikkha It is a process to promote the quality of the elderly according to the trisikkha principles through the process of training, education and development, which are various activities. organized by the community for the elderly until becoming a body of knowledge or enlightened intelligence in adapting to society and learning to live in harmony with society and peacefully in all dimensions of the elderly society

Keywords: Promoting the quality of Life; The Elderly According; The Threefold Learning

บทนำ

ข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) มีการคาดการณ์ว่าจำนวนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 3 ต่อปี โดยในปี พ.ศ. 2573 คาดว่าจะมีจำนวนประชากรสูงอายุมากถึงประมาณ 1.4 พันล้านคนและจะเพิ่มขึ้นถึง 2 พันล้านคนในปี พ.ศ. 2593 สำหรับประเทศไทยนั้น จำนวนผู้สูงอายุมีตัวเลขเทียบเท่ากับประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ซึ่งถือว่ามียอัตรการเติบโตเป็นอันดับ 3 ในทวีปเอเชีย รองมาจากประเทศเกาหลีใต้ และประเทศญี่ปุ่น โดยประเทศไทยได้เข้าใกล้สังคมสูงวัยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ขณะที่ตัวเลขของกรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562 พบว่า ประเทศไทยมีประชากรทั้งสิ้น 66.5 ล้านคน เฉพาะผู้สูงอายุมีมากถึง 11.1 ล้านคน

หรือคิดเป็น 16.73% ส่วนข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุข ระบุว่า ในปัจจุบันประเทศไทยมีประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปจำนวนมากกว่า 12 ล้านคน หรือราวร้อยละ 18 ของจำนวนประชากรทั้งหมดและกำลังจะเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า

คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ จึงได้ปรับแผนปฏิบัติการ (พ.ศ.2563-2565) ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญกับ ประเด็นหลัก ได้แก่ 1.การรณรงค์ให้สังคมตระหนักถึงความจำเป็นของการเตรียมการเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ คนวัยทำงานมีความเข้าใจถึงการเตรียมตัวด้านต่างๆ เช่น รายได้ สุขภาพ ที่อยู่อาศัย 2.สังคมมีทักษะเชิงบวกต่อผู้สูงอายุ ไม่มองว่าผู้สูงอายุเป็นภาระต่อสังคม 3.การจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้รู้สึกว่ามีคุณค่าตั้งแต่ปี 2564 ผู้สูงอายุจำนวน 1.95 แสนคนมีงานทำ 4.กลุ่มผู้สูงอายุที่ครอบครัวยากจน จะเน้นให้ลูกหลานกลับมาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น 5.การปรับเปลี่ยนโรงเรียนขนาดเล็กให้เป็นสถานที่พัฒนาผู้สูงอายุในชุมชน 6.การส่งเสริมการออมทั้งแรงงานในระบบและนอกระบบ เพื่อมีเงินไว้ใช้ในวัยเกษียณ และ 7.การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตหรือฝึกอบรมบุคลากรด้านผู้สูงอายุในระดับวิชาชีพอย่างเพียงพอและมีมาตรฐาน (กรมสุขภาพจิต, 2565)

ผู้เขียนมีความสนใจในเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เนื่องจาก ประเทศไทยเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แบบ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ของชีวิตทั้งด้านการมีอาหารบริโภคเพียงพอ การมีเครื่องนุ่งห่มที่เพียงพอ การมีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม การมียารักษาโรคยามเจ็บไข้ อนึ่งการมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั้นเป็นเป้าหมายที่พึงปรารถนาในแต่ละสังคม เนื่องจากองค์ประกอบของการดำรงชีวิตของมนุษย์มีมาก บางอย่างพอมองเห็นได้ชัดเจน เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และสุขภาพอนามัย บางอย่างไม่อาจมองเห็นด้วยตา เช่น ความรู้สึกสบายใจ ความมั่นคงปลอดภัย ความรับผิดชอบ ความร่วมมือ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมของมนุษย์ในสังคม และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุนั้นต้องส่งเสริมทั้งด้านกายภาพและจิตภาพโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมมาเป็นกระบวนการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความสมบูรณ์ทั้งสภาพกาย และจิตใจ ไม่เป็นภาระของลูกหลาน และสังคมต่อไป

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

สังคมสูงวัย คือ สังคมที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป ได้เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่สัดส่วนของอัตราการเกิด และจำนวนประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง. ประเทศต่างๆ รอบข้างเราได้มีปัญหานี้แล้ว เช่น ที่สิงคโปร์มีสัดส่วนของผู้สูงอายุใกล้เคียงกับไทย และเป็นสังคมผู้สูงอายุ , เกาหลีได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว ญี่ปุ่นมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก และเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสูงสุด ดังนั้น สำหรับประเทศเราเอง ก็กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในเร็ว ๆ นี้เช่นกัน โดยมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปร้อยละ 10 หรือมากกว่า 7 ล้านคนแล้ว และมีการคาดการณ์ไว้ว่าในปี พ.ศ. 2564 สัดส่วนของ

จำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ 20-30 เปอร์เซนต์ แสดงว่าประชากร ทุกๆ 100 คน เรา จะพบจำนวนผู้สูงอายุ 30 คน ซึ่งน่าจะตามมาด้วยปัญหาสุขภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ ด้วย อย่างไรก็ดีตาม ความจริงแล้วคนส่วนใหญ่ในสังคมยังเข้าใจว่า การรับมือกับเรื่องนี้กลับเป็นเพียง การจัดการกับเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ ทำให้การแก้ปัญหาหลักมักจำกัดอยู่เพียงแต่กลุ่มๆ เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพคนชรา การจัดสวัสดิการต่างๆ แต่กลับไม่ได้เชื่อมโยงเข้ากับการเตรียมการ ตั้งแต่ยังอยู่ในวัยทำงาน จึงเป็นสถานการณ์ที่เราจำเป็นต้องกลับมาสนใจจริงๆ เกี่ยวกับสังคม ผู้สูงอายุในประเทศของเรา รวมทั้งการส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของชาติด้วย

สังคมไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปี 2568 หรืออีกไม่ถึง 10 ปีข้างหน้าแล้ว ตาม สถิติต่างๆ จะเป็นไปได้ที่ต้องเตรียมการรับมือในสถานการณ์ดังต่อไปนี้อย่างเร่งด่วน อายุของคน ไทยจะยืนยาวขึ้น : ปัจจุบันมีการเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 75 ปี แต่ในปี 2568 อายุของคนไทย โดยประมาณจะอยู่ที่ 85 ปี ยิ่งอายุยาวนานขึ้น ทำให้ยิ่งต้องเตรียมเงินเยอะขึ้น ค่าครองชีพทำให้ ของแพงขึ้น : ด้วยเงินเฟ้อในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาอยู่ที่ประมาณร้อยละ 4.00 ปัจจุบันข้าว จานละ 40 บาท อีก 20 ปีข้างหน้าเป็นไปได้ว่าอาจจะถึงจานละ 90 บาท ทุกอย่างแพงขึ้น 2 เท่า เงินเพื่อทำของแพงขึ้น ทำให้ค่าเงินในอนาคตลดลงด้วย ค่ารักษาพยาบาลมีแต่แพงขึ้น : ปีละ 5-8 เปอร์เซนต์ ซึ่งค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะเบียดเบียนเงินเก็บสำหรับผู้สูงวัยมากที่สุด ผู้สูงอายุเฉลี่ยมี ค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาลต่อการเข้าโรงพยาบาลหนึ่งครั้ง อยู่ที่ 3 หมื่นกว่าบาท และจะสูงกว่าคน ไม่สูงอายุอยู่ประมาณหมื่นกว่าบาท โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลง : ยิ่งครอบครัวยุคใหม่มีลูก คนเดียวมมากขึ้น จำนวนประชากรวัยทำงานก็มีน้อยลง การพัฒนาประเทศก็จะช้าลง ทำให้ เศรษฐกิจก็จะโตช้าลงด้วย เงินเก็บหลักเกษียณไม่เพียงพออีกต่อไป : ปัญหานี้อาจจะน่ากลัว ที่สุด ลองคิดแบบง่ายๆ ถ้าเราอายุ 40 ปี ต้องการเงินใช้หลังเกษียณปีละ 240,000 บาท แต่ มูลค่าเงินในปัจจุบัน ต้องการเกษียณอายุ 60 ปี หรือ อีก 20 ปี จากเงิน 240,000 บาทที่จะต้องมี จะกลายเป็นเงิน 530,000 บาทเนื่องจากเงินเฟ้อคิดเป็นร้อยละ 4.00 ต้องการมีเงินใช้ไปจน สิ้นอายุไข 80 ปี หรือ อีก 20 ปี ทำให้อาจจะต้องมีเงินขั้นต่ำ 10 ล้านบาท เกิดโรคสูติใน ผู้สูงอายุ : จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2554 ได้ระบุว่า ทุกๆ 4 นาที จะมีคน ไทยที่เสียชีวิตจากมะเร็ง อยู่ 1 คน , ทุกๆ 6 นาที จะมีคนไทยที่เสียชีวิตจากโรคหัวใจ อยู่ 1 คน และทุกๆ 6 นาที จะมีคนไทยที่เสียชีวิตจากโรคเส้นเลือดในสมองแตก อยู่ 1 คน และคนที่มียายุ มากกว่า 90 ปี จะมีโอกาสการเกิดอัลไซเมอร์ถึงร้อยละ 30 โดยโอกาสการเกิดอัลไซเมอร์ของ ผู้หญิงจะมีมากกว่าผู้ชายถึง 2 เท่า (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565)

แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในปัจจุบันนี้ หลักการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองของผู้สูงอายุ และเป็นการพัฒนาสติปัญญา ความรู้ พฤติกรรมต่างๆ ร่วม ทั้งทักษะ อันจะเป็นแนวทางไปสู่การส่งเสริมทัศนคติแรงจูงใจของผู้สูงอายุ โดยการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมและการพัฒนาของผู้สูงอายุนั้นเป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป จึงทำให้มี คุณภาพชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นตามที่ใจปรารถนาการพัฒนาตนเอง

สำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตจะต้องมีการพัฒนาใน 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย ได้แก่ การให้ความสำคัญกับสุขภาพ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอบริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะ เป็นการการพัฒนาให้ร่างกายมีความแข็งแรงสมบูรณ์ และไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ระบบอวัยวะทุกส่วนทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ มีบุคลิกภาพที่ดี

2) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพจิตใจที่ดี รู้จักควบคุมอารมณ์โดยการพัฒนาทางด้านจิตใจด้วยการให้ทาน การทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบการเข้าร่วม กิจกรรมสันทนาการ การฝึกสมาธิ การผ่อนคลายด้วยการฟังเพลงการพักผ่อน การท่องเที่ยว

3) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตทางด้านสังคมเป็นการสร้างการยอมรับ และยกย่องจากสังคมมีความหวังดีต่อตนเอง อยู่อย่างปกติสุข ไม่เป็นคนถือตัว ไม่เอาัดเอาเปรียบบุคคลอื่น ไม่ทำให้ สังคมเดือดร้อน ได้แก่การเข้าร่วมกิจกรรมกับสังคม หรือหน่วยงานต่างๆใช้เวลาว่างบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อชุมชน ให้ความร่วมมือกับสังคมในด้านต่างๆ ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และการปฏิบัติตนโดยยึดหลัก ของกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม

4) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญาเป็นการเพิ่มทักษะทางด้านความรู้ให้กับตนเอง เป็นคนมีคุณค่า มีที่พึ่งยึดเหนี่ยวทางใจ ได้แก่ มีการวางแผนล่วงหน้า มีความขยัน มีความประหยัด มีการคิดในมุมสร้างสรรค์ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เคารพตนเอง การอ่านหนังสือการเข้ารับการศึกษา ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆการศึกษาข้อมูลสารสนเทศจากสื่อต่างๆ การสังเกตและติดตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม (ประชากรกับสิ่งแวดล้อม, 2565)

สรุปได้ว่าผู้สูงอายุได้รับการส่งเสริมพัฒนาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ได้อย่างถูกต้องครบถ้วนตามกระบวนการแล้ว ย่อมทำให้คุณภาพของผู้สูงอายุมีความผาสุกในการดำรงชีวิต อนึ่งผู้สูงอายุในสังคมไทยควรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบิบบบาทในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งผู้เขียนจะได้นำเสนอหลักไตรสิกขา 3 เพื่อนำมาบูรณาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุต่อไป

หลักไตรสิกขา 3 ประการ กกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

ความสำคัญของหลักไตรสิกขา

หลักไตรสิกขา 3 ประการ เป็นกระบวนการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ซึ่งทางพระพุทธศาสนาได้มีปรากฏในพระไตรปิฎก ว่า สิกขา 3 ประการ คือ 1) อธิศีลสิกขา 2) อธิจิตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา โดยความหมายเบื้องต้นของไตรสิกขาคือข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา 3 ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไป จนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546) การพัฒนามนุษย์ให้

ดำเนินชีวิตถึงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาดน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึงพาวิชา ตณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญหาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกขก็หมดก็บรรลु หมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550) และความสำคัญของไตรสิกขา หรือ (การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่าการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหา

อนึ่งในคำสอนทางพระพุทธศาสนาการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขที่มีความแท้จริงเป็นสิ่งสำคัญ จึงสอนให้ปฏิบัติทางกายและจิตใจควบคู่กันไปอย่างพอดีตามหลัก มัชฌิมาปฏิปทา ซึ่งสรุปได้ในหลักภาวนา 4 เพื่อพัฒนาพฤติกรรมทางกาย พัฒนาศีล พัฒนาจิตใจ พัฒนาความรู้ ความเข้าใจให้สมบูรณ์พร้อม สำหรับการวัดผลการพัฒนาตามหลักภาวนานั้น อาจใช้วิธีตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลโดยหลักภาวนา 4 ประการ คือ ภาวนิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว ภาวนิตศีล มีศีลที่พัฒนาแล้ว ภาวนิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว และภาวนิตปัญญา มีปัญญาที่พัฒนาแล้ว ซึ่งผู้สูงอายุสามารถนำมาบูรณาการเพื่อสร้างความสุขในชีวิตได้ โดยมีรูปแบบกิจกรรม คือ สุขสบาย สุขสนุก สุขสง่า สุขสว่าง และสุขสงบ (พระราชนนทร์ วิจารณ์, 2560)

ดังนั้นหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1) อธิศีลสิกขา 2) อธิจิตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา จึงมีความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุทั้งเป็นการพัฒนาด้านกายภาพและจิตภาพทำให้ผู้สูงอายุได้ตระหนักถึงอัตภาพของตนเองตามเห็นสภาวะร่างกายตามความเป็นจริง และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมของผู้สูงอายุได้อย่างมีคุณภาพ

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักไตรสิกขา

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา มีความมุ่งหมายเพื่อผู้ฝึกฝนพัฒนาให้ได้รับ ประโยชน์สุข ตั้งแต่ขั้นต้น โดยการลงมือปฏิบัติ รู้จักหลักการปฏิบัติตนที่ดีต่อสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งเรียกว่า ความสำรวมอินทรีย์ทั้งหลาย คือ การสำรวม ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ เพื่อจะได้ใช้เป็นพื้นฐาน ของศีล (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2556) คือ เจตนา งตเว้นจากความชั่วทางกาย และ เจตนางดเว้นจากความชั่วทางวาจา เรียกว่า การพัฒนาด้านพฤติกรรมที่ดี อันเป็นหนทางที่พัฒนาให้จิตใจ มีความคิดที่ดี และช่วยให้เกิดปัญญา ที่เจริญอกงามเพื่อพัฒนาพฤติกรรมที่ไม่เบียดเบียนแต่เป็นพฤติกรรม ที่สร้างสรรค์เกื้อกูล ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อจะได้พัฒนากาย วาจา และจิตใจ ให้มีความ สามารถในการคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาและปรับตัว ให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในหลักพุทธธรรม ได้

กล่าวถึงการเป็นผู้มีสุขภาพกายใจที่แข็งแรง และมีอายุยืน คือ ผู้ให้โภชนาการโดยเคารพตามกาลเวลาอันสมควรแก่ผู้สำรวม บริโภคโภชนาการที่ผู้อื่นให้ เชื่อว่าเพิ่มให้ฐานะ 4 ประการ คือ อายุ วรรณะ สุขะ และพละ นรชนผู้ให้อายุ วรรณะ สุขะ พละ ย่อมเป็นผู้มีอายุยืน การมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ในทุกส่วนของร่างกาย มีสุขภาพจิตดี ความไม่มีโรคเป็นลาภอย่างยิ่ง วัยเริ่มของผู้สูงอายุ 65 ปี ขึ้นไป ถือเป็นผู้สูงอายุการแก่ชราของคนนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยเป็นตัวประกอบ สามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม และรับรู้ถึงการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างปกติสุข จะเห็นได้ว่าสุขภาพนั้นไม่ได้มีเพียงทางกายและทางจิตใจเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับตัวเข้าสู่สังคมได้อย่างมีความสุข ควรจะรักษา สุขภาพของเราให้ดียิ่งอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้มีชีวิตที่มีความสุข รื่นเริง มีเมตตา มีสติ มีสมาธิ ผู้สูงอายุต้องมี สุขภาวะทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ภูมิปัญญา อายุ ความดำรงอยู่ ความดำเนินไป ความเคลื่อนไหว ความเป็นไป ความรักษา ความเป็นอยู่ เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ทักษะต่าง ๆ รวมถึงการแสดงบทบาทในสังคม ด้วยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุด้วยวิธีพุทธบูรณาการ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2535)

ผู้เขียนเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตทางพระพุทธศาสนา ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง ส่งเสริมสภาพแวดล้อมของผู้สูงอายุให้มีความสัมพันธ์กับด้านกายภาพของผู้สูงอายุและเกื้อกูลต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ โดยการพัฒนาอินทรีย์ทั้ง 6 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย และใจ เพื่อการพัฒนาร่างกายให้มีความแข็งแรงสมบูรณ์ทุก ๆ ด้าน
2. ด้านศีล หมายถึง ส่งเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ และส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้มีกิจกรรมเกี่ยวกับการเข้าวัดปฏิบัติธรรมอย่างต่อเนื่อง หรือมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้สูงอายุในชุมชนเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ตั้งอยู่ในการฝึกตนเอง หลีกเลี้ยงโทษทางกาย วาจา พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านศีลของผู้สูงอายุให้ผู้สูงอายุสามารถอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างผาสุก
3. ด้านจิต หมายถึง การฝึกจิตให้เจริญขึ้นในด้านคุณธรรม ความดีงาม ให้มีความอดทนในสังคมปัจจุบันจะพบปัญหาทางด้านอารมณ์ที่มีต่อกัน การควบคุมอารมณ์ให้ได้ดี ต้องเป็น คนที่อดทนต่อปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การอยู่ร่วมกันในสังคม ชันติ จึงเป็นปัจจัยที่ชี้วัด การรู้เท่าทัน ความเข้าใจ และควบคุมอารมณ์
4. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต ด้านปัญญา หมายถึง การฝึกอบรมเจริญปัญญาเพื่อก่อให้เกิด ความรู้ ความคิด ให้เข้าใจกับปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาลักษณะต่าง ๆ ได้ด้วยปัญญา หากผู้สูงอายุได้ฝึกฝน ให้มี ความรู้สามารถมองเห็นถึงเหตุและผล ทำความเข้าใจในสภาวะทั้งหลายจนเข้าใจถึงความจริง การพิจารณา ตัดสินทุกสิ่งทุกอย่างให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ด้วยสติ และสามารถนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในช่วง บั้นปลายของชีวิต ให้มีความสุข

ดังนั้นการบูรณาการหลักไตรสิกขา 3 คือ ธรรมะเบื้องต้นที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุที่สำคัญที่สุด ทำให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อก่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม

การนำหลักไตรสิกขา ที่อิงอาศัยกันระหว่าง กายกับจิต มาประพุดปฏิบัติ เพื่อส่งผลในด้านจิตต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุได้อย่าง มีความสุข (เจริญ นุชนิยม, 2559)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของไตรสิกขาที่เป็นเครื่องยืนยันได้ว่าไตรสิกขาเป็นหลักคำสอนทางพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่างๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่างๆ เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ผลดีที่สุดจุดจุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

สรุป

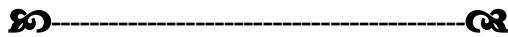
แนวโน้มการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในอนาคต ต้องสนับสนุนให้บริษัทจ้างงานผู้สูงอายุ : ภาครัฐได้เริ่มตั้งศูนย์บริการจัดหางานผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีงานทำและมีรายได้เพิ่มขึ้น เพิ่มทักษะและการจัดหางานให้เหมาะสมกับแรงงาน : จะช่วยเพิ่มความสามารถในการหารายได้ และยกระดับประสิทธิภาพของแรงงานในระยะยาว ซึ่งทำได้ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบตลอดช่วงอายุ โดยมากมักได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน โดยโครงการฝึกอบรมแรงงานสูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากขึ้น และมีการคุ้มครองทางสังคมให้ผู้สูงอายุพึ่งพาตนเองได้เช่นกัน การยกระดับคุณภาพชีวิต : เราสามารถวางแผนตั้งแต่เนิ่น ๆ โดยภาครัฐก็มีส่วนสำคัญในการวางระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ รวมถึงการจัดสรรรายได้และรายจ่ายอย่างสมดุล โดยเฉพาะรายได้หลังวัยเกษียณ ผ่านการตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผนวกกับการนำหลักพุทธธรรมคำสอนต่างๆ ทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตามหลักสุขภาวะสากลของผู้สูงอายุ โดยการส่งเสริมพัฒนาสุขภาวะทางกาย ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ด้านสุขภาวะทางสังคม มีสวัสดิภาพในชีวิต มีสิทธิเสรีภาพที่ได้รับการคุ้มครอง ด้านสุขภาวะด้านจิต ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีจิตใจที่ดีขึ้น เบิกบาน สงบสุข ด้านสุขภาวะปัญญา ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุการที่มีความรู้และความคิดที่ดีงามและถูกต้อง บูรณาการกับหลักการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุผ่านหลักการพัฒนาด้าน 4 ประการ คือ 1. กายภาวนา เป็นการพัฒนาร่างกายให้อยู่ดีมีสุข บริโภคปัจจัยสี่ ตลอดจนเทคโนโลยีเครื่องใช้ให้มีคุณค่าสูงสุด 2. ศีลภาวนา เป็นพัฒนาด้านพฤติกรรมกาย วาจา ให้เหมาะสมในสังคม มีพฤติกรรมที่ดีในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น 3. จิตภาวนา เป็นการพัฒนาจิตใจให้เจริญองงามขึ้นด้วยคุณธรรมมีสุขภาพจิตที่ดีมีน้ำใจ 4. ปัญญาภาวนา เป็นการพัฒนามิให้รู้จักคิดโดยการฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ ให้รู้จักคิด พิจารณา วินิจฉัย ไตร่ตรอง มีปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะ ทำให้จิตใจเป็นอิสระ ซึ่งประเด็นดังกล่าวมานี้เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). *สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย*. สืบค้น 15 มกราคม 2565, จาก <https://www.dop.go.th/th/know/15/926>
- กรมสุขภาพจิต. (2565). *ก้าวอย่างของประเทศไทย สู่ 'สังคมผู้สูงอายุ' อย่างสมบูรณ์แบบ*. สืบค้น 15 มกราคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/sl9JQ>
- ประชากรกับสิ่งแวดล้อม. (2556). *การส่งเสริมคุณภาพชีวิตตนเอง*, สืบค้น 12 มกราคม 2565, จาก <https://population1.wikispaces.com>.
- เจริญ นุชนิยม. (2559). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 7(1), 11-24.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวด ศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). หัวใจพระพุทธศาสนา. *พุทธจักร*. 61(5):7
- พระราชนทร์ วิสารโท. (2560). *บูรณาการพุทธธรรมกับระบบการดูแลสุขภาพพระยาวัยสำหรับผู้สูงอายุของอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ*. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*, 4(2):76-91.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

**ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ :
แนวคิดและการประยุกต์หลักพุทธธรรม***
PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITY: CONCEPTS AND APPLICATIONS
OF THE BUDDHIST DHARMA



วรินทร์ จินดาวงศ์
Warinthon Chindawong
โรงเรียนบ้านตะเคียนราม
BanTakhianram School
E-mail: Warinthonlove99@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านการสังเคราะห์เอกสาร ตำราและงานวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มีการรวมตัวกันเพื่อทำงานได้เรียนรู้จากกันและกัน และเป็นโอกาสที่ดีสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวคิดใหม่ในการพัฒนาที่มั่นคง สม่่าเสมอ การเสนอแนะระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพเพื่อปรับกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยนำหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้บุคลากรมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิต และมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ; หลักพุทธธรรม; การนำไปประยุกต์ใช้

Abstract

This academic article aimed to study the concept of professional learning exchange community. It is a guideline for improving the performance of personnel through the synthesis of documents, textbooks and research

The results of the study were found that professional learning exchange community was a learning process from the practice of a group of people who came together to work and learn from each other. It is a good opportunity for teachers and educators to have new ideas for regular and consistent development from suggestions between colleagues to improve the co-learning process to be more effective. By applying the 4 Sangahavatta principles, consisting of Dana, giving, Piyavaja, sweet words, Atthachariya, useful action, and Samanattatta, proper behavior, to strengthen motivation and increase efficiency for personnel to have quality, morality, ethics and quality of life. And there is balance between life and work to achieve organizational results which directly affected sustainable efficiency.

Keywords: Professional Learning Community; The Buddhadharma; Application

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-พ.ศ.2580 เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2560 แห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชน และประโยชน์ส่วนร่วม” โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ มุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบริหารราชการไทย พ.ศ.2556 – พ.ศ.2561 ได้รับมติเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2556 ให้นำมาเป็นกรอบทิศทางสำหรับการพัฒนาระบบราชการไทยและขับเคลื่อนประเทศ โดยมีเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในระบบราชการ (Trustworthy) พัฒนาระบบราชการ

ให้มีสุขภาพะ (Healthy) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) และบังเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพและทัดเทียมนานาประเทศ ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร บุคลากรทุกคนจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กร เพิ่มขีดความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีปลูกฝังให้ทุกคนมีความพร้อมและพื้นฐาน ในด้านคุณธรรม จริยธรรม และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานบุคคลเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน รวมทั้งแสดงหรือเผยแพร่ให้กับบุคคลภายนอกหรือผู้ใช้บริการให้สามารถเข้าใจและใช้ประโยชน์จากกระบวนการงานที่มีอยู่เพื่อขอการรับบริการที่ตรงกับความต้องการในการพัฒนางานนโยบายและแผนของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ตลอดจนเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ คุณลักษณะ และทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับบริบทของจังหวัด เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลด้านการศึกษาในอันที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาที่สนองตอบต่อทิศทางการพัฒนาการศึกษาของประเทศโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีและระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ, 2563)

ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ กำหนดให้มีการพัฒนาบุคคลให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมรองรับการพัฒนาประเทศไทย 4.0 เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสามารถและสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ครูมีอาชีพจำเป็นต้องมีเป็นคุณลักษณะของครูซึ่งแสดงออกถึงความรักและมีเมตตาต่อศิษย์อบรม สั่งสอนศิษย์ให้ประพฤติปฏิบัติตัวอย่างถูกต้องดีงาม ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย

สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์พัฒนาตนเอง มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครูช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์และเป็นผู้ดำเนินการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) โดยกำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการสั่งสมความชำนาญและความเชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพนั้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องมีการปฏิบัติงานและมีชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ตามที่ กคศ. กำหนด

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้เขียนเห็นว่า “ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อนำความรู้มาปรับใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางแผนเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัต 4 ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสรรค์อุดมการณ์ การทำงานร่วมกัน ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างองค์รวมของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Sarason (1986) ได้แนะนำแนวคิดเรื่อง "ความรู้สึกทางจิตวิทยาของชุมชน" และเสนอให้กลายเป็นศูนย์กลางแนวคิดสำหรับจิตวิทยาของชุมชน โดยยืนยันว่าความรู้สึกทางจิตวิทยาของชุมชน "เป็นหนึ่งในฐานหลักสำหรับนิยามตนเอง" มีการศึกษาค้นคว้าน้อยที่ปฏิบัติตามและนอกเหนือจากการรักษาบางอย่างที่มีลักษณะคลุมเครือและไม่เป็นไปตามทฤษฎี (Pretty, 1990) การพัฒนาเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ที่น่าประทับใจบางอย่างได้เกิดขึ้นรอบ ๆ แนวคิดนี้ได้รับการพิจารณา เป็นคำนิยามกลางสำหรับจิตวิทยาชุมชน (Chavis & Pretty, 1999)

ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) หมายถึง การร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหาร และหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์กร และความสุขของการทำงานร่วมกัน

P = Professional ความเป็นมืออาชีพ หมายถึงสร้างแรงบันดาลใจ มีความรู้สึก รู้รอบรู้จริง ในงานที่ทำสู่สากล พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนยุคปัจจุบัน การเรียนรู้ด้วยกันที่

ไม่ใช่แค่การพัฒนาวิชาชีพเท่านั้น แต่ยังต้องการให้นักเรียนประสบผลสำเร็จ การวิเคราะห์การปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ความเข้าใจ ความพร้อม และกลยุทธ์ขององค์กร

L = Learning การเรียนรู้ หมายถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร อันเนื่องมาจากการฝึกฝน ฝึกหัด หรือประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ พฤติกรรมนั้น ๆ จะมีความเชี่ยวชาญชำนาญมากขึ้นเท่าไรนั้น ขึ้นอยู่กับการฝึกฝนหรือประสบการณ์ที่ผ่านมา นั่นคือ การเรียนรู้มีความสัมพันธ์ไปพร้อมกับการเจริญเติบโตและวุฒิภาวะของบุคคล

C = Community ชุมชนการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เพิ่มทักษะใหม่ หมายถึงมีพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ในรูปแบบของการพัฒนาครูในการสนทนากับข้อผิดพลาดของผู้เรียน และความต้องการการเรียนรู้ของผู้เรียน และการออกแบบบทเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการ สามารถสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่ออธิบายว่าทำไมการเปลี่ยนแปลงจึงแตกต่างกันครูผู้สอน และให้คำปรึกษาอย่างสร้างสรรค์

ดังนั้น สรุปได้ว่า PLC : Professional Learning Community ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษารวมกลุ่มในการลงมือเพื่อปรับเปลี่ยนการจัดกิจกรรมและเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ตรง การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ร่วมคิดร่วมทำเพื่อพัฒนาทักษะและการปฏิบัติหน้าที่ครูเพื่อศิษย์ เน้นปฏิสัมพันธ์และการเป็นผู้นำร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยทุกคนเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลงนั้น ซึ่งเริ่มจากการเห็นคุณค่าวิสัยทัศน์ พลังศรัทธาร่วมกันมีความต้องการได้รับการตอบสนองผ่านความมุ่งมั่นสะท้อนผลถึงสิ่งที่ครูต้องการเพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความหลากหลายและการเรียนรู้ในทิศทางเดียวกัน แล้วนำไปประยุกต์องค์ความรู้ การบูรณาการจากความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบของชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

McMillan and Chavis (1986) ได้กล่าวว่า ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. ทีม โดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้มีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มชนชนมากที่สุด
3. ความต้องการและการตอบสนองโดยชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความรู้ ความคิด และความรู้สึกของตนเอง รวมทั้งการซักถาม
4. กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้ โดยสมาชิกมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก รวมถึงการให้และรับข้อมูล

ส่วน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2563) กล่าวถึงชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษาหรือระดับผู้ประกอบวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ (Professional Learning Community: PLC) ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวม ศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษาหรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษาบนพื้นฐานงานที่มีลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมใน PLC เกิดจากการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้ร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้เป็นที่ริเริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุก ๆ คน จนเป็นแบบที่มีพลังเหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning and Development) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู ถือเป็นหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลง พัฒาตนเองและวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring Community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกันโดยวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชนมีลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นฐานที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษา

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive Structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะดังนี้ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่องและมุ่งมั่นความยั่งยืน จัดเป็นปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข



ภาพที่ 1 ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

จากภาพที่ 1 ภาพกิจกรรมชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบ้านตะเคียนราม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ ได้ร่วมกิจกรรมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความชัดเจนของครูด้านวิชาการมากขึ้นเพื่อช่วยกันวางแผน กำหนดเป้าหมาย กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมปรึกษาหารือเพื่อช่วยเหลือกันออกแบบการแก้ปัญหา ร่วมกัน เพื่อเสนอแนะแนวทางให้ทุกคนได้อภิปรายในกลุ่มแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันทำงานเป็นทีมเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติงานในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารมีโอกาสดำเนินการความรู้ เทคนิคกระบวนการสอนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมให้เกิดพร้อมและพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการสร้างแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนด้วยความอดทนและมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามสม่ำเสมอจนเกิดผลชัดเจน เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ นับเป็นการเรียนรู้แบบความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งลักษณะนิสัยอันดีงามที่ได้รับการฝึกฝนแล้วนี้ ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะ ตลอดจนพัฒนาค่านิยม วัฒนธรรมการเรียนรู้และเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข

ประโยชน์ของการเป็นชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ช่วยลดความรู้สึกลดเดี่ยวในการสอนลง โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติงานร่วมกัน

2. เพิ่มความรู้สึกผูกพันพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนชัดเจนขึ้น โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน
3. มีความรู้สึกรับผิดชอบร่วมกันต่อการพัฒนาผู้เรียนและร่วมกันส่งเสริมเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ต่อการพัฒนาความสำเร็จของศิษย์และมีนวัตกรรม
4. เกิดวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรและความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

แนวคิดและหลักการประยุกต์หลักพุทธธรรม

คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานขององค์กร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคนิควิธีการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการยกย่องชมเชยให้รางวัลเมื่อสามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จ เพิ่มขีดความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงาน นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีปลูกฝังให้ทุกคนมีความพร้อมและพื้นฐาน ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะเป็นผลให้การแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของหน่วยงานโดยยึดหลักการกระจายอำนาจระบบคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริหารจัดการคล่องตัว เกิดความอิสระในการปฏิบัติงานนำไปสู่การบริการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนและส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ, 2563) อีกทั้งนโยบายสำคัญของรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม สังคมมีคุณธรรม ดำรงชีวิตถูกต้องดีงามตามหลักศาสนา และวิถีวัฒนธรรมไทย โดยยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติช่วยกันสร้างสรรค์สังคมแห่งคุณธรรมให้มีการพัฒนาอย่างสมดุล โดยการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเป็นหลักธรรมที่ใช้ยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลให้อยู่ร่วมกัน เสริมสร้างชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในระดับบุคคล และองค์กรโดยมีความสอดคล้องกับบริบทของสังคมภายใต้พื้นฐานการสงเคราะห์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานใหม่ โดยการสร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ของประชาชน และความเป็นไทยมาสร้างสรรค์องค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีคุณภาพและมีคุณธรรมในสังคมได้อย่างปกติสุข ประกอบด้วย

1. ทาน คือ การให้ การรู้จักให้ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือด้วยการแบ่งปันสิ่งของให้แก่ผู้อื่นที่ควรให้ ตลอดจนให้ปัญญา และศิลปวิทยารวมไปถึงการให้อภัยแก่ผู้อื่น ทำให้สังคมอยู่กันอย่างมีความสุข เพราะการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตัวอย่างเช่น ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การที่บุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเป้าหมายของ

องค์กรโดยนำประสบการณ์และความรู้จากการปฏิบัติหรือความรู้ที่ฝังอยู่จากการทำงานของครู และบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคน จำเป็นต้องอาศัยผู้ชี้แนะที่เป็นไปตามความต้องการ โดยการชี้แนะนั้นก็ต้องสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง จัดเป็นธรรมชาติ การให้ธรรมะ หรือความรู้เป็นทาน ซึ่งในพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นการให้ที่ยิ่งใหญ่ และสูงสุด ดังพุทธพจน์ที่ว่า สัพพทาน ธรรมทาน ชินาติ “การให้ธรรมะเป็นทาน ชนะการให้ทั้งปวง”(ขุ.ธ. 25/63)

2. ปิยวาจา คือ การพูดวาจาที่ไพเราะ ฟังแล้วเกิดความชื่นใจ เบิกบานใจ เช่น เราศึกษา ธรรมะได้ข้อคิดดี ๆ ก็นำสิ่งเหล่านี้ไปบอกคนที่เรารัก คนที่เรารู้จัก เป็นต้น สิ่งที่เราจะพูดนั้นต้อง เป็นเรื่องจริง เป็นคำสุภาพ ไพเราะนมนวล พูดออกไปแล้วเกิดประโยชน์ เวลาพูดก็ต้องพูดด้วย จิตที่มีเมตตา เช่นว่า ถ้าเราจะไปตักเตือนใคร เราก็เลือกคำอย่างดีไปบอกเขาไปบอกด้วยจิตที่ เมตตาหวังดีต่อเขา เช่นเดียวกัน เมื่อครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมทบทวนวิธีที่จะปฏิบัติ ร่วมกันก่อนไปสอนจริงในวง PLC แล้ว มีการเสนอผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาการ สอนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษาท่านอื่นก็จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน สิ่งที่เราเห็น โดยแนะนำเพื่อเติมเต็มอย่างสร้างสรรค์จากสิ่งที่เห็นและเรียนรู้อะไรหรืออาจเรียก กิจกรรมนี้ว่า การทบทวนหลังจากได้ปฏิบัติ และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากเพื่อนครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่เราต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปราสรายด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนหวาน ไพเราะ เป็นที่รัก พูดด้วยถ้อยคำที่น่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ ให้กำลังใจ ทำให้ เกิดความพอใจแก่ผู้ได้ยินได้ฟัง ก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ขอบคุณซึ่งกันและกัน ซึ่งพระ สัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงตรัสไว้ว่า บุคคลที่มาแนะนำเราสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้แก่เรา เมื่อเห็นเรา ผิดพลาด เรียกว่า “ผู้ชี้ขุมทรัพย์ให้” ดังพุทธพจน์ที่ว่า โมกโข กลยาณียา สาธุ “เปล่งวาจางามยัง ประโยชน์ให้สำเร็จ”(ขุ.ช.ชา. เอกก. (ไทย). 27/28.)

3. อัตถจริยา คือ ทำตนให้เป็นประโยชน์ บางครั้งในการทำงานอาจขาดกำลังแต่ถ้าเรา ช่วยกันงานที่ว่ายากก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ถ้าเราร่วมมือกัน เพราะฉะนั้นตรงนี้เป็นสิ่งสำคัญอย่าง หนึ่งที่จะทำให้เราเกิดรักความผูกพันของบุคคลที่อยู่ร่วมกันในสังคม ในการบำเพ็ญตนให้เป็น ประโยชน์มี 2 ประการ คือ ต้องทำตัวเราให้เป็นคนดี มีประโยชน์เสียก่อน และสร้างประโยชน์ให้ คนอื่นรอบข้าง พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสบุคคลไว้ 3 ประเภทคือ

3.1 อัตถจริย ผู้ที่สร้างประโยชน์ ทั้งประโยชน์ตนและประโยชน์ท่าน บุคคล แบบนี้น่ายกย่อง น่าสรรเสริญ

3.2 โมฆะบุรุษ บุรุษผู้ว่างเปล่า ไม่เอาอะไรเลย ฉะนั้น ไม่ทำทั้งสิ่งที่เป็น ประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์

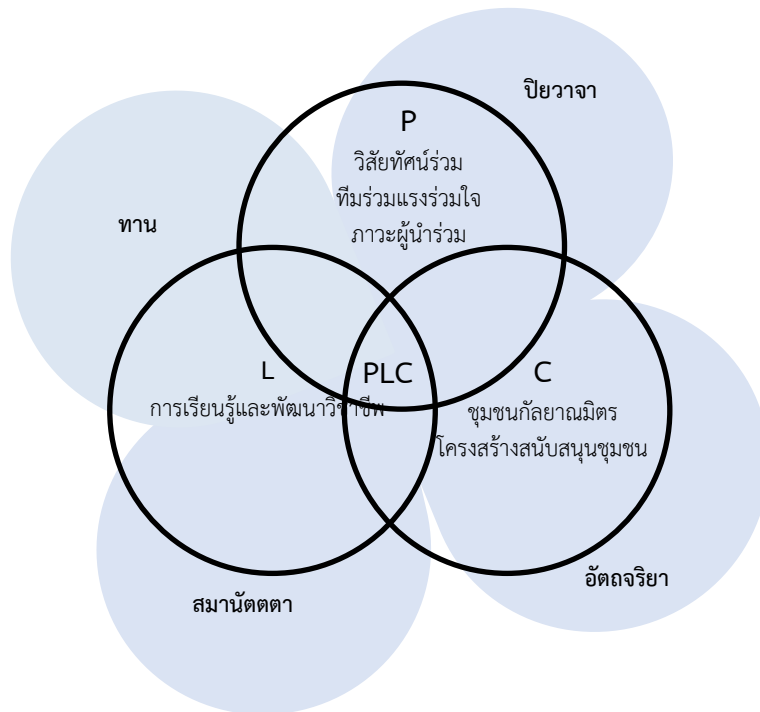
3.3 อนัตถจริย ผู้ทำสิ่งไม่ใช่ประโยชน์ ถ้าเป็นเรื่องไม่ดี พวกนี้ชอบทำ การ อยู่ร่วมกันในสังคม ไม่ว่าเรื่องอะไรก็ตาม เราต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แล้งน้ำใจจึงจะเกิด ความสุขได้ในสังคมนั้น ๆ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

4. สมานัตตตา คือ การวางตนให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญ และแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์สุขร่วมกัน ไม่ถือเราถือเขา รู้จักผูกมิตรกับผู้อื่น วางตนให้เหมาะกับบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพตน แม้ในยามที่ตนตกทุกข์ได้ยากก็ไม่ทอดทิ้งยังช่วยเหลือ ย่อมเกิดความสุข และความสามัคคีในหมู่คณะ และการทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า สุโข หเว สปปุริสเสณ สงคโม. “สมาคมกับสัตบุรุษ นำสุขมาให้”(ขุ.ชา.ทก. 27/55) ซึ่งจะส่งผลให้เราอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปลอดภัยและสบายใจ

กล่าวโดยสรุป หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 คือ หลักธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ซึ่งได้แก่ ทาน คือการให้ ทั้งทานที่ให้เป็นบุญ และทานที่ให้เป็นคุณ ปิยวาจา คือการพูดวาจาที่ไพเราะ ฟังแล้วเกิดความชื่นใจ อตถจริยา คือทำตนให้เป็นประโยชน์ แก่ผู้อื่นที่อยู่ร่วมกันในสังคม สมานัตตตา คือวางตนให้เหมาะสมว่าตอนนี้เราอยู่ในฐานะใด มีความศรัทธาร่วมอยู่ร่วมกันแบบ “จาคะ” สละให้ หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักธรรม 4 ประการนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้คนในสังคมให้อยู่กันอย่างสันติสืบต่อไป

สรุป

ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ จะก่อให้เกิดขบวนการสร้างคน เพื่อให้มีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีโลกทัศน์ และมีวิธีคิดในลักษณะของบุคคลเรียนรู้ (Learning Person) ที่เป็นพลวัต (dynamic) ขึ้นได้เองเช่นกัน โดยเรียกว่าขบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกระบวนการสร้างความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นผู้นำร่วมกัน ทำงานร่วมกันแบบทีมร่วมพลัง มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ในการประยุกต์หลักสังคหวัตถุ 4 สู่กระบวนการเรียนรู้ผ่านชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) นั้นเป็นกระบวนการช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ มีวัฒนธรรมแบบราชการที่ส่งเสริมการสร้างมิตรในที่ทำงานให้เกิดการร่วมมือ การทำงานเป็นทีมในการวางแผนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและเกิดความยั่งยืน เป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการบนพื้นฐานปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชน มีโครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข



ภาพที่ 2 PLC : Professional Learning Community (ชุมชนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ)

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565. กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 4 ตุลาคม 2556.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ. ศรีสะเกษ: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ.
- Chavis, D.M., & Pretty, G. (1999). Sense of community: Advances in measurement and application. *Journal of Community Psychology*, 27(6), 635-642.
- McMillan, D.W., & Chavis, D.M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *American Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.

- Pretty, G. (1990). Relating psychological sense of community to social climate characteristics. *Journal of Community Psychology*, 18, 60-65.
- Sarason, S.B. (1986). Commentary: The emergence of a conceptual center. *Journal of Community Psychology*, 14, 405-407.

เยาวชนรุ่นใหม่กับรัฐบาลไทยยุค New Normal*
THE YOUNG GENERATION WITH THE THAI GOVERNMENT
IN THE NEW NORMAL ERA



พระมหานิรุต ญาณวฑฺฒโน, พระมหาอภิวัชร อภิวัชโร
Phramaha Nirut Yannawuttho, Phramaha Apiwat Abhivajjaro
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
E-mail: note202019@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งนำเสนอความหมายของชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) รัฐบาลไทยยุค New Normal เยาวชนคนรุ่นใหม่ การแสดงออกของเยาวชน และทางออกของเยาวชนกับรัฐบาลไทยยุค New Normal ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลงไป รัฐบาลได้เตรียมจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานภาครัฐในยุค New Normal ขณะที่กลุ่มเยาวชนมองว่าการบริหารงานจัดการของรัฐบาลไม่มีประสิทธิภาพ เยาวชนจำนวนไม่น้อยได้รับผลกระทบจากโรคโควิด-19 ทั้งด้านการการศึกษา เศรษฐกิจของครอบครัว และความกังวลเรื่องการทำงานเมื่อศึกษาจบ อีกทั้งยังรับรู้ข่าวลือข่าวสารทางโลกออนไลน์ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารงานของรัฐบาล โครงสร้างการบริหารที่เอื้อประโยชน์ให้คนบางกลุ่ม ความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ การจำกัดสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ทำให้เยาวชนมีความเคลือบแคลงสงสัยและไม่พอใจจึงลุกขึ้นเรียกร้องเพื่อให้รัฐบาลมองเห็นถึงปัญหาที่แท้จริง แต่รัฐบาลไม่สนใจรับฟังกลับมองว่าไม่ใช่เรื่องของเด็กและเลือกที่จะไม่สนใจ จึงเกิดการชุมนุมที่แตกต่างไปจากในอดีต โดยผู้ชุมนุมส่วนใหญ่คือเด็ก เยาวชน นักเรียน นักศึกษา ใช้การสื่อสารผ่านทางโซเชียลมีเดียเป็นหลักโดยมุ่งหวังให้สังคมและประเทศมีการพัฒนา ดังนั้นรัฐบาลควรมีแนวทางปรับปรุงพัฒนาการบริหารใหม่เพื่อให้เยาวชนคนรุ่นใหม่เชื่อมั่นไว้วางใจเลือกเป็นแบบอย่างที่ดีเมื่อเยาวชนเติบโตขึ้นจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ: เยาวชน; รัฐบาล; นิวนอร์มัล

Abstract

This article aimed to present the meaning of New Normal, Thai government in the New Normal era, young generation, expression of youth, and the solution of youth with the Thai government in the New Normal era. This is because of the epidemic situation of COVID-19 in Thailand causing the lifestyle of people in society to change. The government has prepared activities to promote government administration in the New Normal era, while young groups viewed that government administration was ineffective. Not many youths were affected by COVID-19 in many aspects such as education, family economy, and concerns about work after graduation. They also received news and information online, whether it was government administration, administrative structure that favored certain groups, inequality of the people in the country, and restricts of the right to freedom of expression. This caused the youth to have doubts and dissatisfaction, so they rose up and demanded the government to see the real problem. But the government didn't listen to them. Instead, it was not a child's issue and ignored it. There was a protest that was different from the past. The majority of protesters were children, youths, students, using social media communication mainly aimed for society and country development. Therefore, the government should have a way to improve the development of new administration to make the new generation trust and choose a good role model so that when the youths grow up they will be the important forces in the development of the nation.

Keywords: Young Generation; Government; New Normal

บทนำ

หลักการพื้นฐานในรัฐประชาธิปไตยจะประกอบด้วยหลักนิติรัฐและหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยผ่านสภาผู้แทนราษฎร โดยหลักนิติรัฐมีอำนาจอธิปไตยซึ่งเป็นอำนาจสูงสุดในการปกครองประเทศ อำนาจอธิปไตยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ อำนาจอธิปไตย อำนาจบริหาร และอำนาจตุลาการ เป็นการแบ่งองค์กรผู้ใช้อำนาจอธิปไตยออกจากกันให้มีอิสระในการใช้อำนาจของตนภายใต้การตรวจสอบถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกันเพื่อไม่ให้เกิดการใช้อำนาจตามอำเภอใจ และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ซึ่งการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการแบ่งอำนาจ รัฐบาลมีหน้าที่ตามภารกิจของรัฐในการรักษาความมั่นคง ความสงบเรียบร้อยของชาติ การกำหนดนโยบายการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม

วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการเจริญสัมพันธ์ไมตรีกับต่างประเทศ (สุชาติ เรืองแสงทองกุล, 2560) อย่างไรก็ตามการบริหารของรัฐบาลต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมาย ศาลมีหน้าที่ชี้ขาดและมีอำนาจในการจำกัดอำนาจบริหารอีกทั้งมีความเป็นอิสระในการพิจารณา คดีโดยไม่อยู่ภายใต้อำนาจใด

จากสถานการณ์โควิด-19 ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปลายปี 2562-ปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา ทำให้วิถีการใช้ชีวิตประจำวันของประชาชนเกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการระบาดในช่วงแรกยังไม่มียุทธศาสตร์ป้องกันและยารักษา รัฐบาลพยายามจัดการปัญหาและหาทางออกไม่ว่าจะเป็นการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 มีผลวันที่ 26 มีนาคม 2563 มีการนำใช้มาตรการต่างๆ มาบังคับใช้ควบคุม ประกาศ สั่งห้าม หรือ จำกัดกิจกรรมที่มีความเสี่ยง ควบคุมการเข้า-ออก ระหว่างประเทศ และการเคลื่อนย้าย ประชากรข้ามจังหวัด มีการควบคุมการใช้นานพาทนะ เส้นทางจราจร การควบคุมสินค้า เวชภัณฑ์ และการให้ประชาชนสวมหน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้า เจลแอลกอฮอล์ล้างมือ จัดให้มีการตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หรือ ศบค. โดยกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งจัดตั้งศูนย์อำนวยการและประสานงานการเฝ้าระวังและการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) กระทรวงมหาดไทย (ศบค.มท.) และมีคำสั่งให้จังหวัดต่างๆ ดำเนินการตั้งศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรค (ศปก.) ศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรคจังหวัด (ศปก.จ.) ศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรคอำเภอ (ศปก.อ.) และศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรคตำบล (ศปก.ต.) และศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรคเทศบาลนคร/เทศบาลเมือง (ศปก.ทน./ศปก.ทม.) ให้ทำหน้าที่กำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรการป้องกันโรคในพื้นที่โดยเคร่งครัด (สรายุทธ แก้วกุลปรีชา, 2564) นอกจากนี้ รัฐบาลได้ออกมาตรการเพื่อรองรับสถานการณ์ ได้แก่ 1) มาตรการด้านการควบคุมโรค เช่น การเพิ่มระยะห่างทางกายภาพ การลดความหนาแน่นของชุมชน การกักโรค การตามรอยโรค การแยกโรค 2) มาตรการด้านการจัดการทรัพยากรในระบบสาธารณสุขเพื่อรองรับผู้ป่วย เช่น การเตรียมความพร้อมของระบบบริการทางการแพทย์ บุคลากร สถานพยาบาล และอุปกรณ์ที่จำเป็น 3) มาตรการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการระบาดใหญ่ของโควิด-19 เช่น การเยียวยาผู้ที่เกิดการเจ็บป่วยและการเสียชีวิต และ 4) มาตรการเยียวยาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมจากนโยบายการควบคุมโรค รัฐบาลพยายามจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดด้วยการกระจายอำนาจการทำงานออกไปทุกภาคส่วนเพื่อให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่ และหามาตรการรองรับให้แก่ประชาชน ถือได้ว่าเป็นช่วงที่ประชาชนเกิดความตระหนักกังวลกับโรคโควิด-19 และมีความสับสนต่อคำสั่งต่าง ๆ ของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการบริหารจัดการวัคซีนโควิด-19 ผิดพลาด การบริหารจัดการรักษาพยาบาลผู้ติดเชื้อที่ไม่มีประสิทธิภาพ การรักษาพยาบาลเกิดความเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกัน ประชาชนเกิดความไม่

พอใจมีการชุมนุมเรียกร้องให้รัฐบาลรับผิดชอบต่อการบริหารงาน สิ่งที่น่าสนใจในการชุมนุมคือ ช่วงวัยของผู้ชุมนุมโดยส่วนมากจะเป็นเยาวชนตั้งแต่ระดับมัธยมถึงระดับมหาวิทยาลัย เช่น แฟลชม็อบที่ต้องการแก้ไขรัฐธรรมนูญฉบับปี 2560 เพราะเห็นว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้ร่างโดยคนกลุ่มหนึ่งที่ประชาชนไม่ได้เลือกมีการใช้อำนาจรัฐปิดเสียงผู้ไม่เห็นด้วย และต่อมารัฐธรรมนูญนี้ก็ถูกใช้เป็นเครื่องมือปิดเสียงพรรคการเมืองฝ่ายค้านอีกด้วย หรือการแสดงความคิดเห็นผ่านทางโซเชียลมีเดีย เฟสบุ๊คเยาวชนปลดแอกที่มีข้อเรียกร้องต่อรัฐบาล 3 ข้อ โดยมีใจความสำคัญเกี่ยวกับการเรียกร้องให้ยุบสภา ยุคคึกคักประชาชน และร่างรัฐธรรมนูญใหม่แทนฉบับปี พ.ศ. 2560 ภายหลังเหตุการณ์ลูกลามเป็นการชุมนุมแบบใช้ความรุนแรงมีชื่อเรียกว่า ม็อบดินแดงที่ต้องการขับไล่นายกรัฐมนตรีเนื่องจากครอบครัวยังได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจจากการบริหารงานของรัฐบาลโดยตรง

ทั้งหมดนี้เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าเยาวชนไทยในมีความกังวลใจต่อการฝากอนาคตไว้ภายใต้การบริหารประเทศของรัฐบาลและต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสังคม อีกทั้งยังต้องการให้รัฐบาลรับฟังความคิดเห็นของตนในฐานะเป็นพลเมืองในประเทศ เพราะสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 จะทำให้วิถีการใช้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมทำให้เกิด “New Normal” หรือ “ความปกติใหม่” ที่เยาวชนจะต้องเผชิญจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่ มีหน้าที่การงานเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ บทความนี้ผู้เขียนจึงขอเสนอความหมายของชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) รัฐบาลไทยยุค New Normal เยาวชนคนรุ่นใหม่ การแสดงออกของเยาวชน และทางออกของเยาวชนกับรัฐบาลไทยยุค New Normal เพื่อให้เห็นภาพว่าเยาวชนของมองอนาคตที่จะต้องเข้าสู่วิถีความปกติใหม่อย่างไร รัฐบาลสามารถบริหารงานเพื่อรองรับอนาคตของเยาวชนอย่างไรบ้าง และเสนอแนวทางการบริหารงานของรัฐบาลไทยในยุค New Normal

ความหมายของชีวิตวิถีใหม่ (New Normal)

ราชบัณฑิตยสภา (2563) ให้ความหมายคำว่า “New Normal” คือ ความปกติใหม่, ฐานวิถีชีวิตใหม่ หมายถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตอย่างใหม่ที่แตกต่างจากอดีต อันเนื่องจากมีบางสิ่งมากระทบจนแบบแผนและแนวทางปฏิบัติที่คนในสังคมคุ้นเคยอย่างเป็นปกติและเคยคาดหมายล่วงหน้าได้ ต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่วิถีใหม่ภายใต้หลักมาตรฐานใหม่ที่มั่นคง ฐานรูปแบบวิถีชีวิตใหม่นี้ ประกอบด้วยวิถีคิด วิธีเรียนรู้ วิธีสื่อสาร วิธีปฏิบัติและการจัดการ การใช้ชีวิตแบบใหม่เกิดขึ้นหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงและรุนแรงอย่างใดอย่างหนึ่ง ทำให้มนุษย์ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบันมากกว่าจะดำรงรักษาวิถีดั้งเดิมหรือวนหาถึงอดีต

จากสถานการณ์โควิด-19 ชีวิตของคนในสังคมมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 เช่น การทำงานที่บ้านประชุมผ่านระบบออนไลน์ การ

เรียนการสอนผ่านระบบออนไลน์ การซื้ออาหารและของใช้ผ่านเดลิเวอรี่ การทำธุรกรรมทางการเงินผ่านทางแอปพลิเคชันมือถือ ใส่หน้ากากอนามัย พกเจลหรือสเปรย์แอลกอฮอล์ งดกิจกรรมการรวมกลุ่มขนาดใหญ่ เว้นระยะห่างทางสังคม กล่าวได้ว่า ทั้งหมดนี้คือวิถีชีวิตใหม่ หรือ “New Normal” นั่นเอง วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19 ที่เห็นได้ชัดเจนปรากฏใน 3 ด้านใหญ่ ๆ สรุปได้ดังนี้ (ทงศักดิ์ แสงสว่างวัฒนะ และคณะ, 2563)

1. ด้านการงาน จากสถานการณ์การแพร่ระบาดทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีทำงานด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประหยัดต้นทุนมากขึ้น เช่น การทำงานโดยประชุมผ่านแอปพลิเคชัน Zoom การรับส่งงานเอกสารด้วย Google doc ทำให้ไม่เสียเวลาในการเดินทางและยังเป็นการลดการแพร่กระจายเชื้อได้อีกด้วย

2. ด้านการเรียนรู้ รูปแบบการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนเปลี่ยนแปลงไป เกิดช่องทางการเรียนรู้แบบใหม่ มีการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนการสอนทั้งแบบออนไลน์และถ่ายทอดสดผ่านทางโทรทัศน์ มีระบบการรับส่งงานทางออนไลน์ รวมถึงคลิปวิดีโอสื่อการเรียนการสอน เด็กและเยาวชนจะต้องจัดหาอุปกรณ์และฝึกทักษะการใช้งานเทคโนโลยี การเรียนการสอนในห้องเรียนปกติจะถูกปรับเปลี่ยนเป็นการเรียนรู้ ค้นหาคำตอบด้วยตนเองและสามารถคิดวิเคราะห์ วิพากษ์ อย่างสร้างสรรค์

3. ด้านธุรกิจ ผู้ประกอบการธุรกิจจะปรับตัวมองหากลุ่มตลาดใหม่และวิธีการตลาดแบบใหม่ เพราะสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ความต้องการของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป เช่น ธุรกิจแฟชั่นจะเน้นการตลาดแบบออนไลน์ ธุรกิจร้านอาหารจะขายผ่านแพลตฟอร์มเดลิเวอรี่ ห้างสรรพสินค้าเพิ่มช่องทางการขายผ่านออนไลน์ ธุรกิจธนาคารจะมีการพัฒนาแพลตฟอร์มการใช้งานผ่านระบบดิจิทัล

สรุปได้ว่า วิถีชีวิตใหม่ หรือ “New Normal” เกิดจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิต ทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนในสังคมเปลี่ยนแปลง ต้องสวมหน้ากากอนามัยตลอดเวลา พกเจลแอลกอฮอล์ เว้นระยะห่างทางสังคม งดการทำกิจกรรมรวมกลุ่มและเกิดการพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้นทั้ง ผู้คนทำงานผ่านทางออนไลน์ ประชุมผ่านแอปพลิเคชัน นักเรียน นักศึกษา ต้องเรียนผ่านระบบออนไลน์ ส่งงานตรวจการบ้านผ่านทางออนไลน์หรือแอปพลิเคชัน ผู้ประกอบกิจการต้องคิดค้นหาวิธีดำเนินธุรกิจโดยนำสินค้าขายผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ คนในสังคมเกิดความคุ้นเคยเป็นวิถีการดำเนินชีวิตปกติ

รัฐบาลไทยยุค New Normal

รัฐ หมายถึง ประเทศที่มีรัฐบาลเป็นผู้ใช้อำนาจอธิปไตยเหนือประชากรภายใต้ดินแดนของตนอย่างอิสระโดยไม่ขึ้นแก่ใคร องค์ประกอบของรัฐได้แก่ 1) มีประชากรซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเชื้อชาติเดียวกัน 2) มีดินแดนที่มีอาณาเขตแน่นอน 3) มีอำนาจอธิปไตยการปกครอง หมายถึง มีอำนาจอสูงสุดในการปกครองเป็นของตนเอง ไม่ขึ้นอยู่ภายใต้บังคับของรัฐอื่น และ 4)

มีรัฐบาลเป็นสถาบันทางการเมืองซึ่งเป็นองค์ประกอบของรัฐ มีหน้าที่หลายอย่างโดยเฉพาะการใช้อำนาจในการปกครองประเทศอย่างอิสระโดยความยินยอมของปวงชน

รัฐบาล หมายถึง คณะบุคคล หน่วยงานหรือบุคคลที่ใช้อำนาจอธิปไตยกำหนดนโยบายบริหารประเทศและนํานโยบายนั้นไปปฏิบัติให้เกิดผล ทั้งนี้รัฐบาลจะเป็นผู้ริเริ่มกำหนดกรอบหรือแนวทางการดำเนินการในการบริหารราชการแผ่นดินในรูปของนโยบายในทางรัฐศาสตร์เทียบได้กับการกำหนดนโยบายสาธารณะที่รัฐบาลตัดสินใจเลือกกระทำหรือไม่กระทำการต่างๆ เช่น การแก้ไขปัญหาที่ขัดแย้งในสังคม การนำพาสังคมไปสู่ความขัดแย้งกับสังคมอื่น การแจกจ่ายสิ่งต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมให้แก่สมาชิกในสังคม (Thomas, 2011) มีบทบาททั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ในประเทศชาติ

การบริหารราชการแผ่นดินภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลทำให้รัฐบาลต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารราชการให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ซึ่งมีรูปแบบการดำเนินชีวิต กิจกรรมและพฤติกรรมต่างๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้รูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้เริ่มกลายเป็นวิถีปฏิบัติและแนวทางการดำเนินชีวิตตามปกติในปัจจุบัน ในมุมมองของภาครัฐประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562)

1. แนวคิดใหม่ (New Way of Thinking) ประชาชนมีแนวคิดและทัศนคติเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐในยุคหลังโควิด-19 เปลี่ยนแปลงไปด้วย
2. การสื่อสารรูปแบบใหม่ (New Way of Communicating) การติดต่อสื่อสารยุคหลังโควิด-19 มุ่งเน้นความรวดเร็วตรงประเด็นและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเกิดช่องทางใหม่ในการสื่อสาร โดยเฉพาะช่องทางแบบดิจิทัลเพื่อตอบสนองต่อวิถีชีวิตแบบเว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing)
3. การทำงานรูปแบบใหม่ (New Way of Working/Doing) การทำงานภาครัฐในยุคหลังโควิด-19 มุ่งเน้นผลลัพธ์มากยิ่งขึ้น ลดกระบวนการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับที่ไม่จำเป็นลง ปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น เช่น การทำงานนอกสถานที่ทำงาน การทำงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งการใช้เครื่องมือและวิธีการใหม่ๆ
4. การดำรงชีวิตแบบใหม่ (New Way of Living) ประชาชนดำเนินชีวิตแบบพึ่งพาตนเองมากขึ้น ปรับตัวได้รวดเร็วขึ้น และระมัดระวังเรื่องรายรับรายจ่ายและปัจจัยสี่สำหรับการดำรงชีวิตมากยิ่งขึ้น
5. ความคาดหวังใหม่ (New Expectation) ประชาชนคาดหวังต่อการรับบริการจากภาครัฐสูงขึ้นทั้งด้านความรวดเร็วในการรับบริการและด้านประสิทธิภาพ ด้านความคุ้มค่าและด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้

6. วิธีใหม่ในการบรรลุเป้าหมาย (New way of Winning) ภาครัฐจำเป็นต้องคิดทบทวนและปรับกลยุทธ์การบริหารจัดการและรูปแบบการบริการภาครัฐใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่แตกต่างไปจากเดิมได้ดียิ่งขึ้น

ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) ทำให้ภาครัฐต้องปรับบทบาทในด้านการให้บริการ โดยภาครัฐต้องการให้เกิดความรวดเร็ว ใช้เวลาน้อย ทันต่อเหตุการณ์ มีความเป็นธรรมโปร่งใส/ตรวจสอบได้ เข้าถึงทุกกลุ่มโดยเน้นการให้บริการตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง รวมถึงการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ดียิ่งขึ้น ส่วนในด้านวิธีการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน รวมทั้งการสร้างใจให้กับประชาชน ทั้งนี้ ภาครัฐเห็นว่าการเพิ่มบทบาทในการเป็นผู้นำในการร่วมคิดร่วมทำ รวมทั้งปรับกระบวนการและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีและเครื่องมือใหม่ๆ มาปรับใช้ตามความเหมาะสม และความสามารถ รัฐบาลได้เตรียมความพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติ และรองรับผลกระทบของสถานการณ์ชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) โดยรัฐบาลได้จัดกิจกรรมที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน ซึ่งประกอบด้วย 1) ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล 2) จัดโครงสร้างองค์กรและระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ 3) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิดเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่งดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัวตามหลักคุณธรรม 4) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน 5) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐและการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใสปราศจากการทุจริต

สรุปได้ว่า รัฐบาลได้เตรียมความพร้อมเพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้ากับวิถีการดำเนินชีวิตของคนยุค New Normal โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ใช้เวลาน้อย ทันต่อเหตุการณ์ ตรวจสอบได้ จัดโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

เยาวชนคนรุ่นใหม่

จากสถิติข้อมูลประชากรในปี 2564 พบว่าประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 66,171,439 คน โดยแบ่งเป็นประชากรที่มีอายุระหว่าง 0-25 ปี จำนวนทั้งหมด 19,727,487 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 29.81 จากประชากรทั้งประเทศ และพบว่าช่วงอายุ 18-25 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.81 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มประชากรอายุ 0-25 ปี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรทั้งประเทศ และจำนวนประชากรอายุ 0-25 ปี ในปี พ.ศ. 2564

ประเภท	จำนวน (คน)	(ร้อยละ)
ประชากรทั้งประเทศ	66,171,439	(100.00)
ประชากรอายุ 0-25 ปี	19,727,487	(29.81)
0-5 ปี	3,596,678	(18.23)
6-12 ปี	5,277,838	(26.75)
13-17 ปี	3,986,349	(20.21)
18-25 ปี	6,866,622	(34.81)

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2564)

ทั้งนี้คำนิยามของ “เยาวชน” ได้มีการกำหนดตามช่วงอายุที่แตกต่างกันไปตามบริบทของหน่วยงานองค์กรต่างๆ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คำนิยามของ “เยาวชน” แยกตามหน่วยงาน/องค์กร

หน่วยงาน/องค์กร	อายุ
สหประชาชาติ	15-24 ปี
พ.ร.บ.ศาลเยาวชนและครอบครัว	15-17 ปี
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	18-25 ปี
องค์กรยูนิเซฟ	ต่ำกว่า 18 ปี
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์	น้อยกว่า 20 ปี

ที่มา: กรุงเทพมหานคร (2563)

สำนักงานสถิติแห่งชาติให้นิยามคำว่า “เยาวชน” หมายถึง ผู้ที่มีอายุระหว่าง 15-24 ปี ซึ่งการกำหนดอายุของเยาวชนนี้ตามตรงกับคำแนะนำขององค์การเงินทุนสงเคราะห์เด็กแห่งสหประชาชาติ (UNICEF) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าเยาวชนจึงเป็นกลุ่มนักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และปริญาตรี

นอกจากนี้ยังมีการแบ่งช่วงวัยตามเจเนอเรชั่น เจเนอเรชั่น (Generation) หมายถึง ชุดของเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์และปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสร้างความแตกต่างทางความคิดระหว่างกลุ่มคนในแต่ละช่วงวัยอย่างชัดเจน การระบุช่วงวัยต้องมีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสังคมเพื่อแบ่งปันเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ทางสังคมร่วมกัน (Parry & Urwin, 2011) ซึ่งแบ่งได้ 5 เจเนอเรชั่น ผู้เขียนพอสรุปได้ดังนี้ 1) Gen B เจนบี (Baby Boom Generation หรือ Generation B) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 เป็นกลุ่มที่เกิดภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองสงบลง 2) เจนเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522 เป็นกลุ่มที่มีลักษณะพฤติกรรมชอบอะไรอย่างๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว 3) Gen Y เจนวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่

เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543 เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยี มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารและยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน 4) Gen Z เจนซี (Generation Z) คือ คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2543-2553 เป็นกลุ่มที่เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่างๆ และเรียนรู้ได้เร็ว เพราะครอบครัวยุคนี้เทคโนโลยีอยู่แล้วในชีวิตประจำวัน ส่วนใหญ่พ่อแม่ต้องออกไปทำงานนอกบ้านทั้งคู่กลุ่มนี้จึงได้รับการเลี้ยงดูจากคนอื่นมากกว่า 5) Gen Alpha เจนอัลฟา (Generation Alpha) คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี 2553 เป็นต้นไป หรือกลุ่มที่เกิดในช่วงศตวรรษที่ 21 เรียกว่าเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ เกิดในสภาพแวดล้อมใหม่ที่มีการติดต่อสื่อสารที่เปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด (Natchaphon, 2563) เด็กกลุ่มนี้เติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีโดยสมบูรณ์แบบคือ มีเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและมองเห็นว่าเทคโนโลยีเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวัน สามารถค้นหาหรือเข้าถึงข้อมูลใหม่ๆ ได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องพึ่งพาพ่อแม่ มีมุมมองในมิติโลก การเรียนรู้และอาชีพการงานเปลี่ยนไป

เยาวชนคนรุ่นใหม่จะเติบโตมาท่ามกลางข้อมูลข่าวสารเป็นจำนวนมาก เมื่อมีข้อมูลจะตั้งคำถามและค้นหาคำตอบ รู้จักคิดทบทวนด้วยเหตุผล ชอบความชัดเจน ชอบตั้งคำถามและต้องการคำตอบที่กระชับเข้าใจง่าย ชอบสิ่งที่เป็นรูปธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งและอยากทำให้สังคมดีขึ้น ทั้งนี้เพราะเยาวชนได้เห็นโลกที่กว้างขึ้นจากเทคโนโลยี ได้เห็นปัญหาที่คนในสังคมและโลกกำลังเผชิญและยังเห็นความแตกต่างหลากหลายของความคิด มุมมอง รูปแบบการใช้ชีวิตที่มีความแตกต่าง ดังนั้นเยาวชนจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคตได้ ในประเด็นระดับชาติเยาวชนรุ่นใหม่เริ่มมองเห็นถึงเรื่องการศึกษา สังคม เศรษฐกิจ การเมือง รายได้ สิ่งแวดล้อม จากที่ผ่านมาเยาวชนไม่เคยได้เข้ามาจับบทบาทในสังคม ไม่มีพื้นที่หรือส่วนใดที่เปิดให้เยาวชนได้เข้ามามีส่วนร่วมและเสนอความคิดเห็น ในระยะหลังมานี้จึงเริ่มเห็นเยาวชนบางส่วนออกมาเคลื่อนไหวเรียกร้องและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ซึ่งบางเรื่องผู้ใหญ่ไม่เคยนึกถึงมาก่อนเลย

สรุปได้ว่า ช่วงอายุของเยาวชนได้ถูกนิยามไว้หลายแบบตามบริบทของแต่ละองค์กร และยังแบ่งตามเจเนอเรชันได้อีกด้วยลักษณะและพฤติกรรมของแต่ละช่วงวัยจะมีความแตกต่างกัน โดยเยาวชนรุ่นใหม่จะมีลักษณะที่พิเศษไปจากรุ่นก่อนอย่างชัดเจน เพราะการพัฒนาของเทคโนโลยีที่ทันสมัยคนรุ่นใหม่จะสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วเห็นความหลากหลายและความแตกต่างจากทั่วทุกมุมโลก ทำให้คนรุ่นใหม่รู้จักคิด รู้จักตั้งคำถาม และสามารถค้นหาคำตอบด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์และต้องการให้สังคมก้าวหน้าพัฒนาเท่าเทียมกับนานาประเทศ

การแสดงออกของเยาวชน

เยาวชนคืออนาคตของชาติแต่ถ้าความเป็นอยู่ของสังคมไม่เอื้อต่อสิ่งที่อนาคตของชาติต้องการ เยาวชนเหล่านั้นจึงเลือกที่จะออกมาเรียกร้องเพื่อให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าที่เป็น เพราะในอีกไม่นานเยาวชนจะต้องเติบโตไปเป็นกำลังของชาติ ซึ่งถ้าหากสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ดีแล้วในอนาคตก็คงจะไม่ดีด้วยเช่นกัน ในช่วงเวลาการเติบโต เยาวชนรุ่นใหม่ได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ของสังคม เช่น เรื่องครอบครัว การศึกษา ชีวิตความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ การเมือง คุณภาพชีวิต การบริหารงานของรัฐบาล เรื่องดังกล่าวนี้คือเรื่องที่ใกล้ตัวบางเรื่องยังส่งผลผูกพันถึงอนาคตอีกด้วย ปัจจุบันเยาวชนจำนวนมากลุกขึ้นวิจารณ์การบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพของรัฐบาลเพื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ก้าวหน้าทันสมัย หลายครั้งที่เยาวชนมักจะถูกจำกัดสิทธิและเสรีภาพไม่ให้เห็นแสดงออกทางการเมือง เพราะบางคนยังคงมีความเชื่อว่าเป็นเรื่องของผู้ใหญ่ ซึ่งความเป็นจริงตามหลักของสังคมประชาธิปไตยแล้วทุกคนล้วนมีสิทธิและเสียงในการแสดงออกทางการเมืองในฐานะประชาชนคนหนึ่ง การออกมาชุมนุมเรียกร้องจึงถือเป็นสิ่งที่พึงกระทำได้ และเมื่อเยาวชนมองเห็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นของประเทศไทยในปัจจุบัน ทั้งปัญหาด้านระบบ/โครงสร้าง ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม คอรัปชันทางนโยบาย อำนาจนิยมในระบบราชการและระบบการศึกษา กลุ่มเยาวชนได้ส่งเสียงเพื่อแสดงความคิดเห็นเรียกร้องให้รัฐบาลทบทวนหาทางออกร่วมกันและให้รับฟังความเห็นต่างของประชาชน ประกอบกับกลุ่มเยาวชนเห็นถึงความไม่เป็นธรรมในการยุบพรรคการเมืองพรรคหนึ่ง จึงเกิดเหตุการณ์กลุ่มนักเรียน นิสิต นักศึกษาหลายแห่งทั่วประเทศ ออกมาทำ “แฟลชม็อบ” เพื่อประท้วงรัฐบาลโดยเสนอให้มีการแก้ไขรัฐธรรมนูญแต่การชุมนุมก็ต้องหยุดลงเพราะสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19

เมื่อสถานการณ์โควิดดีขึ้นช่วงเดือนกรกฎาคม 2563 กลุ่มเพจ “เยาวชนปลดแอก” หรือ Free Youth ประกาศจัดชุมนุม เนื่องจากประชาชนมีความไม่พอใจในความบกพร่องของรัฐบาลเกี่ยวกับการจัดการโควิด ทั้งการเยียวยาที่ไม่ทั่วถึง ทั้งการกีดกันที่รัฐบาลเป็นต้นเหตุของการระบาด และมีการคุกคามประชาชนที่ออกมาวิพากษ์วิจารณ์ โดยข้อเรียกร้องของการชุมนุมดังกล่าว คือ ยุบสภา ร่างรัฐธรรมนูญใหม่ และหยุดการคุกคามประชาชน (iLaw, 2564) มีผู้เข้าร่วมการชุมนุมอย่างหลากหลายและกว้างขวางตั้งแต่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ เป็นการชุมนุมปราศจากอาวุธใดๆ แต่รัฐบาลกลับไม่เปิดใจรับฟังเสียงของกลุ่มเยาวชน มองว่าการชุมนุมครั้งนี้มีเบื้องหน้าเบื้องหลังเป็นทฤษฎีการสมคบคิด และมุ่งความสนใจหาว่าใครคือท่อน้ำเลี้ยง โดยไม่สนใจข้อคิดเห็นของเยาวชน จากนั้นเหตุการณ์เริ่มรุนแรงขึ้นรัฐบาลทำการสลายการชุมนุมด้วยความรุนแรงโดยใช้แก๊สน้ำตาและสารเคมี ทำให้องค์กรเครือข่ายเด็กและเยาวชน ได้แก่ บุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร ได้ออกแถลงการณ์เรียกร้องหยุดความรุนแรงต่อเด็ก เยาวชน และประชาชน (TCIJ, 2563) โดยข้อเรียกร้องสรุปได้ว่า 1) หยุดใช้อำนาจสั่งการเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ทหาร ตำรวจทุกกรม กอง หน่วย) ให้ใช้กำลังและอาวุธกับประชาชน และหยุดใช้ พ.ร.ก. ฉุกเฉิน

เป็นเครื่องมือในการละเมิด คุณค่าสิทธิและเสรีภาพของประชาชน 2) คืบความเป็นธรรมและเสรีภาพให้แก่ผู้ชุมนุม หักกระทำการโดยมิชอบ เช่น การจับกุม คุมขัง หน่วงเหนี่ยว อัมพาตผู้คนที่คิดต่าง บุกคุกเคสสถานโดยอ้างชอบความธรรม 3) หักคุกคามสิทธิเสรีภาพ และหยุดใช้ความรุนแรงต่อเยาวชน ให้เด็กและเยาวชนมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น มีสิทธิและมีเสียงในการพัฒนาประเทศนี้ในฐานะประชาชนคนหนึ่งอย่างเท่าเทียม 4) หยุดใช้อำนาจแทรกแซงสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน รวมทั้งหยุดใช้อำนาจแทรกแซงการทำหน้าที่ของสื่อมวลชนทุกแขนง ทั้งสื่อออนไลน์และสื่อกระแสหลัก

ภายหลังภาคประชาชนได้ยื่นร่างรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนผ่านโครงการ “ร่วมรื้อ ร่วมสร้าง ร่วมร่างรัฐธรรมนูญใหม่” เพื่อเสนอร่างรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนให้มีการรื้อบรรดากลไกการสืบทอดอำนาจของ คสช. พร้อมเปิดหนทางสู่การสร้างประชาธิปไตยผ่านการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่โดยประชาชน การเปลี่ยนที่มาของ ส.ว. การยกเลิกอำนาจของ ส.ว. ในการเลือกนายกฯ แต่ในท้ายที่สุดมีร่างรัฐธรรมนูญเพียง 1 ฉบับ ที่เกี่ยวกับการเสนอแก้ไขระบบเลือกตั้งที่ผ่านมาความเห็นชอบของรัฐสภา ส่วนร่างอื่นถูกปิดตกเนื่องจากได้รับเสียงเห็นชอบจาก ส.ว. ไม่ถึงหนึ่งในสาม

สรุปได้ว่า การแสดงออกของเยาวชนเกิดจากการมองเห็นปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นของประเทศไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านระบบโครงสร้างของรัฐบาล ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาคอร์รัปชันทางนโยบาย ปัญหาอำนาจนิยมในระบบราชการและปัญหาระบบการศึกษา เยาวชนเห็นว่าเหล่านี้สิ่งผลกระทบต่ออนาคตของตนและต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ก้าวหน้าทันสมัย แต่รัฐบาลกลับไม่ยอมรับฟังมีการคุกคาม ช่มชู้ ใช้อำนาจกักขัง ผู้ที่ออกมาวิจารณ์และเห็นต่าง

ทางออกของเยาวชนกับรัฐบาลไทยยุค New Normal

ปัจจุบันหน่วยงานองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีการปรับตัวใช้เทคโนโลยีดิจิทัล รูปแบบและกระบวนการทำงานเปลี่ยนจากเดิมเป็นแบบใหม่โดยนำแพลตฟอร์มหรือแอปพลิเคชันต่างๆ มาใช้งาน มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง ลดขั้นตอนการทำงานให้เกิดความยืดหยุ่นและรวดเร็วในการให้บริการเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ของผู้ใช้บริการ ในหน่วยงานของรัฐบาลได้เตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงโดยจัดกิจกรรมที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เช่น การบริหารงานเป็นระบบดิจิทัล การจัดโครงสร้างระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัว เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใสปราศจากการทุจริต การบริหารราชการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นต้น ส่วนประชาชนก็ปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตใหม่และพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีของตนเองเช่นกัน ซึ่งทักษะนี้เป็นเรื่องปกติของคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นการสั่งซื้ออาหารสินค้า การเรียกรถแท็กซี่ การซื้อขายทางออนไลน์ การหาข้อมูลข่าวสารบนโลกออนไลน์ มีการแสดงออกทางสังคม

ผ่านโซเชียลมีเดีย เฟสบุ๊ก ไลน์ ทวิตเตอร์ ทั้งเรื่องส่วนตัว การศึกษา เศรษฐกิจ สังคม รวมถึงการบริหารงานของรัฐบาล จึงเป็นเรื่องง่ายที่เมื่อกลุ่มเยาวชนได้รับข้อมูลและเห็นว่าการบริหารงานของรัฐบาลมีความผิดปกติไม่เป็นธรรม ไม่เป็นประชาธิปไตยจะเกิดกระแสวิพากษ์วิจารณ์ในสื่อโซเชียลมีเดียและกระจายไปอย่างรวดเร็ว

ในยุค New Normal เยาวชนต้องปรับเปลี่ยนวิถีการใช้ชีวิตใหม่ทั้งเรื่องการศึกษาและการดำเนินชีวิตประจำวัน แต่จะมีเยาวชนส่วนหนึ่งที่ต้องมีวิถีชีวิตใหม่จากผลกระทบของโรคโควิด-19 เช่น ความไม่พร้อมด้านการเรียนการสอน จากเรียนที่โรงเรียนต้องเปลี่ยนเป็นเรียนผ่านออนไลน์บางคนไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์และสัญญาณอินเทอร์เน็ต เรียนไม่เข้าใจ มีเด็กจำนวนมากหลุดจากระบบการศึกษา ด้านเศรษฐกิจของครอบครัวจากการสูญเสียหัวหน้าครอบครัวจากโรคโควิด-19 เป็นผลจากการไม่ได้รับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม หรือตกงานขาดรายได้จากการปิดกิจการของสถานประกอบการ เยาวชนเพียงต้องการให้ผู้ใหญ่รับฟังช่วยแก้ไขปัญหาหาทางออกร่วมกัน ผู้เขียนเห็นว่ารัฐบาลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเยาวชนปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมพร้อมทั้งร่วมหาแนวทางการแก้ไขปัญหาเพื่อให้บ้านเมืองเกิดการพัฒนา โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมอีกทั้งเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นทัศนคติในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของรัฐบาลที่จะมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ทำให้รัฐมีความระมัดระวังรอบคอบในการกำหนดนโยบายบริหารงานพร้อมทั้งยังสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างเหมาะสม (วิสุทธิ โพธิ์แท่น, 2550) ได้แก่ การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองและการบริหาร มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ในระหว่างประชาชนให้เท่าเทียมกัน อำนาจในการตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ นั้น จะส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน มีการเพิ่มการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนมีความยืดหยุ่นได้ กล่าวคือมีโครงสร้างการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีความโปร่งใสและคำนึงถึงความต้องการทรัพยากรของผู้มีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ (วรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล, 2549) ผู้เขียนขอเสนอแนวทางดังนี้

1. รัฐบาลต้องบริหารราชการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน เน้นบริหารแบบกระจายอำนาจ ไม่รวมอำนาจไว้ที่บุคคลคนเดียว มีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเยาวชนในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและผลักดันวาระทางสังคม จัดหาที่ซึ่งเยาวชนสามารถเข้าไปทำกิจกรรมเพื่อแสดงความคิดเห็นของตนเองได้ ส่งเสริมและให้เคารพสิทธิเสรีภาพ สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างเยาวชนกับเครือข่ายต่างๆ เพื่อร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาสังคมและประเทศ

2. จัดการโครงสร้างระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่นคล่องตัวเกิดความรวดเร็วคุ้มค่า โปร่งใสปราศจากการทุจริต เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกระบวนการ วิธีการ

ดำเนินงาน รวมถึงเอกสารและข้อมูลต่างๆ ของภาครัฐ สร้างความโปร่งใสและเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

3. รัฐบาลควรพัฒนาการบริหารงานเป็นระบบดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัด มีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคล การจัดเก็บรวบรวม แลกเปลี่ยนข้อมูลปลอดภัยและมีมาตรฐาน

4. รัฐบาลควรมีนโยบายเร่งฟื้นฟู กระตุ้นเศรษฐกิจไทยหลังโควิด-19 คลี่คลาย ส่งเสริมภาคธุรกิจให้ฟื้นตัวทำให้เกิดการจ้างงานลดปัญหาเด็กจบใหม่ไม่มีงานทำ สนับสนุนธุรกิจให้ทำงานผ่านระบบดิจิทัลและพัฒนาทักษะแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การปรับปรุงการบริหารงานและปรับเปลี่ยนท่าทีของรัฐบาลจะช่วยให้บรรยากาศทางการเมืองภายในประเทศดีขึ้น เยาวชนจะคลายกังวลกับอนาคตของตนและไว้วางใจการบริหารงานของรัฐบาล ทั้งนี้รัฐบาลต้องเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน เปิดใจรับฟังปัญหาและเสนอแนวทางแก้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่เยาวชนและประเทศชาติต่อไป

บทสรุป

จากการบริหารงานของรัฐบาลภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ประชาชนบางส่วนเกิดความไม่พอใจ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการวัคซีน การบริหารจัดการผู้ป่วยโควิด-19 การสั่งปิดสถานประกอบการ การออกคำสั่งที่สร้างความสับสนให้กับประชาชน และระบบการทำงานของรัฐบาลที่ล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์ทำให้เกิดการสูญเสียมากมาย ทำให้เยาวชนรุ่นใหม่เกิดความกังวลใจต่อการฝากอนาคตไว้ภายใต้การบริหารประเทศของรัฐบาลและต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในสังคม เนื่องจากการดำเนินชีวิตภายหลังจากโควิด-19 จะเป็นการใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “ชีวิตวิถีใหม่” หรือ “New Normal” ที่เหล่าเยาวชนจะต้องเผชิญจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้ใหญ่มีหน้าที่การงานเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ

เยาวชนรุ่นใหม่ได้เริ่มแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ ของสังคม เช่น เรื่องครอบครัว การศึกษา ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ การเมือง คุณภาพชีวิต การบริหารงานของรัฐบาล รวมถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เปิดกว้าง ทำให้เกิดการวิจารณ์การทำงานของรัฐบาลเพื่อต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และอยากให้รัฐบาลรับฟังเสียงประชาชนทบทวนการทำงานและหาทางออกร่วมกันเพราะนี่คือสังคมที่คนรุ่นใหม่ต้องใช้ชีวิตต่อไป แต่รัฐบาลกลับไม่รับฟังการชุมนุมประท้วงจึงเกิดขึ้น การชุมนุมครั้งนี้ผู้ชุมนุมส่วนใหญ่เป็นเยาวชนที่กำลังศึกษามีทั้งนักเรียน นิสิต นักศึกษา โดยข้อเรียกร้องคือให้รัฐบาลยุบสภา ร่างรัฐธรรมนูญใหม่ และหยุดการคุกคามประชาชน และจบลงที่การสลายการชุมนุมด้วยความรุนแรง แท้จริงแล้วกลุ่มเยาวชนเพียงแค่ต้องการแสดงออกทาง

การเมืองในฐานะประชาชนคนหนึ่งที่ต้องการให้ประเทศเกิดการพัฒนา อยากให้รัฐบาลทบทวนปัญหาและหาทางออกร่วมกัน

ดังนั้นรัฐบาลควรเปิดใจรับฟังและปรับเปลี่ยนการทำงานให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ของเยาวชน จัดโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นใช้เทคโนโลยีช่วยทำงาน บริหารราชการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ตรวจสอบกระบวนการ วิธีการดำเนินงาน รวมถึงเอกสารและข้อมูลต่างๆ ของภาครัฐ สร้างความโปร่งใสและเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับประชาชน มีพื้นที่ปลอดภัยสำหรับเยาวชนเพื่อแสดงความคิดเห็นและผลักดันวาระทางสังคม เคารพสิทธิเสรีภาพ สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างเยาวชนกับเครือข่ายต่างๆ เพื่อร่วมกำหนดทิศทางอนาคตในการพัฒนาสังคมและประเทศ อีกทั้งรัฐบาลควรมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจเพิ่มการจ้างงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่จะทำให้ประเทศสามารถเดินหน้าต่อไปได้

เอกสารอ้างอิง

- กรุงเทพธุรกิจ. (2563). 20 ก.ย. วันเยาวชนแห่งชาติ สรุปลสถานการณ์ ‘เด็กและเยาวชน’ ไทย กำลังเจอกับอะไร. สืบค้น 22 พฤษภาคม 2562, จาก <https://shorturl.asia/jKTEc>
- ทองคำดี แสงสว่างวัฒนะ และคณะ. (2563). “New Normal” วิถีชีวิตใหม่และการปรับตัวของคนไทยหลังโควิด-19: การงาน การเรียน และธุรกิจ. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(3), 371-386.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. (2549). *ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสภา. (2563). เบื้องหลังการบัญญัติศัพท์คำว่า New normal. สืบค้น 23 พฤษภาคม 2565, จาก <https://royalsociety.go.th>
- วิสุทธิ โปธิแท่น. (2550). *แนวคิดพื้นฐานของประชาธิปไตย*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.
- สรายุทธ แก้วกุลปรีชา. (2564). *การบริหารราชการแผ่นดินในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: กลไกของฝ่ายปกครองในการแก้ไขปัญหาด้วยการบูรณาการและนวัตกรรม*. สืบค้น 10 พฤษภาคม 2565, จาก <http://www.personnel.moi.go.th/recruitment/2564>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สถิติประชากรศาสตร์ ประชากรและเคหะ*. สืบค้น 22 พฤษภาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/rNbi5>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *สรุปสาระสำคัญของแผนการปฏิรูปประเทศ*. สืบค้น 22 พฤษภาคม 2565, จาก <http://nscr.nesdb.go.th/wp-content/uploads/2020/01/เล่มสรุปสาระสำคัญของปฏิรูปประเทศ.pdf>

- สุชาติ เรืองแสงทองกุล. (2560). *การกระทำทางรัฐบาลและปัญหาการตรวจสอบการกระทำทางรัฐบาล*. (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขานิติศาสตร์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- iLaw. (2564). 1 ปี มีอัยยวชนปลดแอก: ข้อเรียกร้อง “ร่างรัฐธรรมนูญใหม่” ยังไม่คืบหน้า. สืบค้น 23 พฤษภาคม 2565, จาก <https://ilaw.or.th/node/5920>
- Natchaphon B. (2563). *คุณเกิดในเจนโอเรชั่นไหน มาดูความแตกต่างของคนแต่ละเจนกัน*. สืบค้น 22 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.sanook.com/campus/1401267/>
- Parry & Urwin. (2011). Generational Differences in Work Values: A Review of Theory and Evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13(1), 79-96.
- TCIJ. (2563). *เครือข่ายเด็กและเยาวชน เรียกร้องหยุดความรุนแรงต่อเด็ก เยาวชน และประชาชน*. สืบค้น 23 พฤษภาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/W9jfa>
- Thomas R, D. (2011). *Understanding Public Policy*. (13th ed). New Jersey: Pearson Education.

**นโยบายการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรม
ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก***
TOURISM MANAGEMENT POLICY ON BUDDHISM IN THE EASTERN SPECIAL
DEVELOPMENT ZONE



พัชรศศิ เรืองมณีญาติ, พงศ์นคร โภชากรณ์, เพ็ญหทัย พงษ์สุวรรณ
Phatsasi Ruaengmaneeya, Pongnakorn Pochakorn, Pienghatai Pongsuwan
กองบัญชาการกองทัพไทย
Royal Thai Armed Forces Headquarters
E-mail: bumbunsiya@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิชาการเพื่อนำเสนอการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นนโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย อีกทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัดในพื้นที่ท่องเที่ยวยอดนิยมและยังเป็นการกระจายนักท่องเที่ยวไปยังสถานที่ท่องเที่ยวรองในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยมีการจัดทำคู่มือการท่องเที่ยวจากสนามบินอยู่ตะเภาไปยังแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ บนเว็บไซต์เพื่อให้ชาวต่างชาติวางแผนการท่องเที่ยวได้ รวมถึงแนะนำศาสนสถานหรือสถานที่ที่มีความสำคัญทางศาสนาในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และการทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับความรู้ ประวัติความเป็นมาของศาสนสถานต่าง ๆ ขนบ ธรรมเนียม ประเพณีพื้นถิ่น รวมทั้งการสร้างความรู้เข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรม คือ หลักอปริหานิยธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาทางสังคม เป็นธรรมที่ไม่ทำให้เสื่อมเป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว เป็นหลักธรรมสำหรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนา การจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: นโยบายการจัดการท่องเที่ยว; พุทธธรรม; เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

*Received March 23, 2022; Revised June 7, 2022; Accepted June 9, 2022

Abstract

This paper is an academic paper presenting the sustainable tourism management policy on Buddhism in the eastern special development zone focusing on the policy of infrastructure development, facilities to support the expansion of the tourism industry and to facilitate tourists who come to travel conveniently, quickly and safely. It also solves the problem of traffic congestion in popular tourist areas and also distributes tourists to secondary tourist attractions in the eastern special development zone, by preparing a tourist guide from U-Tapao airport to various attractions in EEC on the website for foreigners to plan travel. It is being promoted the recommended tourist attractions in the EEC and doing Buddhist activities for tourists to gain knowledge of history of various religious places along with being able to apply doctrines and principles in daily life. The Buddhist principles related to the development of tourism management are the Aparihaniyadhamma 7 principles, which are appropriate principles for social development. It is fair and does not deteriorate, leading to unilateral prosperity. It is a principle for application in the development of the efficient tourism management.

Keywords: Tourism Management Policy; Buddhism; Eastern Special Development Zone

บทนำ

การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเป็นหนึ่งในแผนงานย่อยภายใต้แผนการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการยกระดับการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นแต่ก็พบสภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาการท่องเที่ยว ได้แก่ 1. กลุ่มตลาดนักท่องเที่ยวที่ไม่มีคุณภาพ 2. โครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมและโลจิสติกส์บางพื้นที่ยังไม่สะดวก 3. การขาดแคลนแรงงานและการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว 4. ความปลอดภัยและความเชื่อมั่นจากนักท่องเที่ยว การหลั่งไหลเข้ามาของนักท่องเที่ยวในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษจะพบกับการท่องเที่ยวในรูปแบบเดิมซ้ำกันซึ่งไม่มีการพัฒนาหรือการปรับเปลี่ยนแต่อย่างใด เมื่อมองรูปแบบการท่องเที่ยวแล้วในภาพรวมจะเป็นรูปแบบการท่องเที่ยวเพื่อขายสินค้าเฉพาะอย่าง โดยไม่คำนึงถึงการนำเสนอคุณค่าของแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของสินค้า เรื่องราวประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศาสนสถานรวมถึงสถานที่สำคัญทางศาสนาซึ่งจะเป็นเรื่องราวที่ดึงดูดสร้างความสนใจให้นักท่องเที่ยวที่เดินทางมาเยี่ยมชมได้มากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่ตรง

กับความต้องการของนักท่องเที่ยวและเพื่อให้นักท่องเที่ยวนิยมมาท่องเที่ยวให้มากขึ้น นำรายได้ทางเศรษฐกิจมาสู่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จึงควรมีการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนนโยบายการท่องเที่ยวให้ทันสมัยและเหมาะสมกับโลกยุคปัจจุบัน

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้เขียนสนใจศึกษาการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก โดยบทความวิชาการนี้ได้นำเสนอนโยบายการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมด้วยการนำหลักอปริหานิยธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักคำสอนในพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่เจ้าวัชชีผู้ปกครองแคว้นทั้งหลาย เป็นหลักการที่ทำให้ห้วงศรัทธาหรือสังคมไม่เผชิญหน้ากับความเสื่อม หากกลุ่มคนต่าง ๆ พากันประพฤติ และปฏิบัติร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพราะเป็นหลักการที่จะทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างสมัคสมานสามัคคีปรองดองระหว่างกันและกัน (ปณฺธญา ลีลายุทธ, 2556) โดยนำหลักธรรมนี้เป็นหลักการทำงานในการส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวใน เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor :EEC) รวมถึงศาสนสถานและสถานที่สำคัญทางศาสนาไปพร้อมกัน

การพัฒนาการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรม

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีความสำคัญต่อประเทศชาติและเป็นศาสนาที่ชาวไทยเคารพนับถือมาเป็นเวลานาน วิถีชีวิตของคนไทยได้กลมกลืนกับหลักความเชื่อและหลักปฏิบัติในพระพุทธศาสนาตลอดเวลายาวนาน โดยได้แบ่งความสำคัญของพระพุทธศาสนา ดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

1. พระพุทธศาสนาเป็นหลักในการดำเนินชีวิตของคนไทย เพราะคนไทยนำหลักธรรมมาประพฤติ ปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
2. พระพุทธศาสนาเป็นหลักในการปกครองประเทศ กษัตริย์ทุกพระองค์ของไทยได้นำเอา หลักธรรมพระพุทธศาสนาไปใช้ในการปกครองประเทศ เช่น ทศพิธราชธรรม หรือใช้หลัก “ธรรมาธิปไตย” และหลักอปริหานิยธรรม เป็นหลักในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
3. พระพุทธศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ เนื่องจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนา มุ่งเน้นให้เกิดความ รักความสามัคคีกัน มีความเมตตา กรุณาต่อกัน
4. พระพุทธศาสนาเป็นที่มาของวัฒนธรรมไทย ด้วยวิถีชีวิตของคนไทยผูกพันกับพระพุทธศาสนา จึงเป็นกรอบในการปฏิบัติตนตามหลักพิธีกรรมในพระพุทธศาสนาต่าง ๆ
5. พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นสถาบันหลักของสังคมไทย พระพุทธศาสนา เป็นศาสนาที่ สังคมไทยส่วนใหญ่นับถือ และสืบทอดกันมาเป็นช้านาน ดังนั้นพระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญของวิถีชีวิตของคนไทย พระพุทธศาสนาจึงมีความสำคัญในด้านต่างๆ ทั้งด้านการศึกษา ด้านสังคม และด้านศิลปกรรม

6. พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นรากฐานของวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนไทยผูกพันอยู่อย่างแนบแน่นกับพระพุทธศาสนา ซึมแทรกผสมผสานอยู่ในแนวความคิด จิตใจและกิจกรรมแทบทุกก้าวของชีวิตโดย ตลอดเวลายาวนาน

7. พระพุทธศาสนาในฐานะเป็นเอกลักษณ์ของชาติ การที่พระพุทธศาสนาอยู่กับคนไทยมาช้านาน จึงก่อให้เกิดการซึมซาบเอาหลักปฏิบัติของพระพุทธศาสนาให้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ก่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์ของคนไทยที่ไม่เหมือนกับชาติอื่นๆ ที่เป็นเอกลักษณ์เด่น ได้แก่ รักความเป็นอิสระ และความมีน้ำใจไมตรี

ดังนั้นการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรม (โสภณ สุขสำอาง, 2554) มีจุดมุ่งหมายในการก่อให้เกิดรายได้แก่ชุมชน เผยแพร่วัฒนธรรมอันดีงาม และยังเป็นการสืบทอดพระพุทธศาสนา โดยส่งเสริมจิตใจให้นักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ มาท่องเที่ยวสถานที่ท่องเที่ยวประเภทศาสนสถานมากขึ้น เป็นการเดินทางที่ควบคู่กับการศึกษาการพัฒนาจิตใจของผู้เดินทาง (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, 2559) หรืออีกนิยามหนึ่งของการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรม คือ การเดินทางท่องเที่ยวศาสนสถานที่มีความสำคัญทางศาสนาเพื่อให้นักท่องเที่ยวได้รับความรู้ ประวัติความเป็นมาของศาสนสถานต่างๆ และเรียนรู้หลักธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีต่าง ๆ ของไทย ในพื้นที่ของจังหวัดต่าง ๆ ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC)

ประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และ ระยอง สถานการณ์ด้านการท่องเที่ยวในปัจจุบันจังหวัดชลบุรีเป็นจังหวัดที่มีผู้มาเยือนมากที่สุดคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 61.96 ของจำนวนผู้มาเยี่ยมเยือนทั้งหมดตรงลงมา คือ จังหวัดระยอง และ ฉะเชิงเทรา คิดเป็นร้อยละ 26.42 และ 11.96 ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญจำนวนมากและมีความหลากหลายของแหล่งท่องเที่ยว อาทิ แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวเชิงนันทนาการ แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรกรรม และการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ อีกทั้งยังมีแหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น (Man-made Attraction) อาทิ สวนสนุก สวนน้ำ ศูนย์การค้า สถานบันเทิง และการจัดงานกิจกรรมพิเศษ เช่น การจัดแข่งขันกีฬาทางน้ำ การจัดแสดงคอนเสิร์ต และการแสดงนิทรรศการระดับนานาชาติ เป็นต้น เพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดสิ่งจูงใจในการท่องเที่ยว นอกจากนี้ผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ยังได้พัฒนาและนำเสนอกิจกรรมการท่องเที่ยวในรูปแบบที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการของนักท่องเที่ยวแต่ละกลุ่มตลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักท่องเที่ยวแบบกลุ่มครอบครัว กลุ่มธุรกิจและการลงทุนระดับนานาชาติ โดยที่มีจำนวนแหล่งท่องเที่ยวแนะนำในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) รวมทั้งสิ้นกว่า 155 แห่ง แบ่งเป็นจังหวัดชลบุรี 69 แห่ง จังหวัดระยอง 55 แห่ง และ จังหวัดฉะเชิงเทรา

มีแหล่งท่องเที่ยว 31 แห่ง เมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมการเดินทางมาท่องเที่ยวใน 3 จังหวัด เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) ในช่วงครึ่งปีแรกของปี พ.ศ. 2560 พบว่า ผู้มาเยี่ยมเยือนส่วนใหญ่มาเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ (Leisure)

ความสำคัญและปัญหาของการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

การท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีสภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาการท่องเที่ยวหลายประการ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561)

1. กลุ่มตลาดนักท่องเที่ยวที่ไม่มีคุณภาพ เนื่องจากนักท่องเที่ยวที่เดินทางมาท่องเที่ยวส่วนใหญ่เป็นคนไทยและนักท่องเที่ยวต่างชาติชาวจีนที่บางส่วนมีการใช้จ่ายเพื่อการท่องเที่ยวในระดับต่ำ จึงक्रमส่งเสริมและเจาะตลาดที่เป็นนักท่องเที่ยวคุณภาพอย่างกลุ่มประเทศทางตะวันตกให้มากขึ้น

2. โครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมและโลจิสติกส์บางพื้นที่ยังไม่สะดวก ไม่เชื่อมโยงถึงแหล่งท่องเที่ยวหรือเชื่อมโยงแต่มีปัญหามาตรฐานในการเดินทางเชื่อมโยงระหว่าง 3 จังหวัดและการเดินทางจากตัวเมืองสู่เมืองท่องเที่ยวรอง และสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ รวมทั้งปัญหาการจราจรติดขัดในพื้นที่ท่องเที่ยวยอดนิยม

3. การขาดแคลนแรงงานและการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว รวมทั้งบุคลากรด้านการท่องเที่ยวยังขาดมาตรฐานและทักษะโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาเพื่อนบ้าน จีน เกาหลี รัสเซีย และสวีเดน เป็นต้น

4. ความปลอดภัยและความเชื่อมั่นจากนักท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวขาดความเชื่อมั่นและมีความกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยในการเดินทางมาท่องเที่ยวในบางพื้นที่ สืบเนื่องจากยังมีปัญหาด้านสังคมและการเอาเปรียบนักท่องเที่ยวอยู่บ้าง เช่น คุณภาพและมาตรฐานของโรงแรมและที่พักไม่เหมาะสมกับระดับราคา การเอาเปรียบด้านราคาสินค้าและบริการด้านท่องเที่ยว เป็นต้น

หลักการบริหารนิยธรรม 7

อธิปหานิยธรรม แปลว่า ธรรมไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อมเป็นไปเพื่อความสุขเพียงเดียว หมายถึง ธรรมที่ทำให้ไม่เสื่อมเกิดความสุขทั้งส่วนตนและส่วนรวมนำความสุขมาสู่หมู่คณะฝ่ายเดียว สรุปก็คือ เป็นหลักธรรมที่สอนให้เรารู้จักหลักการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างชุมชน องค์กรหรือสถาบันให้เข้มแข็งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งหมู่ชนกับผู้บริหารบ้านเมือง หลักธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาทางสังคม คือ อธิปหานิยธรรมหรือวัชชี อธิปหานิยธรรม ได้แก่ ธรรมไม่ทำให้เสื่อมเป็นไปเพื่อความสุขเพียงเดียวมี 7 ประการ (ที.ม. (ไทย).10/70/90) สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง ดังนี้

1. หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์
 2. พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงกระทำหรือพร้อมเพรียงกันปกป้องบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย
 3. ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม
 4. ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง
 5. บรรดาकुสตรีกุลกุมารทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือฉุดคร่าขึ้นใจ
 6. เคารพสักการะบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่างๆ) ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป
 7. จัดให้ความอารักขา คุ่มครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมีได้มา พึงมาสู่แคว้นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแคว้นแคว้นโดยผาสุก
- การปกครองทุกระดับหากมีคุณธรรม 7 ข้อ ที่ชื่อว่า อปรีหานิยธรรมแล้วก็จะมีแต่ความเจริญมีความสามัคคีเป็นปึกแผ่นแน่นหนาศัตรูไม่สามารถทำลายได้ถ้าเราจะส่งเสริมให้ระบอบประชาธิปไตยมันคงเกิดเป็นคุณประโยชน์ใหญ่หลวงต่อชาติบ้านเมืองควรพร้อมเพรียงกันยึดแนวหลักอปรีหานิยธรรม 7 ประการหากสามารถปฏิบัติได้โดยพร้อมเพรียงกันแล้วการเมืองจะกลายเป็นการเมืองบริสุทธิ์แก้ปัญหาของชาติได้สำเร็จเป็นแบบอย่างการเมืองดีเด่นที่โลกจะชื่นชมยินดีมาก

นโยบายการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกด้วยหลักอปรีหานิยธรรม 7

การจะจัดทำนโยบายเพื่อรองรับการขยายตัวของอุตสาหกรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน และอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย จำเป็นต้องมีการจัดทำนโยบายการบริหารพื้นที่ในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ให้บรรลุเป้าหมายประโยชน์สูงสุดทั้งในพื้นที่เองและต่อภาพรวมของประเทศ ความจำเป็นในการกำหนดนโยบายที่ดี และกระบวนการจัดการนโยบายต้องมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนมากที่สุด เป็นแนวทางในการจัดสรรแบ่งปันทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคมระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ และประชาชนอย่างเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และยึดถือคุณธรรมในการดำเนินการ เปิดกว้างให้ตอบรับและตอบสนองต่อความคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด การนำหลักอปรีหานิยธรรม 7 มาเป็นแนวกำหนดนโยบายให้สอดคล้อง

แนวทางการพัฒนาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความเหมาะสม สมควรนำเสนอเป็นหลักการหนึ่งในการใช้กำหนดนโยบายภาครัฐที่มีผลต่อภาคประชาสังคม ดังนี้

1. การประชุมหาข้อสรุปร่วมกันระหว่างภาคราชการ เอกชนและประชาสังคมในการสนับสนุนการลงทุนพัฒนาคมนาคมและโลจิสติกส์ภายใต้แผนงานพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกควบคู่กันทั้งในแนวทางการสนับสนุนการโลจิสติกส์เชิงอุตสาหกรรมควบคู่กับการรองรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เช่น ระบบขนส่งจากสนามบินสู่ท่าอากาศยานหลักและจัดทำแผนพิจารณาการกระจายตัวของนักท่องเที่ยวเพื่อแก้ปัญหาการขนส่งมวลชนสาธารณะภายในจังหวัดและเชื่อมโยงระหว่าง 3 จังหวัด การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ๆ และสร้างเรื่องราวประวัติศาสตร์โดยร่วมกับปราชญ์ชุมชน หรือผู้อาวุโสในพื้นที่เพื่อสร้างการดึงดูดและจูงใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวในพื้นที่ที่มีเพิ่มมากขึ้น โดย ยอมรับในเหตุผลที่ถูกต้องที่เป็นประโยชน์ เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันของทุกคนในสังคม

2. สร้างความพร้อมเพรียงในการกระทำกิจกรรมที่ควรทำ เช่น ในแต่ละแหล่งท่องเที่ยวจัดทำเส้นทาง คู่มือ เว็บไซต์บอกเล่าเรื่องราวการท่องเที่ยวที่สอดคล้องเป็นเรื่องราวและเชื่อมต่อกันได้ จากแหล่งหนึ่งไปอีกแหล่งหนึ่ง โดยผนวกสิ่งที่น่าสนใจระหว่างการเดินทางไปแต่ละพื้นที่ด้วย เช่น ร้านอาหาร ร้านของที่ระลึก ร้านกาแฟ โดยในแต่ละพื้นที่ระหว่างการเดินทางต้องมีการนำอัตลักษณ์ของชุมชนออกมาเพื่อสร้างความหลากหลายรองรับกลุ่มนักท่องเที่ยวได้มากยิ่งขึ้น การร่วมกันสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ (Man-made Attractions) เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงชุมชนและวิถีชีวิตชุมชน การปรับปรุงระบบเสียงบรรยายให้มีหลากหลายภาษามากขึ้นเพื่อรองรับนักท่องเที่ยวต่างชาติ โดยกิจกรรมทั้งหมดต้องเกิดจากการประสานความร่วมมือกันทำอย่างพร้อมเพรียง ไม่แข่งขัน แย่งชิง หรือก่อการทะเลาะจนนำไปสู่การแตกความสามัคคีระหว่างชุมชน

3. การออกกฎระเบียบในการดำเนินธุรกิจให้เป็นไปอย่างถูกต้องและชอบธรรม แทนการปฏิบัติที่ปล่อยอิสระให้ผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจกันตามกลยุทธของตนเอง โดยที่สุดแล้วจะก่อให้เกิดความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย และยากต่อการควบคุมมาตรฐาน โดยใช้มาตรการต่างๆ เช่น สนับสนุน ให้เกิด Online Travel Agency: OTA ที่เป็นสัญชาติไทย ดังนี้

รูปแบบที่ 1 สนับสนุนให้เอกชนพัฒนาระบบ Online Travel Agency ที่ให้หน่วยงานการท่องเที่ยวของประเทศไทย เช่น การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยเป็นที่เลี้ยงในการพัฒนาระบบหรือสนับสนุนการลงทุนแก่ภาคเอกชน ซึ่งรายได้และผลกำไรเป็นของเอกชน

รูปแบบที่ 2 เป็นการลงทุนร่วมระหว่างรัฐและเอกชนโดยการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยร่วมกับสภาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยและธุรกิจตัวแทนจำหน่ายของไทย พัฒนาระบบร่วมกันไม่ว่าจะเป็นประกอบการนำเที่ยว ที่พัก การเดินทาง ซึ่งรายได้และผลกำไรเป็นผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้ลงทุน

รูปแบบที่ 3 มอบหมายให้การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยพัฒนา Web Application ในรูปแบบ Platform และเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาทำการซื้อขายผ่าน Platform ที่การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยพัฒนาขึ้นทั้งนี้ ทั้งนี้รายได้และผลกำไรเข้าสู่รัฐ สามารถต่อยอดและขยายผลในวงกว้างครอบคลุมทั่วประเทศ

4.การให้เคารพและเชื่อฟังผู้นำที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบนั้นโดยผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ในการสนับสนุนผู้นำในการกำหนดกลยุทธ์ กำหนดวิสัยทัศน์และลำดับความสำคัญของสิ่งต่างๆ ซึ่งเมื่อแผนงาน แนวทางปฏิบัติต่างๆได้กำหนดมาแล้ว ย่อมเป็นหน้าที่ของทุกคนในหน่วยงานที่จะต้องร่วมกับผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น เพื่อจัดการขาดความไว้วางใจ และไม่เชื่อฟังผู้นำ ซึ่งที่สุดแล้วมักจะนำไปสู่การต่อต้านหรือขัดขวางการปฏิบัติงาน จนเกิดปัญหาความล่าช้าและไม่ทันต่อการพัฒนาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ทันต่อการขยายตัวของ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว และอำนวยความสะดวกให้แก่นักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

5.การเคารพสิทธิมนุษยชน ที่คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) (การปฏิบัติตามกรอบการคุ้มครอง เคารพ เยียวยา (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : Implementing the Protect, Respect, Remedy Framework (UNGPs), 2554) ซึ่งประเทศสมาชิกสหประชาชาติ ได้ให้การรับรองเอกสารหลักการแห่งสหประชาชาติด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน : การปฏิบัติตามกรอบการคุ้มครอง เคารพ เยียวยา (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights : Implementing the Protect, Respect, Remedy Framework (UNGPs) ซึ่งมีเสาหลัก 3 ประการเป็นพื้นฐานสำคัญ ได้แก่

(1) ให้อำนาจหน้าที่ในการ “คุ้มครอง” ประชาชน (State Duty to Protect) จากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่กระทำโดยบุคคลรวมทั้งองค์กรภาคธุรกิจจากการมีนโยบายควบคุมที่เหมาะสม

(2) ให้ภาคธุรกิจ “เคารพ” ในหลักสิทธิมนุษยชน (Corporate Responsibility to Respect) ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจระดับใดก็ตาม ต้องคำนึงถึงผลกระทบในทางลบที่จะตามมาในการดำเนินกิจการ และควรที่จะใช้ความระมัดระวังเพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิของผู้อื่น

(3) การเข้าถึง “การเยียวยา” (Access to Effective Remedy) ผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนต้องเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเยียวยาในทางศาลหรือไม่ใช่ในทางศาลก็ตาม

จากหลักการที่กำหนดไว้เป็นสากลดังนี้ การกำหนดนโยบายการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จึงต้องคำนึงถึงหลักสากลและกำหนดแนวทางปฏิบัติย่อยให้สอดคล้องและตอบสนองต่อหลักการดังกล่าวให้มากที่สุด เนื่องจากในเขตพัฒนาพิเศษภาค

ตะวันออกนั้นประกอบไปด้วยผู้คนหลากหลายเชื้อชาติที่มาทำงานในพื้นที่ การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปตามหลักการสากลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

6. การให้ความเคารพสถานที่ ซึ่งประกอบด้วย การประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวทั้งไทยและต่างชาติ ให้ตระหนักถึงขนบธรรมเนียม ประเพณีปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและความเชื่อของประชาชนแต่ละสถานที่โดยเคร่งครัด ซึ่งหมายรวมถึงการแนะนำรูปแบบการใช้ชีวิต การแต่งกายและวัฒนธรรมทั้งการขึ้นและการปฏิบัติที่ถูกต้องแก่นักท่องเที่ยวในการเข้าเยี่ยมชมสถานที่ทางประวัติศาสตร์หรือสถานที่ซึ่งเป็นที่เคารพสักการะของคนไทย ซึ่งเป็นการเผยแพร่“อำนาจละมุน”หรือ ซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power) ของไทย ในการขยายอิทธิพล การเปลี่ยนแปลงความคิด การทำให้ผู้คนมีส่วนร่วม หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น ให้คนทั่วโลกได้รู้จักและซึมซับความเป็นไทย เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเพิ่มมูลค่า เศรษฐกิจสร้างสรรค์ หรือ Creative Economy ที่มาจากองค์ความรู้ต่างๆ ทรัพย์สินทางปัญญา และการวิจัย ซึ่งเชื่อมโยงกับวัฒนธรรม พื้นฐานทางประวัติศาสตร์ การสั่งสมความรู้ของสังคม เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อใช้ในการพัฒนาธุรกิจ การผลิตสินค้าและบริการในรูปแบบใหม่ซึ่งสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจหรือคุณค่าทางสังคมอย่างได้ผล

7. การดูแลเอาใจใส่ต่อผู้มาเยือน สร้างความเชื่อมั่นให้กับนักท่องเที่ยว การมุ่งเน้นลูกค้าเป็นสำคัญ (Customer Focus) ให้บริการด้วยจิตสาธารณะและจิตใจดี หรือจิตใจแห่งการต้อนรับขับสู้ การมีอัธยาศัยที่ดี หรือการบริการผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้ความเป็นมิตรหรือความมีน้ำใจในการต้อนรับแขกหรือคนแปลกหน้าด้วยความยินดี ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่จำเป็นส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกด้วยการเสริมสร้างภาพลักษณ์คุณภาพและความปลอดภัยให้กับนักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจสูงสุด

สรุป

จากการนำเสนอแนะนโยบายการจัดการท่องเที่ยวเชิงพุทธธรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ด้วยหลักการบริหารนิยธรรม 7 พบว่าการกำหนดนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติต่างๆที่อ้างอิงแนวทางปฏิบัติกับหลักการบริหารนิยธรรม 7 นั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างทันสมัยและคาดการณ์ความสำเร็จหรือข้อขัดข้องที่อาจจะเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า นอกจากนี้จะทำให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติตามนโยบายที่ภาครัฐได้กำหนดไว้ก่อนหน้านี้แล้ว ซึ่งหากนำหลักการบริหารนิยธรรม 7 ไปเสริมการปฏิบัติงานตามนโยบายภาครัฐแล้ว ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานมีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากขึ้น เกิดการยอมรับแนวทางการทำงานระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติ เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ตลอดจนเกิดพลังแฝงในการสร้างคุณค่าใหม่ในเชิงวัฒนธรรมของประเทศไทย ในแนวทางการสร้าง อำนาจละมุน (Soft Power) ให้ประจักษ์แก่สายตา

ประชาคมโลก ซึ่งแนวคิดการนำเสนอนโยบายการ ด้วยหลักอุปทานิยธรรม 7 นี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานเรื่องอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพได้เช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2559). *ยุทธศาสตร์กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย.
- ปณัฏฐา ลีลายุทธ. (2556). *การสื่อสารทางการเมืองเพื่อสันติเชิงพุทธบูรณาการ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 34), กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- โสภณ สุขสำอางค์. (2554). *แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงศาสนาและวัฒนธรรม กรณีศึกษา: ตลาดน้ำวัดกลางคูเวียง ตำบลลัมปทวน อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *แผนปฏิบัติการการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก*. สืบค้น 25 มีนาคม 2565, จาก <https://eeco.or.th/web-upload/filecenter/untitled%20folder/EEC010.pdf>

หลักอิทธิบาท 4 : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข*

IDDHIPADA 4 : TO INCREASE THE EFFICIENCY AND HAPPY WORK



มลธิดา อุบลรัตน์

Moltida Ubonrat

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: moltida.cmt@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุขตามหลักอิทธิบาท 4 หรือ “หลักอิทธิบาทธรรม” ซึ่งหลักธรรมดังกล่าว เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน เป็นแนวทางปฏิบัติ 4 ขั้นตอนที่ต้องต่อเนื่องหนุนเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ซึ่งการเชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ จะทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความรัก ความพอใจทำงาน ในตำแหน่งที่ทำ 2) วิริยะ ความพากเพียรในงานที่ทำ 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น คือความจดจ่อในงานที่ทำ และ 4) วิมังสา หมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น คือความสอดส่องในงานที่ทำในเหตุและผล โดยบุคคลใดใช้ “หลักอิทธิบาทธรรม” เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และใส่ใจในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ และรับรู้ว่าการกำลังเกิดอะไรขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข ทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: อิทธิบาท 4; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; ความสุข

Abstract

This academic article aimed to study the increase of the efficiency and happy work following Buddhist Iddhipada 4, principles, the principles that are the guidelines for the working achievement in 4 practical continuous steps to work efficiently. The principles consist of 1) ‘Chanta’ referring to the love, the desire to work or the desire of the position, 2) ‘Viriya’ referring to the attempt to work, 3)

*Received June 10, 2022; Revised July 12, 2022; Accepted July 18, 2022

‘Chitta’ referring to the determination and concentration on the work, and 4) Wimamsa referring to the consistency of reasoning to do the work. For those who follow ‘Iddhipada 4’ as a guideline, they will be able to work effectively and professionally as well as to develop themselves with responsibility. Their performing tasks are realized and increased in the working process leading to happiness for themselves and their colleagues resulting in the sustainable development of their organizations.

Keywords: Iddhipada 4; Efficiency; Working; Happiness

บทนำ

สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ประกอบด้วยองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งองค์การเหล่านี้จะมีความผูกพันกับวิถีชีวิตมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิด กล่าวคือ มนุษย์ถือกำเนิดในโรงพยาบาลได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษา และประกอบอาชีพทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้นองค์การหรือหน่วยงานไม่ใช่สิ่งแปลกใหม่ แต่เป็นสิ่งที่มาตั้งแต่สมัยโบราณ องค์การมักเป็นที่รวมของงานและบุคคลต่างมีหน้าที่รับผิดชอบต่างกันไปตามตำแหน่ง และสิ่งที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล โดยงานจะสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลักการบริหาร และการจัดองค์การเป็นสำคัญ เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหาร มีความรู้ ความเข้าใจ ในธรรมชาติขององค์การบริหารก็สามารถประยุกต์หลักการบริหารของการให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ หลักการบริหารนั้นหากมองในแง่ของกลุ่มคน ผู้บริหารจะต้องบริหารการโดยเน้นมนุษย์สัมพันธ์ แต่หากมองในแง่ของระบบผู้บริหราก็ควรเน้นความสำคัญในทุกส่วนขององค์การ ดังที่กล่าวมาแล้วว่า องค์การจะประกอบด้วยงานและบุคลากรเสมอ ดังนั้น เมื่อผู้บริหารต้องการให้องค์การมีประสิทธิภาพรอบด้าน ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับทั้งสองด้านดังที่กล่าวข้างต้นควบคู่กันอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม นั่นเอง (สมคิด บางโม, 2561) เมื่อผู้บริหารต้องการองค์การที่มีประสิทธิภาพ นอกจากต้องรู้หลักการบริหารจัดการแล้ว ผู้บริหารก็ควรทำความเข้าใจคำว่า “ประสิทธิภาพ” ให้เข้าใจซึ่งอีกด้วย จึงจะสามารถนำพาบุคลากรได้ ที่สำคัญคือบุคลากรมีส่วนร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรค โดยไม่มีความรุนแรงและเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด นอกจากนี้ประสิทธิภาพยังเป็นเสมือนตัวชี้วัดของความสำเร็จ (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2561)

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นเมืองพุทธจึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการนำหลักธรรม คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการปฏิบัติงานให้ไปสู่ความสำเร็จในชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งธรรมที่องค์สัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสไว้ว่า ถ้าใครปฏิบัติก็จะประสบความสำเร็จหลักธรรมนั้นก็คือ “หลักอิทธิบาท 4” หรือ “หลักอิทธิบาทธรรม” ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การงาน อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ขั้นตอนที่ต้องต่อเนื่องหนุนเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ด้วยความที่เป็นกระบวนการ

ที่เชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการงานได้ตามความมุ่งหวัง ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ ความรักความพอใจงานในตำแหน่งที่ทำ 2) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น คือ ความพากเพียรในงานที่ทำ หมายถึง การกระทำที่ติดต่อกันไม่ขาดตอน 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น คือ ความจดจ่อในงานที่ทำ หมายถึง ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัว ทำสิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น คือ ความสอดส่องในงานที่ทำ หมายถึง ความสอดส่องในเหตุและผล แห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้รวมความหมายของคำว่า ปัญญา ไว้อย่างเต็มที่ (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2538)

การนำหลักธรรมที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการทำงาน ตามคำสอนของพระพุทธองค์ คือหลักธรรมที่เน้นถึงความพร้อมด้วยความสำเร็จสมประสงค์ “อิทธิบาท” ซึ่งเป็นหลักแห่งความสำเร็จอันประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานต้องสร้างกลไกในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีความรักความพอใจงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย (ฉันทะ) เพราะเมื่อเกิดความรักในงานที่ปฏิบัติแล้วจะทำให้อยากได้ผลงานที่ดีที่สุดสร้างให้คนในองค์กรมีความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้ง (วิริยะ) มองเห็นงานเป็นสิ่งที่ท้าทายสร้างให้คนมีจิตสำนึกที่จะอุทิศตัวให้งานมีใจจดจ่อในงาน (จิตตะ) ซึ่งเมื่อมีความแน่วแน่งานแล้วจะทำให้เกิดสมาธิไม่วอกแวกและควรกระตุ้นให้ค้นหาแนวทางใหม่เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขงานเดิมโดยการใช้สติปัญญาที่มีอยู่นั้นก็คือ “การตรวจสอบคุณภาพประสิทธิภาพของงาน” (วิมังสา) โดยสรุปของอิทธิบาท 4 คือ การรักงานสู่งานใส่ใจในงานและการทำงานด้วยปัญญาดังนั้นการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐานและต้องมีหลักธรรมที่ใช้พัฒนาจิตใจเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน (พูนสุข ภูสุข, 2555)

สรุปได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข ตามหลักของ อิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การงาน 4 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องหนุนเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีความรักความพอใจงาน (ฉันทะ) ส่งผลให้มีความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้ง (วิริยะ) มีใจจดจ่อในงานที่ทำ (จิตตะ) และมีการตรวจสอบคุณภาพประสิทธิภาพของงาน (วิมังสา) ซึ่งหลักการปฏิบัติดังกล่าวนี้เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ด้วยความเต็มใจในสิ่งที่รัก ส่งผลให้ผู้บริหารงาน และบุคคลากรประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานได้ประสิทธิภาพอย่างมีความสุข

ความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546)

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ทรัพยากรและเวลาน้อย แต่งานบรรลุเป้าประสงค์และมีคุณภาพมาก (สวัสต์ กาญจนสุวรรณ, 2542)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ที่บรรลุแล้วโดยการเทียบกับทรัพยากรที่ใช้ไป (กฤษณ์ อุทัยรัตน์, 2545)

ประสิทธิภาพ เป็นการใช้คนน้อยกว่างาน แต่สามารถทำงานให้สำเร็จไม่ว่าจะเป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ก็แล้วแต่ ผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนพอดีกับงาน และยังผลงานที่สำเร็จได้ใช้คนและทุนต่ำมากเท่าใด ยิ่งถือว่าเกิดประสิทธิภาพได้มากเท่านั้น (ประเวศน์ มหารัตน์กุล, 2542)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงานของหน่วยงานต่างๆ เป็นการบรรลุความสำเร็จในรูปแบบของภารกิจ นโยบาย เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

สมรรถนะของกำลังบุคลากร (Workforce competencies) ถือเป็นดัชนีในการวัดความรุ่งเรือง วัดขีดความสามารถที่แข่งขันกันได้ขององค์กรและของประเทศ (ทิพาดี เมฆสุวรรณ, 2543) ดังนั้นการปรับเปลี่ยนหรือการปฏิรูปการบริหารงานใหม่ จึงมีผลเชื่อมโยงกระทบเกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลง และมองเห็นถึงความจำเป็นประโยชน์ความสำคัญต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยจะต้องมีความพร้อมที่จะเดินไปในแนวทางและจุดหมายเดียวกันเป็นแนวร่วมในลักษณะ “change shakers, change movers, change catalyst” และ change drivers ตามระดับของตำแหน่งและบทบาทที่ได้รับอนุมัติ

ดังนั้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะเกิดจากการฝึกฝนและเรียนรู้หรือพัฒนาบุคลากรนั่นเอง (ธนบูรณ์กิตติ จิรพัฒนกร, 2552)

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั้งมวล เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะรวมถึงทัศนคติ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะครอบคลุมถึงกระบวนการในการศึกษาในทุกคนและทุกระดับให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและทัศนคติที่ดีรวมถึงการอบรมการสอนงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือแม้แต่กระบวนการในการพัฒนาตนเอง ถือได้ว่าเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้

ความชำนาญ แก่บุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน องค์กรทุกประเภทจะต้องมีองค์ประกอบด้านงาน ซึ่งได้แก่ ภารกิจ ที่ต้องกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงาน เพื่อให้สามารถกระทำตามวัตถุประสงค์และการจัดระบบงานเพื่อให้สามารถกระทำภารกิจได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะประกอบภารกิจได้ตามเป้าหมายขององค์กร จำเป็นต้องมีองค์ประกอบที่ดี คือ คนหรือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสม เพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ ดังนั้นการที่หน่วยงานหรือองค์กรจะกระทำภารกิจได้ดีมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท (พนม วจนสุนทร, 2541) โดยการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีดังนี้ “ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 5-6) เป็นกลุ่มที่มีความสำคัญ” ควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีทั้งความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการปฏิรูปบทบาท ภารกิจ โครงสร้างและระบบงานของหน่วยงานหรือองค์กร รวมทั้งต้องมีการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายและทิศทางของแผนแม่บท การพัฒนาทัศนคติและค่านิยมที่ถูกต้องในการปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานในความรับผิดชอบไปสู่แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ที่เน้นผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก (Result Based) (ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2543) และการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงานยิ่งขึ้น (ธนบูรณ์กิตติ์ จิรพัฒนานกร, 2552)

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการของกลุ่มกิจกรรมที่ปฏิบัติจัดทำขึ้นในช่วงเวลาที่กำหนดเพื่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จากกิจกรรมการศึกษา การพัฒนา การฝึกอบรม ในแต่ละวิธีการย่อมมีจุดเน้นในการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกัน กล่าวคือ หากพัฒนาบุคลากรโดยกิจกรรมการศึกษา จะเน้นที่ตัวบุคคลโดยมุ่งสร้างความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตและความรู้ความชำนาญในวิชาชีพเฉพาะสาขาซึ่งจะสามารถนำติดตัวไปประกอบอาชีพหรือเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในอนาคต ในขณะที่การพัฒนาบุคลากรโดยกิจกรรม การฝึกอบรมจะเน้นที่คนหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่ต้องปฏิบัติ โดยเฉพาะวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมักเกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาในการทำงานของบุคลากรในขณะนั้น ส่วนการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีการสุดท้ายคือ โดยกิจกรรมการพัฒนานั้นจะเน้นที่ตัวบุคคล องค์กรและสังคมพร้อม ๆ กัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541)

การปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่โรงเรียนมุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงทัศนคติให้แก่บุคลากรให้มีความสามารถในการ

ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพนับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะด้านการศึกษา ประกอบกับนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยของผู้มีอำนาจเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตลอดจนสภาพแวดล้อมจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้มากขึ้น (สมเพียร เทียนทอง, 2542) หากจะกล่าวอีกว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานคือ การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานอันจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติและวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สมาน รังสียกฤษฎ์, 2544)

สรุปได้ว่า การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นคือการแสวงหาโอกาส หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่างๆรวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งถ้าหากองค์กรใดมีความพร้อมมากที่สุดก็จะมีโอกาสพัฒนาได้มากที่สุดเช่นเดียวกัน ฉะนั้นการนำเอาแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อผู้บริหารและองค์กรทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 ไว้หลายท่าน ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

อิทธิบาท แยกเป็น “อิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จ “บาท” แปลว่า ฐาน เชิงรอง ดังนั้น อิทธิบาท จึงแปลว่า รากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา (พุทธทาสภิกขุ, 2537)

อิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จหรือแปลง่าย ๆ ว่า ทางแห่งความสำเร็จ มี 4 อย่างคือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความจิตจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตผูกไว้ ใช้ปัญญาสอบสวน ซึ่ง อิทธิบาท มาจากคำ 2 คำ คือ อิทธิ หมายถึง ความสำเร็จ ความสัมฤทธิ์ การบรรลุผล และ บาท หมายถึง วิถีทาง เป็นรากฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น อิทธิบาท หมายถึง วิถีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ เป็นหลักในการสร้างความสำเร็จให้แก่ตนเอง เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการประกอบกิจ ซึ่งจะนำไปสู่

ความสำเร็จ โดยความหมายของความสำเร็จนั้น ควรเป็นความสำเร็จในทางที่ดี ทางสร้างสรรค์ มากกว่าความชั่วทางทำลาย หลักธรรมนี้เรียกอีกอย่างว่าธรรมสามัคคี เป็นหลักธรรมที่การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกัน ผู้กระทำจะต้องร่วมกันกระทำทั้ง 4 ข้อ ถึงจะไปถึงความสำเร็จที่หวังไว้จะทำได้เพียงข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ อิทธิ แปลว่า ความยิ่งใหญ่ บาท แปลว่า ทางเดิน อิทธิบาท จึงแปลว่า ทางเดินที่จะนำไปสู่ความยิ่งใหญ่ในตนเอง ถ้าเราปรารถนาจะประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการงานก็ดี การศึกษาก็ดี หรือ กิจกรรมงานใดๆ ก็ตาม เราต้องใช้อิทธิบาท 4 (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2543)

ในความเป็นจริงของอิทธิบาท 4 อย่างนี้เกี่ยวพันกัน และมักมาด้วยกัน เช่นเกิดฉันทะ มีใจรักแล้วก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียร ก็เอาใจใส่อยู่เสมอ และเปิดช่องให้ใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง แต่ที่แยกพิจารณาแต่ละข้อ ก็ด้วยถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่ เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่นๆ ในแต่ละกรณี เช่น เมื่อฟังธรรมด้วยกัน คนหนึ่งชอบศึกษาธรรมฟัง ด้วยความรักความพอใจในธรรมอยากรู้อยากเข้าใจในธรรมให้ยิ่งๆ ขึ้นไปจึงฟังด้วยจิตแน่วแน่ ก็มีฉันทะเป็นตัวเด่น ชักนาสมาธิและกุศลธรรมข้ออื่นๆ อีกคนหนึ่งมีนิสัยหรือความรู้สึกเกิดขึ้นในขณะนั้นว่า เมื่อพบอะไรที่ฟังทำก็ต้องรู้ต้องเอาชนะ ต้องเข้าเผชิญและทำให้สำเร็จ จึงฟังด้วยความรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทาย จะต้องพยายามเข้าใจให้ได้ ก็มีวิริยะเป็นธรรมเด่น อีกคนหนึ่งมีนิสัยเอาใจใส่รับผิดชอบไม่ว่าอะไรที่ตนเกี่ยวข้องก็ต้องใส่ใจเอาจิตจดจ่อติดตาม จึงตั้งใจฟัง เอาจิตติดตามเนื้อความไปก็มีจิตตะเป็นใหญ่ อีกคนหนึ่งคิดจะตรวจสอบว่าธรรมที่แสดงนั้นเป็นจริงหรือไม่ ดีหรือไม่หรือจะค้นหาเหตุผลในธรรมที่ฟัง ฟัง ไปก็คิดใคร่ครวญพิจารณาสอบสวนไป จิตจึงแน่วแน้อยู่กับธรรมที่ฟัง ก็มีวิมังสาเป็นใหญ่ ด้วยเหตุนี้บางแห่งบางท่านจึงเรียกอิทธิบาท 4 นี้ว่า เป็นอริยบถ หรืออริยปทัช 4 โดยกำหนดเอาภาวะที่เป็นใหญ่เป็นหัวหน้าในกรณีนั้นๆ ด้วยเหตุนี้ลักษณะคุณธรรมอิทธิบาท 4 ของแต่ละบุคคลจึงมีลักษณะเด่นหรือสูงในแต่ละด้านแตกต่างกันได้ และอาจมีคุณธรรมเป็นลักษณะเด่นหรือสูงมากกว่าหนึ่งด้านก็ได้ (พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต, 2538)

ปัญหาหรืออุปสรรคที่จะขัดขวางให้การทำงานนั้นล้มเหลวหรือไม่ประสบความสำเร็จมีหลายทางคือ เกิดจากตัวเองก็มี เกิดจากการเหตุการณ์แวดล้อมก็มี เกิดจากเนื้องานที่ทำนั้นเองก็มี แต่อุปสรรคที่สำคัญอย่างยิ่งที่เกิดจากตัวเราที่ทำงานให้ล้มเหลวมี 4 อย่าง คือความเบื่อหน่าย ความเกียจคร้าน ความทอดธุระ ความมัวเมา ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงสอนวิธีการทำงานไว้มี 4 ข้อ เรียกว่า อิทธิบาท แปลว่าทางแห่งความสำเร็จ คือ ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความใส่ใจ และวิมังสา ความคิดค้น ถ้ามีอิทธิบาท 4 นี้ครบแล้ว ย่อมบรรลุถึงความสำเร็จได้สมประสงค์หากสิ่งนั้นไม่เหลือวิสัย (ปิ่น มุทุกันต์, 2539)

สรุปได้ว่า อิทธิบาท แยกเป็น “อิทธิ” แปลว่า ความสำเร็จ อิทธิ แปลว่า ความยิ่งใหญ่ “บาท” แปลว่า ฐาน เจริญ บาท แปลว่า ทางเดิน ดังนั้น อิทธิบาท จึงหมายถึง ทางเดินที่จะนำไปสู่ความยิ่งใหญ่ในสิ่งที่ทำ สามารถทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นงานที่ดี

การศึกษาก็ดี หรือ กิจการงานใด ๆ ก็ตาม อันเนื่องมาจาก การใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานนั่นเอง

อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ถ้ากล่าวถึงการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขต่อตนเอง ครอบครัว ทั้งเจ้านาย และเพื่อนร่วมงานนั้น ควรยึดหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่ง ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้ตนเองและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุข อันเนื่องมาจากการทำด้วยใจรักในงานที่ทำ เป็นบ่อเกิดแห่งความขยันหมั่นเพียร มีสมาธิในการทำงาน และมีการตรวจสอบคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้ศึกษาจึงได้นำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2530) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท 4 : ทางแห่งความสำเร็จ นอกจากการที่จะมีความไม่สันโดษ และสันโดษที่ถูกต้องแล้ว เพราะฉันทะทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่ทำ สิ่งที่เป็นเป้าหมายทำให้เกิดจิตใจฝักใฝ่อย่างที่ว่ามาเมื่อก็ เมื่อใจฝักใฝ่ก็ทำงานด้วยความแน่วแน่มั่นคง สภาพที่จิตแน่วแน่มั่นอยู่กับสิ่งที่กระทำนั้น เราเรียกว่าเป็น “สมาธิ” เพราะฉะนั้น ฉันทะก็นำไปสู่สมาธิ สมาธิในการทำงานเกิดได้ด้วยการมีฉันทะ เมื่อมีสมาธิและใจรักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่มั่น เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่มั่น ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านำไปสู่ “ความเป็นเลิศ” ของงานนั้น หมายความว่า งานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศ อันนี้ก็เลยพັນกันไปหมด เพราะฉะนั้น พระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ฉันทะเป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งในอิทธิบาท 4 คือธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่ายๆ ว่า “ทางแห่งความสำเร็จ” เมื่อพูดมาถึงอิทธิบาทแล้ว ก็จะต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอิทธิบาทมี 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือ ข้อที่พูดมาแล้ว ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ดีงาม รักวัตถุประสงค์ของงานนั้นข้อต่อไปนี้เป็น วิริยะ ความเพียร ความพยายาม จิตตะความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือถ้าจะพูดให้สั้น ง่ายๆ ก็บอกว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาใจฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน” นี่เป็นอิทธิบาท 4 (พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต, 2530)

ฉันทะเป็นข้อที่ 1 ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้ว มันก็ช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นในอิทธิบาท 4 ตามมา มันสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมีฉันทะใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายาม เมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝักใฝ่จดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น มีใจจดจ่อเอาใจใส่แล้ว ก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนเรื่องราวนั้น ไตร่ตรองถึงข้อบกพร่อง ข้อที่ควรแก้ไข หาทางทดลองปรับปรุงอะไรต่างๆ เหล่านี้ มันก็ตามกันมา ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาเป็นชุดกันทีเดียว แต่

ความจริงนั้นไม่จำเป็นจะต้องตามลำดับนี้ อธิบาบท 4 นั้นแต่ละข้อมันก็เป็นใหญ่ในแต่ละตัว พระพุทธเจ้าตรัสว่า อธิบาบท 4 แต่ละข้อเป็นตัวทำให้เกิดสมาธิได้ทั้งนั้น ในพระไตรปิฎกจึงมักจะตรัสเรื่องอธิบาบท 4 ในแง่ของสมาธิ แล้วจะมีสมาธิตามชื่อของอธิบาบท 4 แต่ละข้อ พระพุทธเจ้าตรัสว่า

สมาธิที่อาศัยฉันทะเกิดขึ้น เรียกว่า “ฉันทสมาธิ”

สมาธิที่อาศัยวิริยะเกิดขึ้น เรียกว่า “วิริยสมาธิ”

สมาธิที่อาศัยจิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่เกิดขึ้น เรียกว่า “จิตตสมาธิ” และสมาธิที่อาศัยวิมังสาเกิดขึ้น เรียกว่า “วิมังสาสมาธิ”

ตกลงมีสมาธิ 4 แบบ อันนี้อาจจะเป็นคำที่แปลก ที่จริงพระไตรปิฎก มีคำตรัสถึงเรื่องสมาธิตามหลักอธิบาบทนี้บ่อยๆ การสร้างสมาธิโดยเอาหลักอธิบาบทมาใช้นี้เราจะเห็นว่ามันช่วยให้ได้ผลดี แล้วไม่จำเป็นจะต้องเป็นไปตามลำดับที่ว่า คือแต่ละข้อนี้ทำให้เกิดสมาธิได้ทั้งนั้น แล้วมันจะสัมพันธ์กับนิสัยของคน สมาธิในแบบอธิบาบทนี้มันก็อู้อี้แก่การทำงานมาก สำหรับข้อฉันทะนั้นได้พูดมาแล้วว่า เมื่อมีใจรักแล้วเราก็เกิดความแน่วแน่มั่นเกิดสมาธิในการทำงาน อันนี้เป็นเรื่องแน่นอน

แต่ที่นี้สำหรับคนบางคน ถ้าเราต้องการที่จะนำหรือกระตุ้นให้เกิดสมาธิ ลักษณะจิตใจของเขาเหมาะแก่การกระตุ้นวิริยะมากกว่า วิริยะนี้มาจากคำว่า วิระ ตามหลักภาษา วิระกับภาวะ รวมกันแล้วก็เป็นวิริยะ แปลว่า วิรภาวะ ภาวะของผู้แกล้วกล้า วิริยะที่แปลว่า ความเพียรพยายาม นี่แปลตามศัพท์ว่า ความเป็นผู้แกล้วกล้าแกล้วกล้า คือ ใจสู้ ไม่ยอมท้อ ถ้าเห็นอะไรเป็นอุปสรรคหรืองานที่มาอยู่ข้างหน้าแล้วจะต้องเอาชนะทำให้สำเร็จ คนที่มีลักษณะอย่างนี้ จะทำอะไรต้องให้มีลักษณะท้าทาย ถ้าอะไรเป็นเรื่องท้าทายแล้วใจสู้จะทำให้ได้ คนที่มีลักษณะอย่างนี้ ท่านว่าให้ปลูกฝังสมาธิด้วยวิริยะ คือสร้าง วิริยสมาธิ ถ้าเราใช้จิตวิทยาก็หมายความว่าคนลักษณะนี้จะต้องทำงานให้เป็นเรื่องที่ท้าทาย ถ้าทำงานหรือสิ่งที่เรียนให้เป็นเรื่องที่ท้าทายแล้ว คนแบบนี้จะสู้และจะพยายามทำให้สำเร็จ แล้วสมาธิที่เป็นตัวแกนให้งานสำเร็จจะตามมา คนบางคนเป็นคนแบบมีจิตตะ ลักษณะเป็นคนเอาใจจดจ่อ ถ้ามีอะไรที่เข้าเกี่ยวข้องกับตัวเขา เรียกว่าเป็นเรื่องของเขาแล้วเอาใจจดจ่อไม่ทอดทิ้ง อย่างนี้เป็นลักษณะของคนมีความรับผิดชอบ คนแบบนี้ ถ้าทำให้เรื่องนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับตัวเขา อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นเรื่องของเขาขึ้นมาแล้วเขาจะทำ เรียกว่าสร้างสมาธิด้วยวิธีของจิตตอธิบาบท ข้อที่ 3

คนอีกพวกหนึ่งเป็นพวกชอบสงสัย ชอบค้นคว้า ชอบทดลอง ถ้าทำอะไรให้เขาเกิดความรู้สึกสงสัย อยากรู้ อยากเข้าใจขึ้นมาละก็พวกนี้เอา เพราะฉะนั้น ถ้ารู้จิตวิทยาดีในแบบนี้ ก็หมายความว่าทำเรื่องนั้นให้เป็นเรื่องที่น่าค้นคว้า น่าศึกษา น่าสงสัย น่าทดลอง พออยากลองครวญครุ่นนั้นเอาจริงๆ ไม่ทิ้ง ไม่ไปไหน วุ่นอยู่นั่นเอง พยายามทำให้ได้ให้สำเร็จ อธิบาบทแต่ละข้อนี้เป็นวิธีสร้างสมาธิทั้งนั้น เป็นทางนำไปสู่ความสำเร็จ ไม่จำเป็นจะต้องเริ่มที่ข้อใดตายตัว ตามปกติมันเริ่มที่ฉันทะมาก ถ้าเริ่มตัวหนึ่งแล้ว ตัวอื่นจะตามมาทันที เพราะฉะนั้น

ถ้าคนมีนิสัยใจรักชอบอะไรแล้วก็ทำละก็ คนนั้นก็ต้องอยู่ในแง่ฉันทะคนไหนชอบสิ่งที่ทำทาก็ต้องทำงานให้เป็นเรื่องทำทาก็จะเอาจริง ใจสู้ คนไหนมีลักษณะเป็นคนมีความใฝ่ใจรับผิดชอบ เรื่องของตัวเองเกี่ยวข้องจึงทำ ก็ใช้วิธีจิตตะ ส่วนคนที่ชอบทดลองค้นคว้า ก็ทำงานให้เป็นเรื่องที่น่าอยากรู้อยากเห็น อยากเข้าใจ น่าสงสัยสอบสวนไป มันก็จะได้งานขึ้นมา คือว่าทุกอย่างจะนำไปสู่การเกิดสมาธิ เมื่อเกิดสมาธิแล้วเขาจะทำงานด้วยความพอใจ มีความสุข เมื่อทำด้วยความตั้งใจจริง ทำด้วยสมาธิ งานนั้นก็สำเร็จอย่างดี

หลักอิทธิบาท 4 นี้ เป็นธรรมสำคัญที่เราอาจจะต้องมาขยายวิธีการ คือ จากหลักใหญ่ๆ นี้ น่าจะมีการเอาไปขยายรายละเอียดของวิธีการได้ในแต่ละข้อ เช่นว่า ในแง่ฉันทะ จะทำอย่างไร มีเทคนิคอะไรบ้างที่จะทำให้คนรักงาน หรือทำให้งานนั้นหรือเรื่องที่เป็นหน้าที่นั้นเป็นเรื่องที่คนชอบ เพราะจะมีคนพวกหนึ่งที่ว่ารักชอบละก็ทำ ที่นี้ มีคนอีกพวกหนึ่งที่ต้องใช้ธรรมข้อที่ 2 คือ จะต้องสร้างเทคนิคกันขึ้นมาว่า ทำอย่างไรจะให้งานหรือหน้าที่นั้นเป็นเรื่องทำทาก็แล้วคนพวกนี้ก็จะมาทำ อย่างที่ 3 ก็ทำให้รู้สึกเกี่ยวข้องเป็นเรื่องของเขา อันที่ 4 ก็ทำให้เกิดความรู้สึกอยากทดลอง

นี่เป็นวิธีการในพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหลักใหญ่ๆ แต่ในแง่เทคนิคนี้เรายังไม่ค่อยได้มีการนำมาขยาย ถ้าขยายอาจจะเป็นวิธีการที่น่าศึกษาทีเดียว เอามาเรียนเป็นวิชาการกันได้ สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่จุดแรกที่ย่ำนี้ โยงกลับไปทีเก่า คือเรื่องฉันทะ จึงจะขอผ่านเรื่องอิทธิบาทนี้กลับมาสู่ข้อต้นในชุดของมัน คือ ฉันทะ อีกครั้งหนึ่ง

สรุป

อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การงาน 4 ขั้นตอนที่ต้องต่อเนื่องหนุนเสริมกันจะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์กรต้องมีความรักความพอใจงาน (ฉันทะ) ส่งผลให้มีความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดทิ้ง (วิริยะ) มีใจจดจ่อในงานที่ทำ (จิตตะ) และมีการตรวจสอบคุณภาพประสิทธิภาพของงาน (วิมังสา) ดังนั้นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนั้นคือการแสวงหาโอกาส หรือการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่างๆรวมถึงการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้มีคุณภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาได้หลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความพร้อมขององค์กรผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งถ้าหากองค์กรใดมีความพร้อมมากที่สุดก็จะมีโอกาสพัฒนาได้มากที่สุดเช่นเดียวกัน ฉะนั้นการนำเอาแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อผู้บริหารและองค์กรทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

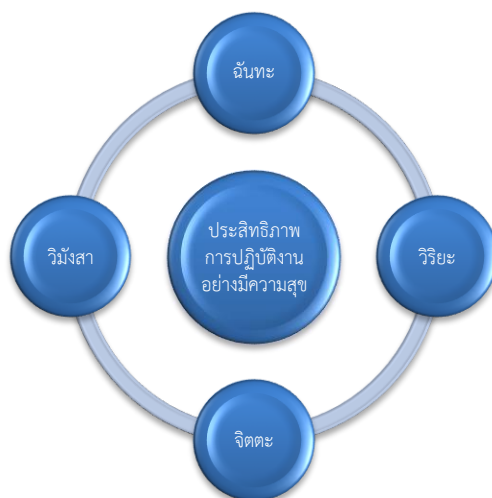
ดังนั้นถ้ากล่าวถึงการปฏิบัติงานให้เกิดความสุขต่อตนเอง ครอบครัว ทั้งเจ้านาย และเพื่อนร่วมงานในองค์กร ควรยึดหลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญที่ทำให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดีเยี่ยม ส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า ส่งผลให้ตนเองและครอบครัวมีความเป็นอยู่ที่มีความสุข อันเนื่องมาจากการทำด้วยใจรักในงานที่ทำ เป็นบ่อเกิด

แห่งความขยันหมั่นเพียร มีสมาธิในการทำงาน และมีการตรวจสอบคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างมีความสุข

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุขตามหลักอิทธิบาท 4 หรือ “หลักอิทธิบาทธรรม” ซึ่งหลักธรรมดังกล่าว เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อผลสำเร็จในหน้าที่การทำงาน ซึ่งองค์ความรู้ที่ได้รับ มีดังนี้

การใช้ อิทธิบาท 4 หรือ “หลักอิทธิบาทธรรม” เป็นแนวทางการทำงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นแนวทางปฏิบัติ อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณ์ญาณอย่างรอบรู้และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง (วิมังสา) และทบทวนองค์กร ว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น และเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเป็นมืออาชีพ และใส่ใจในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ และรับรู้ว่ากำลังเกิดอะไรขึ้นในที่ทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทั้งต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้ องค์กรมีการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ลักษณะของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุขตามหลักอิทธิบาท 4

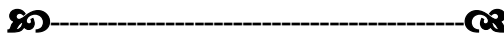
เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎี อุทัยรัตน์. (2545). *คัมภีร์บริหารยอดคน ยอดบริหาร*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2561). *ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : เพื่อการปฏิรูประบบราชการ
สำนักงานคณะกรรมการเพื่อการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..
- ธนบูรณ์กิตติ จิรพัฒน์กร. (2552). สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารระดับกลางของ
อุตสาหกรรมโรงแรมในภาคใต้ของประเทศไทย (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2547). การปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ: บริษัท ศรีเมืองการพิมพ์
จำกัด.
- ประเวศน์ มหารัตน์กุล. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์แนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: สมาคม
ส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ปิ่น มุทุกันต์. (2539). ปฏิบัติตามธรรมะประสบความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: มงคลสาร.
- พนม วัจนสุนทร. (2541). วัฒนธรรมค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน. กรุงเทพฯ: อาทิตยโปร
ดักส์กรุ๊ป.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2538). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ:
มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- _____. (2543). พุทธธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต). (2530). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน.
วารสารข้าราชการ, 28(2), 59-68.
- พุทธทาสภิกขุ. (2537). ฆราวาสธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- พูนสุข ภูสุข. (2555). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการฝ่าย
อัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 3(2), 41-52.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : เพื่อการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ:
อาทิตยศรีเมืองการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมี
บุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- สมคิด บางโม. (2561). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด.
- สมเพียร เทียนทอง. (2542). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อาทิตยธรรมสาร.
- สมาน รังสิโยภักดิ์. (2544). การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). พระนครศรีอยุธยา: โรง
พิมพ์เทียนวัฒนา.
- สวัสต์ กาญจนสุวรรณ. (2542). หลักการบริหารการศึกษาโครงการตำราวิชาการสถาบันราชภัฏ
เฉลิมพระเกียรติ เนื่องในวโรกาสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เสด็จพระราชสมภพ 6
รอบ (รายงานการวิจัย). สงขลา: สถาบันราชภัฏสงขลา.

การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร*

PROMOTING THE IMPLEMENTATION ACCORDING TO MORAL GOVERNANCE
PRINCIPLES AND TRANSPARENCY OF THE ORGANIZATION



มาลัย สาแก้ว

Malai Sakaew

บริษัท เอ.เอ็ม.เอส.ปิโตร จำกัด

A.M.S.PETRO COMPANY LIMITED.

E-mail: maew3t@hotmail.com

บทคัดย่อ

การส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนเพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรของตนนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนให้องค์กรปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป โดยเมื่อนำหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใส มาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับองค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักถึงความรู้ที่มีความถูกต้องชอบธรรม มีการปฏิบัติงานให้อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นเครื่องยืนยันภายในองค์กร ต่อการปฏิบัติงาน คือ “ส่งเสริมให้รู้คุณธรรม” เพื่อเป็นการรับประกันว่าองค์กรนี้มีการบริหารด้วยหลักคุณธรรมที่ดี และยัง “เน้นย้ำความโปร่งใส” เพื่อให้บุคคลภายนอกได้เข้าใจบริบทขององค์กรอย่างถูกต้อง เพราะการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ทำให้เกิด “รูปแบบปฏิบัติแนชัดไกล” เพื่อยืนยันว่าองค์กรนี้สามารถเป็นต้นแบบให้องค์กรอื่น ๆ สามารถประพุดติเป็นแบบอย่างได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญ คือ “มีความมั่นใจในหลักธรรม” ซึ่งมีความมั่นใจได้ว่าการยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งด้านคุณธรรม และความโปร่งใส นำไปปฏิบัติสามารถที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างแน่นอน

คำสำคัญ: การส่งเสริม; การปฏิบัติงาน; หลักธรรมาภิบาล; องค์กร

* Received May 11, 2022; Revised June 12, 2022; Accepted June 13, 2022

Abstracts

Promoting operations is something that executives need to support in order for their employees or personnel to perform effectively. It also drives the organization to perform better. When applying moral governance and transparency principles to the organization, people in the organization can be aware of knowledge that is accurate and righteous. Work is performed on the basis of accuracy. The principle is a testament to the organization. To operate, it is "encouraging moral awareness" to guarantee that this organization is managed with good moral principles and also "emphasizes transparency" so that outsiders can properly understand the context of the organization. Because transparent operation is at the heart of the organization, it creates a "far-reaching pattern of action" to stand that this organization can serve as a model for other organizations. It can behave as a role model correctly and, more importantly, "have confidence in the principles", which ensures that the principles of good governance, both morality and transparency, can be implemented in a better direction.

Keywords: Promotion; Performance; Good Governance; organization

บทนำ

ในปัจจุบันนี้การปฏิบัติงานภายในองค์กรหลายแห่ง มีการแข่งขันกันมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างในการที่จะรักษานักงานหรือบุคลากรของตนให้คงอยู่กับหน่วยงานต่อ และรวมไปถึงการปฏิบัติงานที่ไม่มีความถูกต้องเหมาะสม และความชอบธรรมต่อองค์กร บางครั้งก็อาจไม่มีความโปร่งใสในองค์กรบางองค์กร หรือหลาย ๆ หน่วยงาน ซึ่งผู้เขียนมีแนวคิดว่าการส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนเพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรของตนนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นการขับเคลื่อนให้องค์กรปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งในหลักธรรมาภิบาลนั้นเป็นหลักการการทำงานที่ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบที่ยึดโยงกับภาครัฐเพื่อให้การบริหารเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม และที่สำคัญการให้การส่งเสริม ด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใสขององค์กร อาจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นมีความถูกต้อง และมีความโปร่งใสขึ้นขององค์กร รวมทั้งองค์กรด้วย

การส่งเสริมในการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมในการปฏิบัติงานขององค์กรเมื่อผู้เขียนได้นำมาแยกในแต่ละประเด็นของเนื้อหาแล้วซึ่งมีความหมายดังนี้

การส่งเสริม หมายถึง การให้การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการให้ความสำคัญ และการขยายขอบเขตในโครงการหรือกิจกรรมให้ดีขึ้นมีคุณภาพสมบูรณ์ขึ้นด้วยปัจจัยต่างๆ เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ บุคลากร ความรู้ โอกาส และกำลังใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถจะดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน(คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2557) โดยการสนับสนุนนั้นต้องประกอบไปด้วยความตั้งใจของผู้ให้การสนับสนุน เพื่อเป็นความพึงพอใจของผู้ได้รับการสนับสนุนด้วย

การปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนด ขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ (กัลยา วงษ์ลัมัย, 2556) โดยในการปฏิบัติงานเป็นไปในรูปแบบต่าง ๆ ตามที่องค์กร หรือหน่วยงานที่สังกัดนั้นเป็นผู้กำหนดขึ้นว่า ควรปฏิบัติงานในรูปแบบใด ตำแหน่งไหน เป็นต้น

เมื่อนำทั้ง 2 ส่วนนี้มาประกอบเข้าด้วยกัน ทำให้เข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นว่า เป็นการให้การสนับสนุนเพื่อให้บุคคล หรือบุคลากรในองค์กรนั้นได้ทำหน้าที่ของตนเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม มีงานช่วยเหลือกัน ทั้งการให้โอกาสในการทำงาน หรือการให้การสนับสนุนด้านสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้รับความสะดวก หรือรวมไปถึงความต้องการ สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ได้รับการตอบสนอง เช่น ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการทางการยกยอ รับนับถือ และความต้องการด้านความสำเร็จสูงสุด(Maslow, 1994) เพราะเมื่อได้รับความต้องการเหล่านี้แล้วย่อมทำให้เกิดการทำงานด้วยความตั้งใจของบุคคล และนำมาซึ่งองค์ประกอบในด้านที่ดีในการทำงาน ทั้งการมีวิสัยทัศน์ การมีสมรรถนะในการทำงาน การมีผู้ให้การส่งเสริมสนับสนุน ย่อมทำให้เกิดการทำงานอย่างมีระบบ รวมทั้งการทำให้องค์กรมีบุคลากรที่พร้อมจะทำงานให้กับองค์กรมากมายเพราะได้รับการส่งเสริมนี้

ดังนั้นการส่งเสริมการปฏิบัติงาน เป็นการให้การสนับสนุนให้บุคคล หรือองค์กรปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะได้รับทั้งโอกาสในการทำงาน รวมถึงองค์ประกอบที่ทำให้บุคคล หรือองค์กรทำงานได้อย่างไม่เกิดความกังวลในการทำงาน เพราะว่าได้รับสิ่งประโยชน์ต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสะดวก หรือรวมไปถึงความต้องการ เช่น การแสดงความคิดเห็น ค่าตอบแทน สถานที่ เวลา และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเอง ยิ่งทำให้ความรู้สึกในส่วนนี้เป็นแรงผลักดันให้บุคลากร และองค์กรได้รับโอกาส ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ความเป็นมาและความหมายของหลักธรรมาภิบาล

การบริหารส่วนใหญ่เป็นการบริหารโดยใช้หลักแนวคิด หรือทฤษฎีตะวันตก ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารแบบพัฒนาเช่น หลัก POSCoRB (สารานุกรมเสรี, 2560) หรือหลักการ POCCC (ชะอ้อน วงศ์เล็ก, 2555) เป็นต้น โดยในการบริหารนั้นมีมากมายหลายแบบ และก็มี ความแตกต่างกันออกไป ต่อมาเมื่อ ธนาการโลกได้สร้างลักษณะของธรรมาภิบาลระดับโลกขึ้น เพื่อให้หน่วยงานและเครือข่ายในองค์กรผลักดันให้ประเทศต่าง ๆ ดำเนินตามแนวทางธรรมาภิบาลซึ่งลักษณะองค์ประกอบที่กว้างขวางนี้ไม่ได้ชี้ชัด ว่าประเทศนั้น ๆ จะต้องอยู่ภายใต้ระบบ การเมืองการปกครองแบบใดแบบหนึ่งอย่างเฉพาะเจาะจงและพบ ว่าในช่วงแรกของการใช้คำนี้ ยังมีความไม่ลงรอยกันระหว่างองค์กรระหว่าง ประเทศ แต่เนื่องจากอิทธิพลของธนาการโลกที่มี อยู่อย่างมากในไม่ช้าคำว่า “ธรรมาภิบาล” จึงเป็นคำที่มีการใช้อย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะหลัง วิกฤตการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทยปี 2540 ก่อนที่จะลุกลามไปสู่ประเทศต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว (สถานกักขังกลางจังหวัดตราด กรมราชทัณฑ์, 2015) ซึ่งในหลักการธรรมาภิบาล หรือที่เรียกอีก อย่างว่า “หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี” โดยเป็นการกำหนดให้หน่วยงานของภาครัฐมีหน้าที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างบรรยากาศให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วม(บุษบง ชัยเจริญ วัฒนะ และบุญมี ลี, 2544) รวมถึงการสร้างเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันทำให้เกิดการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง (สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย, 2557) ในการที่จะทำให้การบริหารจัดการและ การประกอบประเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยุติธรรม มีคุณธรรม และตรวจสอบ ได้ (ธีรยุทธ บุญมี, 2551) ซึ่งรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อประชาชนและมีอารยะที่จะแสดง ความรับผิดชอบหากเมื่อมีการบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ (ชัยอนันต์ สมุทรวานิช, 2550) เพื่อให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่าย วิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รัก สามัคคีและเพื่อร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (พระครูปลัดวรวิทย์ วรธมโม และคณะ, 2564) ในการบริหารบ้านเมืองให้เป็นไปอย่างเรียบร้อยดีงาม โดยหลักธรรมาภิบาลนี้ (แสงชัย อภิชาติธนพัฒน์, 2559) ประกอบไปด้วย 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of law) คือ หลักการปกครองที่บุคคลทั้งหลาย สถาบัน และหน่วยงานที่เป็นรัฐ หรือเอกชนมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและมีความสอดคล้อง กับธรรมเนียมและมาตรฐานของสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2554) โดยต้องมีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย โดยต้องมีความเป็นธรรม และยุติธรรม (องค์การบริหาร ส่วนตำบลนิคมคำสร้อย, 2561) ตามอำนาจที่รัฐกำหนดขึ้นภายใต้กฎหมายการควบคุมดังกล่าว นั้น

2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ สภาพคุณงามความดี หรือสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เป็นสิ่งที่ คอยกำกับจิตใจ (กิตติโชติ บางยี่ขัน, 2563) ให้ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม รวมทั้งส่งเสริมให้

บุคลากรพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์จริงใจ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2563) รวมไปถึงการมีความเมตตา กรุณา และเสียสละต่อกันในสังคม (เทศบาลตำบลทุ่งทอง, 2562) เพื่อให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และมีความสงบสุขต่อการดำรงชีวิตโดยไม่เกิดข้อขัดแย้งกัน ซึ่งทำให้ตระหนักถึงความเป็นกลางในสังคมเมื่ออยู่ร่วมกันที่มีความหลากหลาย

3. หลักความโปร่งใส (Accountability) คือ การกระทำใด ๆ ของภาครัฐทั้งในระดับบุคคลองค์กรที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ คาดเดาได้ และเข้าใจได้ (องค์การบริหารส่วนตำบลกระทุ่ม, 2562) ซึ่งในความโปร่งใสนั้นต้องมีการพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างรัฐและสาธารณะใน 3 รูปแบบ คือ 1.มองได้แต่ห้ามพูด 2.มองได้แต่ห้ามแตะต้อง 3.มองได้เล่นได้ (สุภาภร แก้วถาวร, 2557) โดยในรูปแบบเบื้องต้นเป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ และเมื่อมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา ความโปร่งใสจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการตรวจสอบความถูกต้อง และช่วยป้องกันไม่ให้เกิดการทุจริต (องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม, 2560) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ภาครัฐต้องนำมาขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดความดีงามในสังคม และเป็นรูปแบบที่หน่วยงานภาครัฐต้องปฏิบัติตามในทุก ๆ พื้นที่เพื่อให้ประชาชนผู้เสียภาษีเกิดความสบายใจในภาษีของตนในการบริหารจัดการประเทศให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมกับภาครัฐ โดยมีองค์ประกอบ 5 ระดับ ดังนี้ 1.การให้ข้อมูลข่าวสาร 2.การรับฟังความคิดเห็น 3.การเกี่ยวข้อง 4.ความร่วมมือ 5.การส่งเสริมอำนาจแก่ประชาชน (สำนักสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร, 2542) ซึ่งในการมีส่วนร่วมนั้นภาครัฐต้องให้สิทธิตามกรอบของกฎหมายต่อประชาชนซึ่งต้องในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนเอง โดยผู้มีส่วนร่วมจำเป็นต้องมีพื้นฐานในเงื่อนไข 4 ประการ ดังนี้ 1) ต้องเป็นผู้มีความสามารถ 2) ต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อม 3) ต้องเป็นผู้ที่มีความประสงค์เข้าร่วม 4) ต้องเป็นผู้ที่ได้รับโอกาสในการเข้าร่วม (ประชุม สุวดี, 2551) ซึ่งในการมีส่วนร่วมนั้นประชาชน หรือผู้ที่มีความเกี่ยวข้องต้องได้รับโอกาส หรือประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมนั้นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ล้วนต้องมีการเชื่อมโยงถึงกันอย่างเปิดเผยตามวิถีแห่งประชาธิปไตย

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการรักษาภาวะเยี่ยง (แพรวพรรณ ภูริบัญชา, 2560) ซึ่งบุคคลนั้นต้องมีความตระหนักในสิทธิและหน้าที่ มีความสำนึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2563) โดยเป็นการที่พลเมืองต้องมีความรู้ในสิทธิและหน้าที่ของตนในการปฏิบัติตามกลไกของภาครัฐเมื่อมีกฎหมาย กฎระเบียบหรือข้อบังคับ ซึ่งพลเมืองในสังคมต้องมีการรับผิดชอบร่วมกัน เช่น การเสียภาษีอากรให้แก่รัฐที่ตนอาศัยอยู่ หรือการที่ตนนั้น

รับผิดชอบต่อการกระทำต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับในสังคมเองก็ตาม เพื่อให้เกิดเป็นบรรทัดฐานของสังคมส่วนใหญ่

6. หลักความคุ้มค่า (Cost- effectiveness or Economy) คือ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม (กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ, 2560) ซึ่งในความคุ้มค่านี้ผู้บริหารต้องมีความตระหนักรู้ว่าการมีทรัพยากรที่จำกัดนั้นต้องมีการตั้งจุดมุ่งหมายในการใช้เพื่อประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2558) สำหรับความคุ้มค่าในสังคมสังเกตได้ในปัจจุบันนี้ คือ ความคุ้มค่าของการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ หรือทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณของแผ่นดินเพื่อเป็นการพัฒนาประเทศให้เกิดการขับเคลื่อนที่ดีในสังคมที่เป็นภาครัฐ หรือภาคประชาสังคมที่ดี ล้วนต้องมีการใช้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียมายในการบริหารภาครัฐ

ดังนั้นหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ มีการกำหนดใช้เพื่อให้สังคมน่าอยู่ขึ้นจากการบริหารจัดการที่ต้องใช้ทั้งหลักนิติธรรม (กฎหมายเป็นกลาง) คุณธรรม (การยึดสิ่งถูกต้องดีงาม) ความโปร่งใส (ทำให้เกิดการตรวจสอบได้) การมีส่วนร่วม (เป็นการสร้างประโยชน์ร่วมกัน) ความรับผิดชอบ (การปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจรวมทั้งมีความสำนึกต่อสังคม) และความคุ้มค่า (เป็นผู้ที่ยึดประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมเป็นหลัก) เพื่อเป็นการสร้างบรรทัดฐานทางสังคมให้เกิดความน่าอยู่ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลต่อการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้การอยู่ร่วมในสังคม องค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงามต่อไป

การส่งเสริมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ควรมีลักษณะอย่างไร

ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลทั่วไปนั้น เป็นการส่งเสริมให้เกิดการบริหารที่ดีภายในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีมีความเป็นธรรม โดยบทความนี้ผู้เขียนได้ยกหลักธรรมาภิบาลเฉพาะด้านหลักคุณธรรม (Morality) และด้านหลักความโปร่งใส (Accountability) ขึ้นมาส่งเสริมในการปฏิบัติงานภายในองค์กรซึ่งแต่เดิมนั้นการส่งเสริมองค์กรนั้น มีการส่งเสริมเฉพาะด้านความรู้ ซึ่งอาจทำให้มีความประพฤติที่ไม่เหมาะสม จำเป็นต้องมีการส่งเสริมในการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรม คือ การส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรเป็นผู้ที่ยึดหลักความถูกต้องดีงาม การมีความเมตตา กรุณา และเสียสละต่อกันในสังคม (เทศบาลตำบลทุ่งทอง, 2562) ซึ่งในการใช้หลักคุณธรรมภายในองค์กรนั้น ต้องตั้งอยู่บนหลักของความยุติธรรมในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความเป็นไปได้อย่างเป็นรูปธรรม สามารถจะดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน (คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2557) โดยในหลักคุณธรรมนี้เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กรได้มีความสามัคคีกัน ทั้งผู้บริหาร บุคลากรขององค์กรเอง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นผู้ที่ต้องยึดหลักคุณธรรมนี้ โดยเฉพาะผู้นำที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องสำหรับใช้ในการตัดสินใจเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในองค์กร

หรือเมื่อบุคลากรเกิดความขัดแย้งกัน ผู้บริหารจำเป็นต้องลงไปแก้ไขด้วยหลักคุณธรรมเพื่อให้เกิดความถูกต้อง ทั้ง 2 ฝ่าย หรือบุคคลผู้มีความสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์บางอย่างต่อกัน (บ้านจอมยุทธ, 2543) ซึ่งต้องมีการพิจารณาให้ถี่ถ้วนขึ้น ทั้งรายละเอียดข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น ว่ามีความเกิดขึ้นได้อย่างไร โดยใช้หลักคุณธรรมเข้าไปแก้ไขปัญหาเพื่อให้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น แก้ไขได้อย่างรวดเร็ว และมีความถูกต้องชอบธรรมทั้ง 2 ฝ่าย โดยไม่มีปัญหาเกิดขึ้นอีกในภายหลัง เพราะว่าองค์กรเป็นศูนย์รวมของบุคลากรผู้มีความแตกต่างกันในทางความคิด หรือมีความคิดที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งต้องมีการใช้หลักคุณธรรมในการบริหารองค์กรให้มากขึ้น โดยหลักการที่จะสามารถนำหลักคุณธรรมไปใช้ต้องได้นั้นต้องประกอบไปด้วย ดังนี้

1. ใช้โดยพิจารณาแบบถี่ถ้วน
2. ใช้เพื่อให้เกิดความชอบธรรม

ในหลักการทั้ง 2 รูปแบบนี้ต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และมากกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยผู้บริหารต้องพิจารณารวมทั้งมีการศึกษาก่อนใช้อย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นตามมาอีก และสิ่งที่สำคัญมากกว่า คือ การส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรในหลักธรรมาภิบาลในหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้ตระหนักถึงความเป็นพลเมืองหรือบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ในการส่งเสริมนี้ต้องเกิดจากรูปแบบขององค์กรที่เป็นทั้งภาครัฐ หรือเป็นรูปแบบภาคเอกชน ซึ่งแล้วแต่องค์กรโดยภาพรวมเป็นส่วนสำคัญ และในหลักความโปร่งใส นั้น เป็นหลักการที่เน้นในเรื่องของการตรวจสอบต่อองค์กร ทั้งที่เป็นภาครัฐ หรือเอกชน ต้องมีความเท่าเทียมเหมือนกันในทั้ง 2 รูปแบบองค์กร โดยการสร้างความโปร่งใส นั้น คือ การประพุดต่อองค์กรแบบตรงไปตรงมา เพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นมองเห็นได้รวมถึงมีความเข้าใจในระบบที่เกี่ยวข้องต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นต่อบุคคลผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรนั้น ให้เข้าถึงองค์กรด้วยความโปร่งใส มีการมองเห็นได้เพื่อป้องกันการประพุดทุจริตต่อองค์กร หรือทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม โดยในการสร้างความโปร่งใสในองค์กรนั้นต้องมีการแต่งตั้งหรือคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้มีความเข้าใจในหลักการความโปร่งใสเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบภายในองค์กร ทั้งในรูปแบบการบริหารจัดการตั้งแต่ระดับล่างจนถึงในระดับสูงเพื่อป้องกันการประพุดมิชอบ ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรที่เป็นศูนย์รวมของพนักงานในระดับต่าง ๆ ไม่ให้เสียผลประโยชน์ หรือการที่เป็นองค์กรในภาครัฐนั้นต้องมีเจ้าหน้าที่ที่ทำการตรวจสอบเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อภาครัฐ ซึ่งในองค์การภาครัฐนั้นเป็นพื้นที่ของหน่วยงานที่คอยบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับภาษีของประชาชน หรือการนำภาษีของประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศมาบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินที่ใช้ภาษีของประชาชนเป็นที่ตั้ง และในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในองค์กรที่เน้นในเรื่องหลักคุณธรรม และหลักการความโปร่งใส นั้นเป็นส่วนที่ควรนำมาส่งเสริมเป็นอย่างเพราะในปัจจุบันนี้ โลกได้มีวิวัฒนาการไปแล้วมากมายซึ่งอาจจะทำให้ ความคิด ความเห็น ของบุคคลนั้นมีความเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยเฉพาะผู้ที่เกิดมาในยุคสมัยใหม่นั้นล้วนมีการพัฒนาความคิดในส่วนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นใน

ด้านสังคม การเรียนรู้มีความแตกต่างกันออกไปมากมาย ซึ่งในแต่ละบุคคลนั้นล้วนเป็นผู้ที่สามารถที่จะขับเคลื่อนให้ประเทศ หรือองค์กรนั้นให้เกิดการพัฒนาให้เป็นไปในรูปแบบที่ดีได้ ต้องมีการส่งเสริมในเรื่องหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักการบริหารงานที่ดี ประกอบไปด้วย

- 1.หลักนิติธรรม
- 2.หลักคุณธรรม
- 3.หลักความโปร่งใส
- 4.หลักการมีส่วนร่วม
- 5.หลักความรับผิดชอบ
- 6.หลักความคุ้มค่า

ซึ่งในหลักการทั้ง 6 นี้ ด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใสที่มีความสำคัญที่สุด เพราะว่าการจะดำรงอยู่อาศัยในสังคมนี้ ต้องประกอบไปด้วยหลักคุณธรรม เพราะหลักคุณธรรมนั้น ชี้ให้เห็นถึงความถูกต้องดีงามในสังคมที่เป็นรูปแบบพหุวัฒนธรรม ซึ่งมีกลุ่มบุคคลหลายเชื้อชาติ ศาสนา ที่ได้อาศัยในแผ่นดินนี้ต้องยึดหลักคุณธรรม ความถูกต้อง ความชอบธรรม หรือความดีงามที่พึงปฏิบัติในสังคมนี้ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมนี้ได้อย่างสงบสุขเรียบร้อยดีงาม โดยต้องมองพื้นฐานของความเป็นจริงที่ทำให้องค์กรนั้นเกิดปัญหาขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเกิดปัญหาก่อน แล้วค่อยแก้ปัญหา เพราะว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่ขาดคุณธรรมจึงทำให้เกิดปัญหาภายในสังคมขึ้น แล้วจึงค่อยแก้ปัญหานั้น แต่ถ้ามีการบริหารจัดการ หรือมีการส่งเสริมในเรื่องของหลักคุณธรรมให้ดีงามในสังคมนี้ ก็อาจจะทำให้สังคมเกิดความสงบสุขเรียบร้อย ไม่เกิดปัญหาลูกขึ้นอีกในภายภาคหน้า

ในส่วนของหลักความโปร่งใสยังมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะว่าการส่งเสริมในเรื่องของความโปร่งใส นั้น ย่อมเป็นการขับเคลื่อนให้สังคมนี้สามารถประพัตติตนเองอยู่ในหลักของศีลธรรมอันดีงาม ไม่ทำให้เกิดการประพัตติทุจริตขึ้นในสังคม โดยหาเป็นไปในรูปแบบขององค์กรแล้ว ก็ต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรนั้นได้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม ทำให้เกิดเป็นรูปแบบที่บริษัทอื่น ๆ หรือองค์กรอื่นต้องประพัตติตาม ซึ่งการสร้าง ความโปร่งใสต้องเริ่มจาก 3 ประการ ดังนี้

1. ความคิด โดยในหลักความโปร่งใสนั้นต้องเริ่มจากความคิดที่ประกอบไปด้วย ความคิดที่เป็นในรูปแบบลักษณะที่ดีงาม เพราะว่าการที่บุคคลนั้นจะประพัตติปฏิบัติสิ่งย่อมเกิดขึ้นด้วยความคิด หากคิดไปในรูปแบบมิฉฉาปฏิ หรือการคิดในทางมิชอบแล้ว อาจทำให้เกิดกระบวนการที่ต้องการประพัตติในรูปแบบทุจริต หรือการคอร์รัปชัน (Corruption) ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายเพิ่มมากขึ้น เพราะเกิดจากความคิด และในความคิดนี้อาจนำไปสู่ความล้มเหลวของระบบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ซึ่งการจะสร้างให้เกิดความโปร่งใส จำเป็นต้องเริ่มต้นที่ความคิด คือ คิดดี คิดชอบ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ตนเองนั้นปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม

2. รูปแบบ รองลงมาคือ รูปแบบ โดยในรูปแบบนี้หมายถึง ต้นแบบสำหรับการปฏิบัติ เพราะหากมีรูปแบบ หรือต้นแบบในการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม ยิ่งทำให้มีผู้ที่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามได้ โดยในรูปแบบที่ต้องทำให้เกิดความโปร่งใส คือ ต้องเริ่มต้นที่ผู้นำองค์กร หรือผู้นำในสังคมนี้ ซึ่งในสังคมนี้มีการปลูกฝังให้บุคคลนั้น ปฏิบัติในทางที่ถูกต้อง คือ ครอบครัว ครูบาอาจารย์ หรือผู้นำโดยเป็นรูปแบบอย่างที่ดี สำหรับควรประพฤติปฏิบัติตามได้

3. การปฏิบัติ คือ ประการสุดท้าย ที่บุคคลจะต้องพึงระวังมากขึ้น เพราะการปฏิบัติเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงลักษณะของตัวบุคคลนั้น ว่า จะปฏิบัติในทางที่ดี หรือทางที่ไม่ดี ซึ่งการที่จะเกิดความโปร่งใสได้นั้น ต้องมีการปลูกฝังทางความคิด มีรูปแบบ แล้วนำไปสู่การปฏิบัติในสิ่งนั้น หากปฏิบัติดีทำให้เกิดมีผู้ชื่นชม หากปฏิบัติในทางที่มีขอบ ก็อาจเกิดทำให้บุคคลที่สังเกตเห็นในพฤติกรรมนั้น เกิดมีการตำหนิ หรือติเตียนได้ เป็นต้น

โดยในหลักความโปร่งใส นั้น จำเป็นต้องมีการปฏิบัติจาก 3 ประการ ดังกล่าวนี เพราะหากเกิดสิ่งใดขึ้น ก็ต้องมากจากการคิด เป็นจุดเริ่มต้น และลงท้ายด้วยการปฏิบัติ การสร้างความโปร่งใสในองค์กรจำเป็นจะต้องมีการส่งเสริมอยู่พอสมควร เพราะจิตใจของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่อาจทราบได้ว่า บุคคลนี้เป็นผู้ที่มีลักษณะนิสัยอย่างไร ดังจึงต้องมีการส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสขึ้น เพื่อเป็นหลักประกันในการประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในครรลอง เพื่อการบริหารที่ดีขององค์กร เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีศีลธรรม

ดังนั้นการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใสขององค์กร เป็นส่วนสำคัญที่สุดเพื่อให้องค์กร หรือสังคมมีการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง โดยยึดหลักคุณธรรมเพื่อให้องค์กรและสังคมนั้นมีความน่าอยู่ เพราะมีการใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะ “หลักคุณธรรม” และต้องประกอบไปด้วยความโปร่งใส เพื่อให้สังคมได้รับรู้ในการบริหารจัดการ และมีการส่งเสริมให้บุคลากรหรือบุคคลนั้นได้รู้จักการประพฤติปฏิบัติในทางที่เหมาะสม อันจะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร โดยต้องมีการส่งเสริมที่สำคัญในการปฏิบัติต่อหลักคุณธรรม และความโปร่งใส คือ “ส่งเสริมให้รู้คุณธรรม” เพื่อ “เน้นย้ำความโปร่งใส” ต้อง “มีรูปแบบปฏิบัติแนชัดไกล” และ “มั่นใจในหลักธรรม” เป็นต้น

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้
แหล่งที่มา : มัลลย์ สาแก้ว, 2565

สำหรับองค์ความรู้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่งเสริมให้รู้คุณธรรม คือ การที่องค์กรมีรูปแบบในการส่งเสริมทั่วไปซึ่งเป็นการส่งเสริมให้รู้แค่ในหลักการเบื้องต้น แต่ไม่รู้ในหลักธรรมหรือหลักคุณธรรมย่อมทำให้องค์กรนั้นไม่สามารถมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานบนความถูกต้องได้ จึงควรต้องมีการปลูกฝัง หรือมีการส่งเสริมให้บุคลากรนั้นให้รู้ถึงหลักคุณธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตต่อไป ทั้งในองค์กรและชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นการสร้างให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีคุณภาพ ประกอบไปด้วย ปฏิบัติงานดี มีความรู้ อยู่ในหลักคุณธรรม เป็นต้น

เน้นย้ำความโปร่งใส คือ การปฏิบัติตนที่ดีควรปฏิบัติในทางที่ชอบ ซึ่งประกอบไปด้วยความโปร่งใสในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้อยู่ในหลักการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรต้องมีการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมในองค์กร คือ การไม่ปฏิบัตินอกกรอบ หรือกระทำการอันประกอบไปด้วยการทุจริต ต้องมีความความโปร่งใสในองค์กร ทั้งภาครัฐหรือเอกชนก็ตาม ต้องมีการส่งเสริมและคอยเน้นย้ำอยู่เสมอเพื่อไม่ให้องค์กรเกิดความเสียหาย ซึ่งเป็นศูนย์รวมของกลุ่มบุคคลที่จะต้องปฏิบัติให้เหมาะสมต่อไป

มีรูปแบบปฏิบัติแนชัดไกล คือ การส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในด้านคุณธรรม และด้านความโปร่งใสขององค์กรนั้น การที่จะส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติได้นั้นต้องมีต้นแบบในการปฏิบัติที่ดี เพราะถ้ามีการส่งเสริมแล้ว ผู้ที่ทำการส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติ

จะต้องมีทั้งคุณธรรม และมีความโปร่งใสจึงจะสามารถที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ไกล รวมทั้งการนำพาให้บุคลากรในองค์กรได้เกิดการปฏิบัติได้อย่างดีด้วย

มีความมั่นใจในหลักธรรม คือ ซึ่งในหลักธรรมที่กล่าวนี้ เป็นหลักธรรมาภิบาลที่บุคคลจะต้องมีการปฏิบัติให้อยู่บนพื้นฐานความถูกต้องดีงาม ซึ่งในหลักธรรมดังกล่าวนี้ยังรวมไปถึงการมีคุณธรรม รวมทั้งความโปร่งใสในองค์กรซึ่งเป็นหลักที่สำคัญยิ่ง และเพื่อให้องค์กรอยู่รอดจึงจำเป็นต้องมีความเชื่อมั่น คอยประพฤติปฏิบัติตาม โดยในหลักธรรมดังกล่าวนี้จะเป็นธรรมที่คุ้มครองผู้ปฏิบัติในหลักธรรมาภิบาลนี้

โดยองค์ความรู้ทั้ง 4 ประการนี้เป็นแนวคิดของผู้เขียนที่ได้ทำการสังเคราะห์ขึ้นมาเพื่อใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร เพื่อที่จะได้นำไปประยุกต์ใช้จริงในการส่งเสริมต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเหมาะสมต่อไป

สรุป

ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร เป็นการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร โดยเฉพาะด้านคุณธรรม เพราะว่าหากองค์กรไม่มีหลักคุณธรรม อาจทำให้เกิดการทำงานที่ไม่มีความถูกต้อง มีการทำงานที่เกิดความผิดพลาด โดยเฉพาะองค์กรที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้เกิดการทำงานไร้ความถูกต้อง หรือองค์กรมีบุคลากรที่ประพฤติตนที่ไม่เหมาะสม ซึ่งรวมไปถึงการปฏิบัติงานที่ไม่เกิดความโปร่งใสด้วย อาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายเป็นวงกว้าง เพราะว่าขาดทั้งหลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส โดยทำให้เกิดการทุจริตต่อองค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ตระหนักถึงความรู้ที่มีความถูกต้องชอบธรรม มีการปฏิบัติงานให้อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง เพื่อให้องค์กร ตั้งอยู่บนหลักของการปฏิบัติงานที่ดี คือ การ “ส่งเสริมให้รู้คุณธรรม” เพื่อเป็นการรับรองว่าองค์กรนี้มีการบริหารด้วยหลักคุณธรรมที่ดี และยังมีการ “เน้นย้ำความโปร่งใส” เพื่อให้บุคคลภายนอกได้เข้าใจบริบทขององค์กรนี้ได้ อย่างถูกต้อง เพราะการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ทำให้เกิด “รูปแบบปฏิบัติแนชัดไกล” เพื่อยืนยันว่าองค์กรนี้สามารถเป็นต้นแบบให้องค์กรอื่น ๆ สามารถประพฤติเป็นแบบอย่างได้อย่างถูกต้อง และที่สำคัญ คือ “มีความมั่นใจในหลักธรรม” ซึ่งมีความมั่นใจได้ว่าการยึดหลักธรรมาภิบาล ทั้งด้านคุณธรรม และความโปร่งใส นำไปปฏิบัติสามารถที่จะนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างแน่นอน

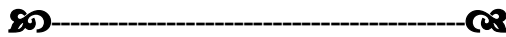
เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2558). *หลักธรรมาภิบาล*. สืบค้น 15 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/NHMz4>
- กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ. (2560). *องค์ความรู้ด้านการบริหารบ้านเมืองที่ดี การปกครองที่เป็นธรรม “หลักความคุ้มค่า”*. สืบค้น 15 มีนาคม 2565, จาก <http://informal.labour.go.th/images/KM/KMA08.pdf>
- กัลยา วงษ์ลัมัย. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา) (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- กิตติโชติ บางยี่ขัน. (2563). *คุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล*. สืบค้น 14 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/me7ff>
- คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (2554). *หลักนิติธรรม (Rule of Law)*. สืบค้น 14 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/BmA8h>
- คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2557). *การสนับสนุนและส่งเสริมด้านศิลปะและวัฒนธรรม*. สืบค้น 16 มีนาคม 2565, จาก <https://sc5.kku.ac.th/sciIT/doc/2015-May-11-130553.doc>
- ชะอ้อน วงศ์เล็ก. (2555). *ทฤษฎีการบริหาร POCCC ของ Henri Fayol*. สืบค้น 15 มีนาคม 2565, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/410605>
- ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. (2550). *จดหมายเปิดผนึกจากที่ประชุมคณาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.
- เทศบาลตำบลทุ่งทอง. (2562). *หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)*. สืบค้น 14 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/4v7kt>
- ธีรยุทธ บุญมี. (2551). *ธรรมรัฐแห่งชาติ: ยุทธศาสตร์กู่หายหน้าประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สายธาร.
- บ้านจอมยุทธ. (2543). *ความขัดแย้ง ลักษณะของความขัดแย้ง*. สืบค้น 13 มีนาคม 2565, จาก https://www.baanjomyut.com/library_2/extension-1/combat/index.html
- บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และบุญมี ลี. (2544). *ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ประชุม สุวดีดี. (2551). *การตลาดในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
- พระครูปลัดวรัญญู วรธมโม และคณะ. (2564). *การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานภาครัฐ. วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 8(4), 35-47.
- แพรวพรรณ ภูริปัญญา. (2560). *การสร้างความรู้รับผิดชอบต่อส่วนรวมในการทำงาน*. สืบค้น 16 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/rqaBc>

- สถานกักขังกลางจังหวัดตราด กรมราชทัณฑ์. (2015). *หลักธรรมาภิบาล*. สืบค้น 15 มีนาคม 2565, จาก <http://www.correct.go.th/inctrad/Good%20governance.htm>
- สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย. (2557). *หลักการสากลของธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ: สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย.
- สารานุกรมเสรี. (2560). *หลักการบริหารแบบ POSDCoRB*. สืบค้น 15 มีนาคม 2565, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/POSDCORB>
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2563). *ลักษณะธรรมาภิบาล*. สืบค้น 14 มีนาคม 2565, จาก <https://kkhdc.moph.go.th/intro/tammapipan.php>
- สำนักสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดพิจิตร. (2542). *หลักการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน*. สืบค้น 14 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/j2alM>
- สุภากร แก้วถาวร. (2557). *ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ*. สืบค้น 15 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/TOHgu>
- แสงชัย อภิชาติชนพัฒน์. (2559). *หลักธรรมาภิบาลในการบริหารองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมคำสร้อย. (2561). *หลักธรรมาภิบาลในองค์กร*. สืบค้น 15 มีนาคม 2565, จาก <http://nikhomsao.go.th/wp-content/uploads/2018/06/หลักธรรมาภิบาลในองค์กร.pdf>
- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีโนนงาม. (2560). *การกำหนดนโยบาย/มาตรการเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส*. สืบค้น 15 มีนาคม 2565, จาก <https://shorturl.asia/WpInt>
- Maslow. A.H. (1994). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishing.

การบูรณาการหลักพระธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ในหน่วยงานภาครัฐ*

INTEGRATION OF FIVE STRENGTH PRINCIPLES TO INCREASE PERSONNEL'S
PERFORMANCE EFFICIENCY OF GOVERNMENT AGENCIES.



วินัส ธรรมสาโรรัชต์

Venus Thamsarorat

สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร สาขาจังหวัดนครปฐม

Office of the Rehabilitation and Development Fund Nakon Patom Branch

E-mail: Venusthamsarorat@gmail.com

บทคัดย่อ

หน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการโดยส่วนราชการ ซึ่งมีการบริหารจัดการมาตั้งแต่อดีต โดยในระบบราชการนี้มีบุคคลมากมายที่ต้องการเข้ามาแสวงหาความมั่นคงในการทำงานราชการ แต่การทำงานในราชการนี้อาจมีการแลกมาด้วยหลาย ๆ อย่าง เช่น การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบเดิมซ้ำ ๆ หรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามโครงสร้างที่ถูกกำหนดขึ้นมาตั้งแต่ต้น หรือทำให้เกิดมีความรู้สึกว่าการทำงานดังกล่าวนี้ไม่เป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐนั้นได้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นต้องนำหลักพระธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้บุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐนั้นได้ปฏิบัติงานดีขึ้น คือ การปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่น การปฏิบัติงานด้วยความเพียร การมีสติเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองในทางที่ดี การปฏิบัติงานอย่างมีสมาธิ มีความตั้งมั่นหรือมีความมั่นคงเมื่อพบเจอปัญหา และมีการปฏิบัติงานอย่างผู้มีความรอบรู้ คอยศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการบูรณาการหลักธรรมดังกล่าวนี้ ต้องประกอบด้วย ดังนี้ คือ “สร้างความเชื่อแบบมีหลักการ” “พัฒนางานด้วยความเพียรพยายาม” “คอยเป็นผู้ปฏิบัติตามอย่างมีสติ” “มีจิตใจตั้งมั่นด้วยหลักสมาธิ” “มีทัศนคติที่หมั่นสรรหาความรู้” เป็นต้น

คำสำคัญ: หลักพระธรรม; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstracts

Government agencies are government-managed agencies that have been managed since the past, and in this bureaucracy there are many individuals who want to seek stability in government work, but working in this government may be redeemed for many things, such as performing tasks that are repeatedly in the same form or having operations that are in accordance with the structures that were established from the beginning, or causing a feeling that such work is not carried out with full capacity. Therefore, in order to stimulate the performance of personnel in government agencies to performed more efficiently. Therefore, it is necessary to adopt the principles of Bala, power, which is a Buddhist principle, for people in government agencies to perform better tasks: to perform with confidence, to perform with perseverance. Being mindful is a good way to improve yourself. Performing tasks with concentration, determination or stability when encountering problems, and performing tasks like knowledgeable people. Constantly studying knowledge in order to apply in the organization by integrating such principles consisting of: "Create belief with principle" "Develop work with perseverance," "Be a conscious follower," "Doer with conscious mind," "Determine strong attitude to seek knowledge", etc.

Keywords: Bala Principles; Efficiency; Performance

บทนำ

สำหรับระบบหน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการโดยส่วนราชการ ซึ่งมีการบริหารจัดการมาตั้งแต่อดีต และมีการปรับเปลี่ยนบ้างเป็นบางครั้ง โดยในระบบราชการนี้มีบุคคลมากมายที่ต้องการเข้ามาแสวงหาความมั่นคงในการทำงานราชการ แต่การทำงานในราชการนี้อาจมีการแลกมาด้วยหลาย ๆ อย่าง เช่น การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบเดิมซ้ำ ๆ หรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามโครงสร้างที่ถูกกำหนดขึ้นมาตั้งแต่ต้น จึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความเบื่อหน่าย หรือทำให้เกิดมีความรู้สึกละเลยในการทำงานดังกล่าว นั้น เป็นไปด้วยความไร้ประสิทธิภาพ และรวมทั้งการทำงานที่ไม่เป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อเป็นการกระตุ้นในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐนั้นได้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นจะต้องมีการนำหลักพุทธธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ให้บุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม และมีประสิทธิภาพ โดยมีการใช้หลักพุทธธรรม ในการประยุกต์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรภาครัฐอย่างเหมาะสมต่อไป

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐปัจจุบัน

ในปัจจุบันนี้เมื่อกล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐนั้น สิ่งแรกที่มีความสำคัญที่สุด คือ ปัจจัยที่ได้จากการปฏิบัติงานของบุคลากรสำหรับภาครัฐที่ได้จัดสรรให้ (พฤติสิทธิ์ อุทุม, 2559)ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นเกิดจากภูมิหลังของในแต่ละคนที่ไม่มีความเหมือนกัน สภาพร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้ว ซึ่งให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลางและระดับสูง โดยมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ (พิรญา ชื่นวงศ์, 2560, 92-100)และจำเป็นจะต้องมีการศึกษามุมมองของผู้ปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านความเครียดในการทำงานว่ามีการส่งผลโดยรวมต่อบุคลากรอย่างไรบ้าง (ชาญชัย ห้วยเรไร, 2562)ซึ่งเมื่อมองโดยภาพรวมแล้ว ภาครัฐควรจะมีเป้าหมายที่ชัดเจนหรือไม่ และควรศึกษาว่าบุคลากรนั้นมีคุณภาพ มีความสามารถ หรือมีวินัยและมีความรับผิดชอบสูง โดยสามารถจะใช้ความรู้เต็มศักยภาพได้หรือไม่ (กานต์สิริ กาวิน, 2564, 73-81)จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาข้าราชการ โดยการปรับเปลี่ยนวิธีคิด และแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อสร้างบุคลากรข้าราชการให้มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2563)ที่จะช่วยให้องค์กรของภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้ความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐนั้นล้วนเกิดขึ้นจากโครงสร้างที่หน่วยงานภาครัฐเป็นผู้กำหนดขึ้นว่า รูปแบบจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตามกรอบของแผนงานที่ไว้วางไว้ แต่ก็ขึ้นอยู่กับองค์กรของภาครัฐนั้นมีการประยุกต์อย่างไรเพื่อให้เหมาะสมต่อองค์กร

ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐปัจจุบันนี้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานในภาครัฐนั้นจะมีการปฏิบัติงานดีขึ้น หรือปฏิบัติงานแย่ลงล้วนขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้ทั้งสิ้น ซึ่งในการปฏิบัติงานในระบบราชการหรือภาครัฐส่วนใหญ่นั้น บุคลากรที่เข้าไปในระบบราชการนี้ล้วนแสวงหาความมั่นคงของชีวิตทั้งสิ้น และมีส่วนน้อยที่จะคิดถึงเรื่องเหล่านี้โดยเฉพาะระบบราชการที่เป็นการบริหารจัดการโดยหน่วยงานของภาครัฐส่วนใหญ่นิยมปฏิบัติตามโครงสร้างและโครงสร้างนั้นจะเป็นคุณต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างไรนั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่มีความละเอียดอ่อนพอสมควร

หลักพละธรรม

สำหรับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เป็นหลักในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการสร้างความจรรโลงใจ คือ หลักพละธรรม หมายถึง ธรรมอันเป็น

กำลัง ซึ่งทำให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคง ดำรงอยู่ในสัมปยุตตธรรมทั้งหลาย อย่างไม่หวั่นไหว หรือ อன்றธรรมที่เป็นปฏิกิริยาจะเข้าครอบงำไม่ได้ เป็นเครื่องเกื้อหนุนแก่อริยมรรค(สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2561) รวมทั้งเป็นกำลังที่ควรปฏิบัติและเป็นกำลังที่คอยประหารอกุศลต่าง ๆ รวมทั้งคอยกำลังให้รอดพ้นจากสิ่งที่ไม่ดี(พระสมุห์บุญฤทธิ์ มหาบุญโญ (ศรีวิชัย), 2563) ซึ่งประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. ศรัทธาผละ หมายถึง กำลังแห่งความเชื่อ ความศรัทธา โดยในหลักความเชื่อนี้เป็นความเชื่อแบบมีความมั่นคง เชื่อว่าเมื่อได้ปฏิบัติในสิ่งดังกล่าวแล้วจะมีผลที่ดีขึ้น มีความมั่นใจในหลักการดังกล่าวอย่างไม่มี ความหวั่นไหวต่อสิ่งอื่น ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น

2. วิริยะผละ หมายถึง กำลังแห่งความเพียรพยายาม โดยในความเพียรพยายามนี้เกิดจากความตั้งใจในสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เพื่อให้เกิดความสำเร็จ มีความเพียรเพื่อให้สิ่งนั้นเป็นไปอย่างเหมาะสมมีความดีงามเป็นที่ตั้ง

3. สติผละ หมายถึง กำลังแห่งความระลึก รู้ กำลังแห่งความตื่นรู้ โดยกำลังในรูปแบบดังกล่าวนี้เป็นกำลังที่ทำให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติในสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งมีความรู้ตัวอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในระหว่างที่กำลังทำสิ่งนั้น โดยเป็นเป็นผู้ที่มีความรอบคอบอยู่เสมอ

4. สมาธิผละ หมายถึง กำลังที่ทำให้เกิดความตั้งมั่น ความมีสมาธิตั้งใจ สำหรับกำลังในลักษณะนี้เป็นกำลังที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติสิ่งใดแล้วมักจะมีความมุ่งมั่นเพื่อให้เกิดความมั่นคง โดยมีสมาธิเป็นที่ตั้งไม่มีความหวั่นไหวต่อสิ่งที่กำลังมาช่วยทำให้เกิดความสูญเสีย หรือมีสมาธิต่อสิ่งนั้นเมื่อกำลังปฏิบัติอย่างแน่วแน่

5. ปัญญาผละ หมายถึง กำลังแห่งความรู้ กำลังแห่งปัญญา เป็นผู้ที่ทำสิ่งใดมักจะใช้ความรอบคอบ หรือปัญญาในการตัดสินใจในสิ่งนั้น มีความหนักแน่นในความรอบรู้นั้น เพื่อให้เป็นพลังแห่งความสำเร็จโดยใช้ความรู้เป็นพื้นฐาน มีการชวนขยายต่อความรอบรู้อยู่เสมอ

ในหลักผละธรรมทั้ง 5 ประการนี้เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่จะเป็นกำลังในการต่อต้านสิ่งที่ไม่เหมาะสมหรือความไม่ถูกต้อง และเพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงให้การประพฤติในสิ่งต่าง ๆ นั้นผ่านไปได้ด้วยดี เพราะในสังคมปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปมากมาย ทั้งความคิด ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านบริบททางสังคม ความคิด ความสามารถ หรือประการต่าง ๆ ที่ผู้เขียนไม่ได้มีการกล่าวถึงก็ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่หลักผละธรรมนั้นจำเป็นต้องนำมาใช้เพื่อให้เกิดความมั่นคงในจิตใจ ทั้งความเชื่อ ความเพียรพยายาม ความรู้ตัว ความมีจิตใจที่ตั้งมั่น การมีความรอบรู้ย่อทำให้เกิดการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมั่นคงโดยมีหลักผละธรรมเป็นตัวกำหนดให้เกิดขึ้นในทางที่ดี (น้อย เบเรซ่า, 2563)รวมทั้งเป็นหลักพุทธธรรมที่ทำให้เรามีพลังในการทำกิจการงานให้เกิดความสำเร็จ (บ้านจอมยุทธ, 2543) และเป็นหลักธรรมที่ผู้เจริญวิปัสสนาพึงรู้ ศรัทธาต้องปรับให้สมดุลกับปัญญา วิริยะต้องปรับให้สมดุลกับสมาธิ ส่วนสติพึงเจริญให้มากเนื่องเป็นหลักที่มีสภาวะปรับสมดุลของจิตภายในตัวเองอยู่แล้ว เพื่อให้เป็นผู้ที่มีสติอยู่เสมอ

ดังนั้นหลักพละธรรมนี้ เป็นหลักธรรมที่เป็นพลังทำให้ชีวิตนั้นประสบความสำเร็จ โดยประกอบไปด้วย ความเชื่อ ความเพียร ความตื่นรู้ตัว ความมั่นใจ ความรอบรู้ในสิ่งต่าง ๆ หรือในตนเองล้วนเป็นพลังในทางบวกที่จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตได้ และเพื่อเป็นการประคับประคองจิตใจของตนให้มีชีวิตอยู่กับความเชื่อในสิ่งที่ดี เพียรพยายามในสิ่งที่ทำอยู่อย่างตั้งใจ มีการจิตใจของตนให้ตื่นรู้ตัวอยู่เสมอเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด มีความมั่นใจในสิ่งที่ตนเองทำ โดยไม่หวั่นไหวตามผู้อื่น และสุดท้าย คือ การศึกษาหาความรู้อยู่เสมอเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการต่อสู้กับสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และเป็นเกาะป้องกันตนกับความไม่ยุติธรรม เป็นต้น

การบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ

สำหรับการบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐนั้น ผู้เขียนคิดว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐปัจจุบันนี้จำเป็นที่จะต้องพบเจอกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานมากมาย เพราะต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรที่มีบุคลากรมากมาย ซึ่งมีความคิดแตกต่างกัน มีผู้บริหารที่ทำการบริหารองค์กรภายในภาครัฐที่มีความซับซ้อน สำหรับการที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานของภาครัฐนั้นไม่ใช่เรื่องง่ายเลย เพราะกว่าจะได้เข้าไบนั้นจำเป็นต้องมีการผ่านการทดสอบทั้งด้านข้อเขียน หรือในด้านอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่รับผิดชอบการคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานรัฐ เพราะกว่าที่จะผ่านได้นั้นต้องมีการใช้ความอดทนมาก่อน โดยเมื่อได้เข้ามาทำงานแล้ว ต้องมีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์กรที่หน่วยงานภาครัฐนั้นได้กำหนดขึ้น เช่น แผนการปฏิบัติงาน 1 ปี หรือแผนการปฏิบัติงาน 3 ปีเป็นอย่างน้อย โดยในสิ่งเหล่านี้ทำให้บุคลากรนั้นเกิดความท้อแท้บ้าง เกิดความสิ้นหวังบ้าง ต่อการปฏิบัติงาน แต่ก็มีแลกมาด้วยสวัสดิการที่ภาครัฐนั้นให้มา ซึ่งผู้เขียนคิดว่าการปฏิบัติงานองค์กรเมื่อมีหลักการที่สร้างความสิ้นหวังหลากหลายเรื่องแล้ว จำเป็นจะต้องมีการสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานภายในองค์กรควบคู่ไปด้วย เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของบุคลากร และองค์กรนี้ด้วย ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้ คือ

1. การปฏิบัติงานตามหลักพละธรรม ในด้าน “ศรัทธาพละ” คือ การปฏิบัติงานอย่างมีศรัทธา ความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ ซึ่งการปฏิบัติงานภายในองค์กรแต่เดิมนั้นเป็นการปฏิบัติงานเพื่อมีความหวังในเรื่องของสวัสดิการที่ได้รับ เพื่อให้ตนเองนั้นมีชีวิตที่ดีขึ้นตามความคิด หรือทัศนคติของบุคคลทั่วไปที่เป็นพลเมืองในสังคมที่มีการแข่งขันกันสูง ซึ่งในการปฏิบัติงานที่ไม่มีศรัทธา ความเชื่อมั่นในกฎเกณฑ์ที่กำหนดนั้น ย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายเมื่อมีการปฏิบัติงานในภาครัฐอยู่ในทุก ๆ วัน เช่น เจอเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือการใช้ชีวิตแบบเดิมในทุก ๆ วัน ยิ่งทำให้เกิดความไม่สบายใจเพราะไม่สามารถแสดงแนวคิดที่มีความขัดแย้งกับโครงสร้างได้

ดังนั้นเมื่อนำหลักความเชื่อ “ความศรัทธา” นี้มาใช้เพื่อในการบูรณาการในการปฏิบัติงานในองค์กรนี้แล้ว ย่อมทำให้เกิดความคิด ทักษะคติที่มีแต่เดิมนั้น เปลี่ยนไป โดยในความเชื่อนี้ เป็นความเชื่อที่ว่า การปฏิบัติงานนี้เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้สังคมนี้มีความน่าอยู่ มีความเชื่ออย่างตั้งใจว่าการรับใช้สังคมที่เราอาศัยอยู่เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนมีการพัฒนาที่ดีขึ้น ได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะมีการพัฒนาโครงสร้างที่มีความเหมาะสมกับองค์กร และมีการบูรณาการองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรนี้ได้มีการแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถที่ได้รับการศึกษามา โดยในหลักความเชื่ออาจเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรนี้เกิดความสำนึกรักต่อองค์กรเพื่อเป็นการช่วยให้องค์กรได้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการสร้างความเชื่อมั่นของผู้บริหารเอง หรือเพื่อนร่วมงานซึ่งทำให้เกิดความคิด ทักษะคติที่มีความต้องการของบุคลากรนี้ร่วมอยู่ด้วย

2. การปฏิบัติงานตามหลักพระธรรม ในด้าน “วิริยะผละ” คือ กำลังแห่งความเพียร กำลังแห่งความตั้งใจของบุคคล ซึ่งแต่เดิมการปฏิบัติงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐเป็นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความต้องการให้เกิดแรงจูงใจปฏิบัติงานเพื่อหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งตอบแทน เพราะเชื่อว่าการปฏิบัติงานแล้วอาจจะทำให้เกิดความเจริญขึ้นในหน้าที่การงานที่ได้รับ ซึ่งเป็นรูปแบบของบุคคลในยุคเก่าแก่ที่มีการปลุกฝังกันขึ้นมาในการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐนี้ โดยเป็นการปฏิบัติงานให้ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน และเพื่อเป็นการทำให้บุคลากรนี้ได้ทำงานเพื่อประชาชน หรือเพื่อแผ่นดินที่เราได้อาศัยอยู่ จำเป็นต้องมีการบูรณาการให้บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐนั้นได้มีการตระหนักถึงองค์กรภาครัฐนี้ ว่าเป็นการปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนแผ่นดิน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนภาษีของประชาชนให้เกิดความรักชาติ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเพียรพยายามเพื่อให้ประเทศนั้นมีความก้าวหน้าต่อไป เพราะเกิดจากความตั้งใจ ความเพียรพยายามของบุคคลนี้ได้ถูกปลุกเร้าต่อความตั้งใจที่จะทำให้สังคมนี้มีความน่าอยู่ ทำให้เงินภาษีทุกบาทที่เราได้รับจากประชาชนนี้มีความคุ้มค่ามากขึ้น เพราะความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐนี้ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศชาติ และสังคมให้มีความเจริญจากบุคลากร หรือพลเมืองในสังคมนี้ได้อย่างเหมาะสม

3. การปฏิบัติงานตามหลักพระธรรม ในด้าน “สติผละ” คือ กำลังแห่งความระลึกหรือกำลังแห่งความตื่นตัว เป็นการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่มีการสร้างความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีการทำงานอย่างรู้ตัว เพราะโดยองค์กรส่วนใหญ่บุคลากรขององค์กร ๆ หนึ่งปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาและมีการฝึกอบรมเพื่อให้เข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรก่อน ซึ่งรวมถึงองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐด้วย โดยในอดีตการปฏิบัติงานของหน่วยงานองค์กรภาครัฐเป็นการปฏิบัติงานโดยยึดหลักโครงสร้างมีการปฏิบัติงานแบบเดิมซ้ำ ๆ ทำให้บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่ายทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และทำให้หน่วยงานหรือองค์กรภาครัฐไม่มีการพัฒนาเท่าที่สมควร ดังนั้นจึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะนำหลักพระธรรมที่สำคัญ ด้านสติผละ คือ การทำให้บุคลากรขององค์กรนี้นั้รู้สึกมีความตื่นตัวในการ

ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ซึ่งทำให้บุคลากรนั้นมีความรู้สึกที่ต้องการปฏิบัติงานอย่างตื่นตัวตลอดเวลา เพื่อเป็นการสร้างให้องค์กรหน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย ซึ่งสิ่งแรกที่จำเป็นต้องแก้ไขในหน่วยงานภาครัฐ คือ การแบ่งเบาภาระงานของบุคลากรในองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรอย่างเท่าเทียมเพื่อไม่ให้อำนาจปฏิบัติงานอยู่คนเดียว และจำเป็นต้องมีการให้บุคลากรของตนนั้นได้มีการแสดงศักยภาพ โดยไม่มีการควบคุมมากเกินไป เพราะการปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์กรภาครัฐเป็นการปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนแผ่นดิน หรือสังคมที่อาศัยอยู่ ซึ่งจำเป็นจะมีการปฏิบัติงานอย่างตื่นตัวอยู่เสมอเพื่อไม่ให้เกิดความไม่เหมาะสมจากมุมมองของบุคคลภายนอกที่กล่าวถึงบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐที่มีการปฏิบัติตัวไม่มีความเป็นระเบียบทำงานช้า หรือปฏิบัติงานอย่างไร้ประสิทธิภาพต่อไป

4. การปฏิบัติงานตามหลักพระธรรม ในด้าน “สมาธิพละ” คือ กำลังที่ทำให้เกิดความตั้งมั่น หรือกำลังที่เกิดขึ้นจากสมาธิเป็นเครื่องรับรอง โดยในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐนั้นเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องรับแรงกดดันในหลากหลายอย่าง ทั้งด้านผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ความกดดันจากบุคคลภายนอก เพราะว่าการปฏิบัติงานภายในองค์กรภาครัฐนี้เป็นการปฏิบัติงานที่ขึ้นอยู่กับภาษีของแผ่นดิน ซึ่งเป็นเงินภาษีของประชาชนจึงจำเป็นจะต้องมีการรับแรงกดดันอย่างสูงที่สุด โดยการรับแรงกดดันดังกล่าวนี้ยิ่งทำให้สมาธิสำหรับการปฏิบัติงานนั้นอาจเกิดหลุดได้ หากมีการเผชิญปัญหาเหล่านี้บ่อย ซึ่งหลักพระธรรม ในด้านสมาธิพละนี้ เป็นหลักธรรมที่คอยเตือนสติของผู้ปฏิบัติงานไม่ให้เสียสมาธิ ทำให้เกิดความตั้งมั่นในการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐ และเมื่อเจอปัญหาอีกควรมีการตั้งสติเพื่อกำหนดให้อยู่ในสมาธิเมื่อพบเจอปัญหาต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องควบคุมสมาธิของตนในการปฏิบัติงาน และมีการปล่อยวางเรื่องปัญหาต่าง ๆ เพื่อที่จะมีสมาธิเผชิญปัญหาได้อย่างไม่มีความกังวลใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างเป็นปัญหา และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม และมีประสิทธิภาพที่ดีต่อไป

5. การปฏิบัติงานตามหลักพระธรรม ในด้าน “ปัญญาพละ” คือ กำลังแห่งความรู้รอบรู้ หรือกำลังแห่งปัญญา ซึ่งการปฏิบัติงานในภาครัฐนั้นย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะปัญญาจะทำให้เกิดการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีความรอบคอบ ซึ่งในอดีตการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องมีการแข่งขันสูงมาก โดยการปฏิบัติงานสำหรับภาครัฐจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานที่ควรมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าที่ดี ซึ่งเป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาษีของประชาชนซึ่งจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความรอบรู้ที่ดีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของภาครัฐได้ ซึ่งในการปฏิบัติงานตามหลักพระธรรม ด้านปัญญาพละ นั้นเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องมีการศึกษาหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความราบรื่นที่ดี โดยในกำลังทางความรู้รอบรู้ นี้ เป็นกำลังที่ต้องมีทั้งความศรัทธา ความเพียร ความมีสติ ความมั่นคง เพื่อให้เกิดความรู้รอบรู้ เพื่อเป็นการต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความรู้ในการที่จะต้องเผชิญปัญหาดังกล่าวนี้ เพราะกำลัง

แห่งความรู้ที่ถือเป็นกึ่งสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้ตัวบุคคลนั้นไปสู่ความสำเร็จในองค์กรได้ แต่ต้องมีการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องเพราะกำลังแห่งความรู้จะต้องมีความขยันหมั่นเพียรตลอดเวลาเพื่อให้ตนเองนั้นไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ตั้งแต่การเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กรภาครัฐเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของตนเอง และองค์กรต่อไปด้วย

ดังนั้นการบูรณาการหลักพระธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐนั้นเป็นการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เสริมกำลังในการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรภายในองค์กรนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรของหน่วยงานภาครัฐนั้นดีขึ้น โดยในการปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ ประกอบไปด้วย การปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา หรือมีกำลังทางศรัทธาเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของภาครัฐได้อย่างตระหนักถึงการมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานของตน มีการปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายามเพื่อเป็นการตอบแทนแผ่นดิน หรือสังคมนี้โดยการใช้ความเพียรที่มีอยู่ในการพัฒนาสังคมให้น่าอยู่ มีการปฏิบัติงานอย่างมีสติเพื่อระลึกความเป็นตัวตน หรือระลึกว่ามีการตอบแทนสังคมได้ดีหรือไม่ เพื่อให้เกิดเป็นบรรทัดฐานทางสังคมที่ดี มีการพัฒนาให้ประเทศหรือสังคมนี้ดีขึ้น มีการปฏิบัติอย่างมีสมาธิ มีความตั้งมั่นหรือความมั่นคงเมื่อพบเจอปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน โดยในการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวนี้จำเป็นมีสมาธิมั่นคงกับงานนี้อย่างจริงจัง มีจิตที่เข้มแข็งจดจ่อกับการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อไม่เป็นที่ครหาต่อบุคคลทั่วไป มีการปฏิบัติงานอย่างผู้มีความรอบรู้ เพราะการปฏิบัติงานอย่างผู้รอบรู้จะช่วยบุคคลดังกล่าวนี้เป็นผู้ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้พบเห็น การเป็นผู้ที่คอยศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้ในการทำงานนี้ยังทำให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐที่มีความรู้ ทักษะ ความคิดในการปรับปรุงตนเองให้สามารถสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กรและสังคมที่ดีต่อไปในอนาคต ทำให้เห็นมุมมองการบูรณาการหลักพระธรรมในการปฏิบัติงานองค์กรที่ดี คือ “สร้างความเชื่อแบบมีหลักการ” “พัฒนางานด้วยความเพียรพยายาม” “คอยเป็นผู้ปฏิบัติตามอย่างมีสติ” “มีจิตใจตั้งมั่นด้วยหลักสมาธิ” “มีทัศนคติที่หมั่นสรรหาความรู้” เป็นต้น

องค์ความรู้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

สำหรับองค์ความรู้ในการบูรณาการหลักพลธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังนี้

การสร้างความเชื่อแบบมีหลักการ คือ ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์กรภาครัฐสิ่งที่สำคัญที่สุดจำเป็นต้องมีความเชื่อและความศรัทธาเพื่อที่จะได้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของภาครัฐได้อย่างตระหนักถึงการมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานของตน และเป็นการกระตุ้นให้รู้สึกมีความรักในองค์กร แต่ในความเชื่อมั่น ความศรัทธานั้นจำเป็นต้องมีการพินิจ พิจารณาตามหลักการความจริงว่า เมื่อเราปฏิบัติงานแล้วสิ่งที่ตามมานั้นเป็นอย่างไร เป็นต้น

พัฒนางานด้วยความเพียรพยายาม คือ การปฏิบัติงานภายในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐ จำเป็นต้องมีการบูรณาการให้บุคลากรได้มีการตระหนักถึงความเพียรพยายามเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถ และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนประเทศชาติรวมทั้งสังคมให้มีความเจริญขึ้น ซึ่งในการที่บุคคลจะมีการพัฒนางานของตนนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย จึงจำเป็นต้องมีความเพียรพยายามประกอบด้วยเพื่อให้สังคม หรือหน่วยงานองค์กรภาครัฐนี้ได้มองเห็นถึงสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับองค์กร คอยเป็นผู้ปฏิบัติตามอย่างมีสติ คือ การปฏิบัติงานภายในองค์กรหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่แล้วจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานที่ต้องมีสติอยู่ตลอดเวลา ซึ่งต้องมีการปฏิบัติงานตามโครงสร้างขององค์กรตามระดับต่าง ๆ โดยการเป็นผู้ปฏิบัติงานงานที่ตั้นจำเป็นต้องปฏิบัติงานตามกลไกที่วางไว้อย่างเหมาะสม และต้องมีปฏิบัติงานอย่างตื่นตัวตลอดเวลา เพื่อเป็นการสร้างให้องค์กรหน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย รวมทั้งประสิทธิภาพต่อไป

มีจิตใจตั้งมั่นด้วยหลักสมาธิ คือ การปฏิบัติงานภายในองค์กรหน่วยงานภาครัฐ สิ่งที่สำคัญอาจเป็นเรื่องของสมาธิ เพราะหาปฏิบัติงานที่ไม่มีสมาธิ หรือการขาดสติย่อมทำให้เกิดปัญหาที่ตามมา เพราะว่าองค์กรหน่วยงานภาครัฐนี้มีการปฏิบัติงานร่วมกันหลายบุคคล มีทั้งเพื่อนร่วม ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีความเกื้อหนุนที่สูงมาก จึงจำเป็นที่จะต้องมีการมีจิตใจที่ตั้งมั่นและมีสมาธิ

กับการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพื่อให้องค์กรนั้นเดินหน้าต่อไปได้ และเพื่อความก้าวหน้าในองค์กรด้วย

มีทัศนคติที่หมั่นสรรหาความรู้ คือ ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่เป็นหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ เพื่อเป็นการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะที่เป็นหน่วยงานองค์กรภาครัฐล้วนต้องมีทัศนคติที่ดี คอยศึกษาหาความรู้เพื่อมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเป็นการบูรณาการในการเรียนรู้ร่วมกับการปฏิบัติงานได้อย่างดี และเพื่อสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้องค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรภาครัฐนั้นต้องเล็งเห็นความสำคัญเหล่านี้ด้วย

ดังนั้น การบูรณาการหลักพระธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรภาครัฐจึงจำเป็นต้องมีทั้ง “สร้างความเชื่อแบบมีหลักการ” “พัฒนางานด้วยความเพียรพยายาม” “คอยเป็นผู้ปฏิบัติตามอย่างมีสติ” “มีจิตใจตั้งมั่นด้วยหลักสมาธิ” “มีทัศนคติที่หมั่นสรรหาความรู้” เพื่อให้บุคลากรในองค์กรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และเพื่อเป็นการประทับประกอบบุคลากรในหน่วยงานให้ปฏิบัติงานตามโครงสร้างองค์กรด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อยของความเป็นหน่วยงานภาครัฐนี้ และที่สำคัญเพื่อไม่ให้เกิดความล้มเหลวขององค์กรที่ได้ชื่อว่าเป็น “หน่วยงานภาครัฐ” ที่ปฏิบัติงานภายใต้อำนาจของภาษีแผ่นดิน หรือประชาชนจำเป็นต้องปฏิบัติงานตามหลักพระธรรมดังกล่าวนี้ด้วย

บทสรุป

หน่วยงานภาครัฐเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการโดยส่วนราชการ ซึ่งมีการบริหารจัดการมาตั้งแต่อดีต และมีการปรับเปลี่ยนบ้างเป็นบางครั้ง โดยในระบบราชการนี้มีบุคคลมากมายที่ต้องการเข้ามาหาความมั่นคงในการทำงานราชการ แต่การทำงานในราชการนี้ก็อาจแลกมาด้วยหลาย ๆ อย่าง เช่น การปฏิบัติงานที่มีรูปแบบเดิมซ้ำ ๆ หรือมีการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามโครงสร้างที่ถูกกำหนดขึ้นมาตั้งแต่ต้น แต่การปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐนั้นจำเป็นต้องมีการนำหลักพุทธธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ให้บุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐนั้นได้ปฏิบัติงานอย่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม และมีประสิทธิภาพโดยมีการใช้หลักพระธรรม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้องค์กรของหน่วยงานภาครัฐนั้นดีขึ้น โดยเมื่อมีการนำหลักพระธรรมมาบูรณาการในการปฏิบัติงานแล้ว ย่อมทำให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยหลักศรัทธา หรือทำให้เกิดความตระหนักถึงการมีความเชื่อมั่นในหน่วยงานของตน เรียกว่า “ศรัทธาผละ” มีการปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายามเพื่อเป็นการตอบแทนแผ่นดิน หรือสังคมโดยการใช้ความเพียรที่มีอยู่ในการพัฒนาสังคมให้น่าอยู่ เรียกว่า “วิริยะผละ” มีการปฏิบัติงานอย่างมีสติเพื่อระลึกความเป็นตัวตน หรือระลึกว่ามีการตอบแทนสังคมได้ดีหรือไม่ เพื่อให้เกิดเป็นบรรทัดฐานทางสังคมที่ดี เรียกว่า “สติผละ” มีการปฏิบัติอย่างมีสมาธิ มีความตั้งมั่นหรือมีความมั่นคงเมื่อพบเจอปัญหาเพื่อไม่ให้เกิดความสับสน โดยในการปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวนี้จำเป็นมีสมาธิ

มันคงกับงานนี้อย่างจริงจัง มีจิตที่เข้มแข็งจดจ่อกับการปฏิบัติงานที่ดี เรียกว่า “สมาธิพละ” มีการปฏิบัติงานอย่างมีความรอบรู้ เพราะการปฏิบัติงานอย่างผู้รอบรู้จะช่วยบุคคลดังกล่าวนี้เป็นผู้ที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้พบเห็น การเป็นผู้ที่คอยศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อที่จะได้นำมาปรับใช้ในการทำงานนี้ยังทำให้เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐที่มีความรู้ ทักษะ ความคิดในการปรับปรุงตนเองให้สามารถสร้างความเข้มแข็งต่อองค์กรและสังคมที่ดีต่อ ๆ ไปในอนาคต เรียกว่า “ปัญญาพละ” ยิ่งทำให้เห็นมุมมองการบูรณาการหลักพละธรรมในการปฏิบัติงานองค์กรที่ดี คือ “สร้างความเชื่อแบบมีหลักการ” “พัฒนางานด้วยความเพียรพยายาม” “คอยเป็นผู้ปฏิบัติตามอย่างมีสติ” “มีจิตใจตั้งมั่นด้วยหลักสมาธิ” “มีทัศนคติที่หมั่นสรรหาความรู้” เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กานต์สิริ กาวิน. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(2), 73-81.
- ชาญชัย ห้วยไร่. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยการจัดการภาครัฐแนวใหม่: กรณีศึกษา สำนักงานเขตประเวศ. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- น้อย เบเรซ่า. (2563). พละ 5 ในชีวิตประจำวัน. สืบค้น 15 พฤษภาคม 2565, จาก <https://minimore.com/b/wRxx/47>
- บ้านจอมยุทธ. (2543). พละ 5. สืบค้น 17 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.baanjomyut.com/pratripidok/20.html>
- พระสมุห์บุญฤทธิ์ มหาบุญโญ (ศรีวิชัย). (2563). หลักธรรมพละ 5 (ศรัทธาพละ) กับการเกื้อหนุนการปฏิบัติพระกรรมฐาน. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*, 5(2), 167-175
- พลธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมิก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565*. สืบค้น 14 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice>

แนวทางดูแลผู้สูงวัยให้ห่างไกลจากความเหงา*

GUIDELINES FOR ELDERLY CARING TO STAY AWAY FROM LONELINESS



พระครูปลัดธวัชชัย ธวชยเมธี (มังมีเพชร)
Phrakhrupalad Thawatchai Thawatchayamedhi (Mangmeepet)
วัดโพธิ์ทอง จังหวัดพิษณุโลก
Wat Photohng, Phitsanulok Province
E-mail: mankind1990@hotmail.com

บทคัดย่อ

สังคมไทยนับได้ว่าเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์แล้ว เนื่องจากมีผู้สูงอายุมากกว่าร้อยละ 10 ตามเกณฑ์ขององค์การสหประชาชาติ และนอกจากประชากรผู้สูงอายุจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแล้ว ยังมีแนวโน้มอายุยืนยาวขึ้นเช่นกัน ในขณะเดียวกันปัญหาที่มาคู่ขนานกับความเป็นผู้สูงวัยนั้นคือความเหงา อันส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้สูงวัยแบบองค์รวม และอาจนำไปสู่การเกิดภาวะซึมเศร้าและพฤติกรรมของผู้สูงวัยที่เปลี่ยนไป ดังนั้น บทความเรื่องนี้จะมีการวิเคราะห์เพื่อนำเสนอการจัดการความเหงาในผู้สูงวัยโดยมีแนวทาง ได้แก่ 1) การหาเพื่อนร่วมกลุ่ม (Peer counseling) จะได้ไม่มีปัญหาขาดเพื่อน หรือขาดกลุ่มเมื่อยามสูงวัย 2) สร้างทางเลือกให้แก่ชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ หลายทางเลือก 3) ทำงานอดิเรกที่ตนพอใจ 4) สร้างกลุ่มเพื่อนทางสังคม 5) ไม่ตัดขาดตัวเองจากโลกภายนอก 6) เล่นเกมแก้เหงาและช่วยบริหารสมอง และ 7) รักษาสุขภาพจิตสติสุขภาพกายแข็งแรง

คำสำคัญ: ผู้สูงวัย; ความเหงา; แนวทางดูแลผู้สูงวัย

Abstracts

Thai society can be considered a completely aging society. Because there are more than 10 percent of the elderly according to the United Nations criteria. In addition, the elderly population has tendency to live longer. At the same time, the problems that parallel the elderly is loneliness effecting the health of the elderly holistically and may lead to depression and behavioral changes in the elderly. Therefore, this article aimed to present the management of loneliness in

*Received May 27, 2022; Revised June 10, 2022; Accepted June 13, 2022

the elderly with the following guidelines: 1) Find friends in a group (Peer counseling) will not have problems with lack of friends. or lack of group when old 2) Make choices for life in many different aspects. 3) Do hobbies that satisfy you. 4) Create a social friend group. 5) Do not cut yourself off from the outside world. 6) Play loneliness games and help exercise your brain and 7) Maintain fresh mental health and physical health.

Keywords: Elderly; Loneliness; Elderly care guidelines

บทนำ

ในยุคสมัยปัจจุบันเรากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างของประชากรที่สำคัญ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ อันเนื่องมาจากจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในส่วนของประเทศไทยได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2548 แล้ว โดยสมัยนั้นมีผู้สูงอายุ 10.4% และในปี 2564 นี้ จะเข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์” ตามหลักเกณฑ์ที่ว่า คือ มี “คนแก่” อายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่า 20 % ของประชากรทั้งประเทศ จากการคาดการณ์ไว้ แต่เมื่อพิจารณาจากตัวเลขทางสถิติของผู้สูงอายุของประเทศไทย พบว่า มีจำนวน 11,627,130 คน คิดเป็น 17.57 % ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2565) นอกจากนี้องค์การสหประชาชาติยังคาดการณ์ไว้ว่าในช่วงปี 2001-2100 (พ.ศ.2544-2643) จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ โลกจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุซึ่งแต่ละประเทศจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแตกต่างกันไป ตามสภาพแวดล้อม เช่น การพัฒนาด้านการแพทย์ ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ และโภชนาการทางด้านอาหาร ฯลฯ

สังคมไทยในยุคสมัย 4.0 นั้น มีสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง มีความเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมจึงเปลี่ยนไป รูปแบบการเป็นอยู่ของครอบครัวจึงมีเพียงผู้สูงวัยที่อยู่บ้าน เลี้ยงลูก เลี้ยงหลาน ส่วนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในวัยทำงาน จึงมักจะไปทำงานประกอบอาชีพในเมืองหลวงเป็นหลัก และจะอยู่พร้อมหน้าพร้อมตากันในครอบครัวก็ต่อเมื่อถึงเทศกาลสำคัญประจำปีเท่านั้น เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ เป็นต้น โดยจากงานวิจัย พบว่า ในผู้ที่อายุมากกว่า 65 ปีขึ้นไป จะเผชิญกับสถานการณ์ความเหงาเฉียบพลันได้ 1 ใน 10 คน หากอายุมากกว่า 80 ปีขึ้นไป จะพบได้สูงถึง 1 ใน 2 คน พิษภัยของความเหงา หากปล่อยไปจะกลายเป็น ความเหงาเรื้อรัง (Chronic loneliness) เป็นจุดเริ่มต้นของโรคซึมเศร้า และเป็นปัจจัยเสี่ยงการเจ็บป่วยทางจิตใจที่ส่งผลเกิดโรคทางกายหลายโรค (กรมสุขภาพจิต, 2564) แต่ไม่ว่าจะมี “ผู้สูงอายุ-คนแก่-คนชรา” อะไรก็แล้วแต่ที่เราใช้เรียกเพิ่มขึ้นมามากมายเท่าไร สิ่งที่เราควรทำซึ่งเป็นลูกหลานต้องทำก็คือ การให้ความรัก ความห่วงใย ดูแลเอาใจพวกเขา อย่าให้ต้องรู้สึกอ้างว้าง เปล่าเปลี่ยว เหมือนถูกทอดทิ้งไว้เพียงลำพัง ในขณะที่เดียวกันสอดคล้องกับผลการศึกษาผลของความเหงาต่อปัญหาสุขภาพของสมาชิก

ภายในครอบครัวของ Chris Segrin (2012) และคณะจากมหาวิทยาลัยแอริโซนาที่ศึกษาในประชากร 456 คน จาก 169 ครอบครัว บอกกับเราว่าในกลุ่มวัยพ่อแม่-ปู่ย่าตายาย ความเหงาที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับอาการผิดปกติของร่างกายที่เพิ่มขึ้นด้วย พ่อเหงามากขึ้นภาวะสุขภาพโดยรวมของผู้เข้าร่วมการศึกษาก็ลดลง แรงสนับสนุนจากผู้คนรอบข้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเหงาได้ไม่ว่าในวัยไหน ในกลุ่มวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ แรงสนับสนุนที่มีผลต่อพวกเขามากมักมาจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งต่างจากกลุ่มผู้สูงวัยที่แรงสนับสนุนจากญาติ ลูกหลานจะมีประสิทธิภาพมากกว่าจากกลุ่มเพื่อนๆ ในกลุ่มผู้สูงวัย ความช่วยเหลือจากคนต่างวัยมีแนวโน้มว่าจะมีประโยชน์ทางจิตใจมากที่สุดเนื่องจากเป็นช่วงวัยที่มีข้อจำกัดมากขึ้นและมีความคาดหวังที่จะได้รับความช่วยเหลือต่างๆ

นิยามคำว่า “ความเหงา”

ไดมินักวิชาการให้ความหมายและนิยามคำว่า “ความเหงา” (Loneliness) ไว้ในหลายทศวรรษ ดังนี้

คำว่า “ความเหงา” เป็นความรู้สึกที่ตนเองได้ขาดสัมพันธ์ภาพที่มีความหมายกับบุคคลอื่น (Mahon & Yacheski, 1990) ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่ไม่สบายใจอันเกิดจากความบกพร่องในสัมพันธ์ภาพของบุคคลในด้านคุณภาพหรือปริมาณก็ได้ (Peplau & Perman, 1982) และเป็นความรู้สึกที่ทำให้เกิดความทุกข์ใจอย่างมาก เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่คลุมเครือ อันทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ไร้สาเหตุที่ชัดเจน มีการแยกจากบุคคลอื่น ทำให้รู้สึกว่ตนเองด้อยคุณค่า ไม่มีใครรักและเอาใจใส่ มีความรู้สึกโดดเดี่ยวและอยากปลีกตัวออกไปจากสังคม (Rodgers, 1989) ซึ่งความเหงายังเป็นประสบการณ์ของความทุกข์ที่เกิดจากความต้องการความรัก ความผูกพันของมนุษย์ที่มีต่อบุคคลอื่น หากแต่ความต้องการนั้นไม่ได้รับการสนองตอบอย่างเพียงพอ กล่าวคือ แม้ว่าความเหงาจะเป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ที่เศร้าโศก แต่เกณฑ์ทางอารมณ์อย่างเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้เราระบุได้ว่าประสบการณ์ที่ไม่สบายใจนั้น คือ “ความเหงา” จึงมีการใช้แนวทางของพฤติกรรมเพื่อประกอบการพิจารณาความเหงาด้วย โดยใช้พฤติกรรมหลาย ๆ พฤติกรรมในการระบุว่ามีความเหงาเกิดขึ้น เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ในสังคมน้อย การสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นได้ยาก หรือแม้ว่าเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในรูปแบบของปฏิสัมพันธ์ในสังคม จากหลักการจะเห็นได้ว่า การอยู่คนเดียวอาจไม่เกี่ยวข้องกับความเหงา เพราะบุคคลอาจมีความสุขกับการอยู่คนเดียวได้ แต่เมื่อบุคคลไม่มีความสุขเพราะรู้สึกว่อยู่คนเดียวบ่อย ๆ ก็อาจจะเรียกได้ว่เป็นความเหงา นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า ความเหงายังเกี่ยวข้องกับความคิดของบุคคล กล่าวคือ บุคคลที่เหงา จะมีความต้องการสร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นที่ใกล้ชิดหรือบ่อยครั้งขึ้น อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาประสบการณ์ความเหงา จึงต้องพิจารณาจากพื้นฐานทางความคิด อารมณ์และพฤติกรรมประกอบกันทั้งหมด

นอกจากนี้ “ความเหงา” ยังนิยามความหมายได้อีก 3 ประการ ได้แก่ 1) ความเหงา อันเกิดจากความบกพร่องเกี่ยวกับสัมพันธ์ทางสังคมของตัวบุคคล 2) ความเหงา อันเป็นปรากฏการณ์ด้านความรู้สึกที่รับรู้ได้ด้วยตนเอง มีความแตกต่างจากการอยู่คนเดียวหรือความโดดเดี่ยว ในการติดต่อกับผู้อื่นจะทำให้เกิดความเหงาขึ้นได้ เมื่อคนเรากเกิดความไม่พอใจในคุณภาพของการติดต่อสัมพันธ์นั้น 3) ความเหงาเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความทุกข์ใจ (วัลลภา โคสิตานนท์, 2542) นอกจากนี้ ชูลท์ซ (Shultz, 1988) ก็ได้อธิบายถึงความเหงาไว้อีก 3 ประเภท ตามระยะเวลาของความเหงา คือ 1) ความเหงาชนิดชั่วคราว (Transient Loneliness) หรือความเหงาในชีวิตประจำวัน (Everyday Loneliness) เป็นความเหงาที่พบมากที่สุด จะเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว และเกิดขึ้นไม่นานนัก ก็จะหายไปเอง อาการที่เกิดขึ้นจะไม่รุนแรง และส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตน้อยมาก 2) ความเหงาชนิดที่เกิดจากสถานการณ์ที่สำคัญในชีวิต เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น (Situation Loneliness) เป็นความเหงาที่มักจะเกิดภายหลังเหตุการณ์เคร่งครัดที่สำคัญของชีวิต เช่น การตายของคู่สมรส หรือการหย่าร้าง การย้ายบ้านย้ายถิ่นฐานของคนที่มีสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลที่เกิดความรู้สึกนี้จะหายจากความเหงาและยอมรับความสูญเสียในเวลาไม่นานเกิน 1-2 ปี และ 3) ความเหงาชนิดเรื้อรัง (Chronic Loneliness) เกิดในบุคคลที่ไม่เคยพึงพอใจสัมพันธ์ทางสังคมของตนกับผู้อื่น เป็นระยะเวลา 1-2 ปี ติดต่อกัน โดยที่บุคคลนั้นไม่สามารถพัฒนาให้สัมพันธ์ทางสังคมดีขึ้นได้เลย ทำให้ไม่มีสัมพันธ์ทางสังคมที่ใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่นได้ หรืออีกนัยหนึ่งเป็นความเหงาที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันนานกว่า 2 ปี โดยไม่มีเหตุการณ์มากระทบ ความเหงาประเภทนี้มักเกิดกับคนที่มีปัญหาทางบุคลิกภาพและการปรับตัว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ใด ๆ อาการแสดงมักเป็นไปทางร่างกายโดยเกิดจากความบกพร่องในบุคลิกภาพที่สะสมมาตั้งแต่วัยเด็ก จึงยากที่จะแก้ไขภาวะนี้ได้ด้วยตนเอง

บางคนอาจมีความเหงาที่เรื้อรังแอบแฝงซ่อนเร้นอยู่ในส่วนลึกของจิตใจที่เรียกว่า Latent Chronic Loneliness เมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างมากระทบจะแสดงความเหงาออกมา โดยไม่สามารถปรับตัวให้ยอมรับกับเหตุการณ์นั้น จนเกิดเป็นความเหงาเรื้อรังได้ นอกจากนี้ ความเหงายังแบ่งออกเป็น 2 มิติ ได้แก่ มิติทางอารมณ์ (Emotional Dimension) คือ การขาดหรือบกพร่องในความรู้สึกเกี่ยวพันกันทางสังคมซึ่งเป็นมิติแบบนามธรรม และ 2) มิติทางสังคม (Social Dimension) คือ การที่ขาดหายไปหรือการไม่มีสถานที่ที่ได้รับการยอมรับในการเข้าชุมชน เป็นสถานะทางความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีระดับความไม่พึงพอใจต่อความสัมพันธ์จากสังคม ซึ่งเป็นผลต่อการแยกตัวจากสังคมในที่สุด

เมื่อสูงวัย เหตุใดใจถึงเหงา

ในบริบทของความเหงาที่มีผลการศึกษาวิจัยที่รองรับเกี่ยวกับเรื่องนี้ โดยในงานวิจัยของ Chris Segrin และคณะจากมหาวิทยาลัยแอริโซนาที่ศึกษาในประชากร 456 คน จาก 169 ครอบครัว พบว่า ว่าในกลุ่มวัยพ่อแม่-ปู่ย่าตายาย ความเหงาที่เพิ่มขึ้นมีความสัมพันธ์อย่างมี

นัยสำคัญกับการติดปติของร่างกายที่เพิ่มขึ้นด้วย พอเหงามากขึ้นภาวะสุขภาพโดยรวมของผู้เข้าร่วมการศึกษาก็ลดลง แรงสนับสนุนจากผู้คนรอบข้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเหงาได้ ไม่ว่าในวัยไหน ในกลุ่มวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ แรงสนับสนุนที่มีผลต่อพวกเขามากมักมาจากกลุ่มเพื่อน ซึ่งต่างจากกลุ่มผู้สูงอายุที่แรงสนับสนุนจากกลุ่มญาติ ลูก หลานจะมีประสิทธิภาพมากกว่าจากกลุ่มเพื่อนๆ ในกลุ่มผู้สูงอายุ ความช่วยเหลือจากคนต่างวัยมีแนวโน้มว่าจะมีประโยชน์ทางจิตใจมากที่สุดเนื่องจากเป็นช่วงวัยที่มีข้อจำกัดมากขึ้นและมีความคาดหวังที่จะได้รับความช่วยเหลือต่างๆ (Chris Segrin, 2012) ทั้งนี้ความเหงาและปัจจัยส่วนบุคคลของผู้สูงอายุ ซึ่งปัญหาที่รุนแรงในผู้สูงอายุซึ่งมีผลการวิจัยในสหรัฐอเมริกาพบว่า จำนวนผู้สูงอายุมากกว่า 1 ใน 4 ซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับความเหงา นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาดังกล่าวมีความรุนแรงและพบมากเป็นปัญหาอันดับที่ 2 รองจากความกลัวที่เกี่ยวกับปัญหาอาชญากรรม (Ryan & Patterson, 1987) และได้กลายเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับผู้สูงอายุ ซึ่งภาวะความเหงาจะเป็นสภาวะทางจิตใจที่อธิบายเป็นคำพูดไม่ได้และมีความเข้าใจยาก เป็นอาการที่แสดงออกถึงความผิดปกติด้านจิตใจและอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับความเครียดทางสังคม เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่คลุมเครือ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ไร้สาเหตุชัดเจน มีการแยกตัวจากผู้อื่น รู้สึกว่าตนเองด้อยค่า ไม่มีใครรักและเอาใจใส่ มีความรู้สึกโดดเดี่ยวและอยากแยกตัวออกจากสังคม

มีนักวิชาการได้อธิบายถึงความเหงาของผู้สูงอายุไว้ 3 ชนิด ได้แก่ ชนิดที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วหายไป ชนิดที่เกิดจากสถานการณ์ที่สำคัญในชีวิตและเป็นชนิดที่เรื้อรัง (Shultz, 1988) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ความเหงาชนิดที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วหายไป (Transient loneliness) เนื่องจากต้องแยกจากกลุ่มเพื่อนหรือผู้คนในสังคม ความเหงานั้นอาจจะเกิดขึ้นนานเป็นนาทีหรือเป็นชั่วโมงก็ได้ เมื่อได้พบปะเพื่อนฝูงหรือผู้คน อาการก็จะหายไป

2. ความเหงาชนิดที่เกิดจากสถานการณ์สำคัญในชีวิต (Situational loneliness) เป็นความเหงาที่เกิดจากการสูญเสียคู่ชีวิตหรือเพื่อนสนิท การเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งความเหงาชนิดนี้อาจจะเกิดขึ้นและอยู่ได้เป็นระยะเวลานานโดยอาจจะนานเป็นปี

3. ความเหงาชนิดเรื้อรัง (Chronic loneliness) เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ผิดๆ อันเนื่องมาจากไม่มีความสัมพันธ์กันแบบใกล้ชิดสนิทสนม หรือผูกพันอยู่กับสิ่งใดได้อีก หรือถ้ามีก็เป็นเพียงผิวเผินเท่านั้น ซึ่งความเหงาชนิดนี้จะอยู่ในวิถีชีวิตตลอดไป

ความเหงาเป็นปัญหาทางจิตใจที่รุนแรงปัญหาหนึ่ง เมื่อเกิดกับผู้สูงอายุก่อให้เกิดความไม่สบายใจ เป็นความทุกข์ทรมาน ความรู้สึกเหงาอาจเกิดขึ้นชั่วคราวหรือนานเป็นปีก็ได้ แล้วแต่สาเหตุและความรุนแรงของเหตุการณ์ที่มากระทบและการปรับตัวของผู้สูงอายุแต่ละคน ผู้สูงอายุที่ไม่ปรับตัวอาจเกิดความรู้สึกซึมเศร้าในที่สุด

นอกจากนี้สาเหตุของความเหงา 3 ประการของผู้สูงอายุ ได้แก่

1) การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นการเสื่อมสภาพของร่างกาย เช่น ประสาทสัมผัสเสื่อมลง การมองเห็นไม่ชัด การไม่ค่อยได้ยินเสียง ทำให้ไม่สะดวกในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น อาจจะทำให้การแปลความหมายสิ่งแวดล้อมผิดไป ซึ่งนำไปสู่ความคับข้องใจ แยกตัวออกจากสังคม ทำให้เกิดความเหงาได้ง่าย (Brunner and Suddart,1984)

2) ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น เมื่อบุคคลมีอายุ 60 ปี ขึ้นไป เป็นช่วงที่เริ่มห่างจากสังคม ภาระหน้าที่และบทบาททางสังคมของผู้สูงอายุจะลดลง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและความผูกพันภายในครอบครัว ทำให้ผู้สูงอายุที่อยู่ร่วมกับบุตรหลานของตนเองต่างวัย ต่างความรู้ต่างประสบการณ์ รสนิยมไม่พบความสุข ความพอใจที่อบอุ่นลึกซึ้ง เหมือนชีวิตในสมัยก่อน บางครั้งผู้สูงอายุก็ต้องการแยกตนเองออกไปอยู่ตามลำพัง ซึ่งทำให้เกิดความเหงาได้ นอกจากนั้น การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักที่มีความหมายต่อตน มักจะทำให้ผู้สูงอายุเกิดความเหงามากขึ้น (Sheldon,1984)

3) การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและอารมณ์ โดยทั่วไปนั้น การจากไปของคู่ชีวิตเป็นสาเหตุของความเหงา ก่อปรกฏการสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงวัยของผู้สูงอายุนั้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมโนทัศน์และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ทำให้อารมณ์ไม่มั่นคง หงุดหงิด โกรธง่าย และกระตือรือร้นใจง่าย ผู้สูงอายุบางรายอาจจะมีลักษณะจู้จี้ขี้บ่นมากขึ้น ซึ่งบุตรหลานอาจจะเกิดความรำคาญ ก็มักจะปล่อยให้อยู่ตามลำพังซึ่งจะทำให้มีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกเหงาได้ (Christ and Hohloch,1988)

ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความเหงา

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเหงาของผู้สูงอายุพบว่ามีหลายปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเหงาของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่ความเหงาได้ (Holt et al., 2010) ดังนี้

1. เพศ เป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่จัดว่ามีอิทธิพลต่อการเกิดของปัญหาและการเผชิญหน้ากับปัญหา ซึ่งการปรับตัวแต่ละปัญหา อีกทั้งการหาทางระบายปัญหานั้น หรือความทุกข์ใจ ซึ่งนอกจากนี้ เพศ ยังเป็นสิ่งที่กำหนดถึงความแตกต่างของตัวบุคคลในสังคมอีกด้วย ซึ่งในสังคมไทยนั้น เพศชายได้ถูกกำหนดให้เป็นผู้นำของครอบครัวเป็นส่วนใหญ่ ขณะที่เพศหญิงนั้น แม้ว่าจะทำงานแบ่งเบาภาระให้กับครอบครัวได้ แต่ยังคงทำหน้าที่เป็นแม่บ้าน ซึ่งส่วนใหญ่ยังคงให้ความสำคัญต่อความเป็นผู้นำครอบครัวของเพศชาย จึงทำให้เพศชายได้รับความยกย่องและนับถือจากสังคม จึงทำให้เพศชายมักมองคุณค่าของตนเองสูงกว่าเพศหญิง โดยส่วนใหญ่แล้วเพศหญิงยังเข้าใจว่าตนมีความสามารถด้านร่างกายต่ำกว่าเพศชาย ทำให้มีการปรับตัวต่อสภาวะการณ์ได้ยากกว่าระดับการพึ่งพาผู้อื่นและมีข้อจำกัดในกิจวัตรประจำวันมากกว่าเพศชาย เราจึงพบว่าผู้สูงอายุที่เป็นหญิงมักประสบปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตมากกว่าผู้สูงอายุชาย ดังนั้น เมื่อต้องประสบกับภาวะการพลัดพรากจากของบุคคลอันเป็นที่รักจึงมักจะทำให้ผู้สูงอายุที่เป็นหญิงมีโอกาสเกิดความเหงาได้มากกว่าผู้สูงอายุชาย (Theyanarong S.,2015)

2. อายุ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ของชีวิต อันเนื่องมาจากอายุที่มากขึ้นทำให้ร่างกายเกิดความเสื่อมถอยเกิดภาวะเจ็บป่วยได้ง่ายกว่าวัยอื่นๆ อันเป็นผลมาจากการเจ็บป่วยเรื้อรัง การเจ็บป่วยที่รักษาไม่หายขาด ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการรักษายาวนานและอาจทำให้มีอาการกำเริบได้เป็นบางครั้งคราว ทั้งนี้เมื่อเกิดการเจ็บป่วยเรื้อรังของผู้สูงอายุจึงทำให้ความสามารถในการดูแลตัวเองได้ลดลงไปบ้างและทำให้ต้องพึ่งพาผู้อื่นมากขึ้นตามไปด้วย อันส่งผลให้ผู้สูงอายุมีข้อจำกัดหรือไม่สามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมได้ ทำให้เกิดการแยกตัวออกจากสังคมไปบ้าง ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตัวเองที่ลดลงนำไปสู่ความเหงาได้ โดยมากจะพบในผู้สูงอายุวัยบั้นปลาย คือ อายุมากกว่า 80 ปี (Steptoe, et al., 2013)

3. สถานภาพส่วนบุคคล ผู้สูงอายุที่ไม่อาจจะอยู่ในสถานะสมรส สถานภาพสมรส โสด หย่า หรือหม้าย ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความเหงาของผู้สูงอายุกล่าวคือ กลุ่มที่เป็นโสด หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ จะเป็นกลุ่มคนที่คอยให้คำปรึกษาปัญหาชีวิตอย่างใกล้ชิดตรงกันข้ามกับผู้สูงอายุที่มีคู่ชีวิตอยู่ด้วยจะมีผู้คอยให้คำปรึกษา ให้กำลังใจและสร้างความอบอุ่นใจในภาวะที่เกิดปัญหาในชีวิตขึ้นหรือต้องเผชิญกับปัญหาในสังคมรอบข้าง โดยปกติทั่วไปแล้วผู้คนทุกเพศทุกวัยอาจจะประสบกับความเหงาได้เหมือนกันทุกคน แต่มักจะเป็นภาวะที่เกิดขึ้นไม่นานแล้วหายไป แต่กับผู้สูงอายุแล้วอาจจะเหงานานและรุนแรงกว่า โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้สูงอายุที่ต้องเผชิญกับความสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก การขาดเพื่อนคู่คิด ขาดบุคคลใกล้ชิด (Theeke, 2009)

4. การอยู่คนเดียว เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความเหงาของผู้สูงอายุได้อันเนื่องมาจากการอยู่คนเดียวทำให้ผู้สูงอายุขาดความรักและเอาใจใส่ จึงทำให้เกิดรู้สึกท้อแท้ หดหู่ในจิตตน ทำให้เกิดการแยกตัวออกสังคมไปและทำให้เกิดความรู้สึกเหงาในที่สุด (Smith, 2013)

5. การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย ผู้สูงอายุที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของระบบต่างๆ ในร่างกายทำให้ไม่สามารถทำกิจวัตรประจำวันของตนเองได้ หรือทำได้น้อยลง มักจะส่งผลให้รู้สึกว่าตนเองเป็นภาระต้องพึ่งพิงคนอื่นมากเกินไป ทำให้รู้สึกว่าตนเองไร้ประโยชน์และทำให้เกิดความรู้สึกเหงาขึ้นได้ (Newall, 2013)

6. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมลดลง การที่ผู้สูงอายุมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น้อยลงอาจจะด้วยเหตุปัจจัยหลายประการ เช่น การย้ายถิ่นฐานที่อยู่อาศัย ปัจจัยด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัย เป็นต้น ทำให้รู้สึกว่าขาดการสนับสนุนจากทางสังคม รู้สึกว่าไม่ได้รับการดูแลและสนใจ อาจจะทำให้เกิดความอ้างว้างโดดเดี่ยว รู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองลดลง จึงทำให้เกิดภาวะความเหงาขึ้นได้ (ลิณษา พิมพ์ชัยบุญ, 2558)

ความเหงาของผู้สูงอายุไทย

จากผลสำรวจล่าสุดในปี พ.ศ. 2562 ของมหาวิทยาลัยมหิดล ระบุว่าประเทศไทยมีสถิติคนเหงาพุ่งสูงถึง 26.57 ล้านนอกจากนี้เมื่อสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,126 คน พบว่า วัย

ทำงาน 49.3% วัยรุ่นวัยเรียน 41.8% วัยผู้ใหญ่ 33.6% และผู้สูงอายุ 24.5% (กรมสุขภาพจิต, 2565) สะท้อนปรากฏการณ์ยิ่งอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านของชีวิตยิ่งเหงามากขึ้นจนกลายเป็นวิกฤตการณ์ที่ถูกพูดถึงและหลาย ๆ คนหันมองตรวจเช็คตัวเองเป็นการด่วนเพราะซึ่งอย่างที่รู้ทั่วกันดีไม่มีใครอยากเหมา ทว่าเหตุใดความเหงาจึงครอบงำและทิ้งตัวอยู่ในจิตใจจนพัฒนาไปสู่โรคภัยร้ายแรงทั้งด้านจิตเวชและร่างกายกระทั่งก่อความตายและเสียชีวิต ทั้งนี้เหตุผลที่เกิดขึ้นจากปัจจัยต้นเหตุ ‘ความเหงา’ ของผู้สูงอายุในไทยได้พบการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุไทยหลายประการที่น่าจะเชื่อถือได้ว่า สภาพสังคมไทยในปัจจุบันและในอนาคตทำให้ผู้สูงอายุมีอารมณ์เหงาเพิ่มขึ้นทุก ๆ วัน เพราะสาเหตุต่าง ๆ อาทิ

1. สภาพครอบครัวเดี่ยว พ่อแม่มีลูกหนึ่งหรือสองคนจากไปศึกษาต่อ แต่งงานแยกครัวเรือนไป หรือประกอบอาชีพต่างถิ่น พ่อแม่สูงวัยมักต้องอยู่อย่างลำพัง หากพ่อหรือแม่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเจ็บไข้หรือต้องเสียชีวิต ผู้สูงอายุที่ยังมีชีวิตอยู่ต้องประสบกับความเหงาอย่างรุนแรง ผู้สูงอายุส่วนมากมักติดที่อยู่อาศัยและสังคมชุมชนที่เคยชิน มักไม่ปรารถนาไปอยู่ร่วมครอบครัวกับบุตรหลานที่จากไปทำกินหรือมีครอบครัวอยู่ถิ่นอื่น

2. สภาพสังคมชนบท หมู่บ้านในชนบทไทยสลายสภาพเดิม กรุงเทพฯเป็นศูนย์แรงงานไทย หนุ่มสาวชนบททะลักเข้ามาทำงานในกรุงเทพฯ ทำให้ผู้แก่เฒ่าอาศัยอยู่กันตามลำพัง ในสมัยที่ความเป็นชนบทยังคงสภาพเดิม ผู้เฒ่าผู้แก่ที่อยู่กันตามลำพังก็ยังมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนบ้านที่คุ้นเคยสนิทสนมเหมือนญาติ แต่สภาพเช่นนี้คล้ายจะหายไปผู้สูงอายุส่วนหนึ่งต้องถูกทิ้งอยู่ตามลำพังเหมือนคนไร้ญาติขาดมิตร

3. สภาพสังคมเมืองใหญ่ ยิ่งประสบปัญหาวิกฤตขึ้นไปอีก เพราะลูกหลานมักมีบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกัน อีกทั้งยังกับการประกอบอาชีพ สภาพความเป็นเมืองใหญ่โดยเฉพาะกรุงเทพฯ มีปัญหาการเดินทางไปมาหาสู่ที่ย่งยาก ทำให้ผู้สูงอายุมีสภาพเหมือนถูกทอดทิ้งแม้ว่าลูกหลานจะไม่ตั้งใจเห็นห่าง ผู้สูงอายุจำนวนหนึ่งจำต้องดทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือจดเยี่ยมเยือนพบปะญาติมิตรโดยปริยาย

แนวทางดูแลผู้สูงวัยให้ห่างไกลจากความ “เหงา”

อารมณ์เหงาเป็นอารมณ์ประจำวัยที่เกิดขึ้นได้มากและบ่อยในกลุ่มผู้สูงอายุ แต่ปัจจุบันได้มีการศึกษาเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้แนวคิดเดิม ๆ ที่ว่าเมื่อเข้าสู่ผู้สูงอายุแล้วจะต้องมีอารมณ์ประเภทนี้เกิดขึ้นแน่ แต่ความเข้าใจเริ่มลดลงเพราะพบว่าผู้สูงอายุที่ปรับตัวดี มีกายและใจกระฉับกระเฉง ตื่นตัว สามารถปรับตัวด้านอารมณ์เหงาได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีปรับตัวมีมากมายหลายวิธี ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางจิตทางสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้สูงอายุนานัปการ คงไม่มีสูตรสำเร็จที่ใช้ได้สำหรับทุก ๆ คน มีผู้เชี่ยวชาญได้อธิบายว่าคนที่เคยเหงาและเหงาตั้งแต่วัยเด็กและวัยหนุ่มสาวก็มีแนวโน้มจะเป็นผู้สูงอายุที่มีความเหงาและ

เหงาต่อเนื่องมา อย่างไรก็ดี ข้อเสนอแนะกว้าง ๆ ในการปรับตัวครั้งนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2545)

1. ก่อนถึงวัยสูงอายุควรวางแผนหาเพื่อนร่วมกลุ่ม (Peer counseling) ร่วมความสนใจไว้สำหรับอนาคต จะได้ไม่มีปัญหาขาดเพื่อน หรือขาดกลุ่มเมื่อยามสูงวัย เพื่อดึงกล่าวอาจเป็นเพื่อนที่เป็นญาติหรือไม่ใช่ญาติอาจเป็นเพื่อนร่วมวัยหรือและต่างวัย ซึ่งการปรึกษาคนอื่นนอกจากจะช่วยให้เราได้รับการสนับสนุนแนวทางในการแก้ปัญหาแล้ว พอเราได้พูดคุยระบายกับใครสักคนที่รับฟังเราจริง ๆ มันก็จะช่วยให้เรากลับมาอยู่ในสภาวะ “connected” กับบุคคลอื่นอีกครั้ง และเมื่อเราได้เชื่อมโยงกับคนอื่นอย่างน้อยหนึ่งคน ความรู้สึกเหงามันก็จะเบาบางลงไปได้ (นิลบล สุขวณิช, 2564)

2. ผู้สูงอายุพยายามทำให้ตนเองรู้สึกตัวเราเป็นผู้กำหนดโชคชะตาของเรา ในขณะเดียวกันก็สร้างทางเลือกให้แก่ชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ หลายทางเลือก ความรู้สึกตัวเรามีทางเลือกอย่างมีเป้าหมายหลายทิศทาง จะลดความเหงา ความรู้สึกตัวผู้อื่นเป็นผู้กำหนดโชคชะตาให้ตน เป็นความรู้สึกที่กระเทือน ความมั่นใจ ขวัญ กำลังใจ และนำไปสู่ความรู้สึกเหงาเนื่องจากกลัวว่าผู้ที่กำหนดโชคชะตาชีวิตของตนต้องพลัดพราก สูญเสีย จากไปด้วยเหตุต่าง ๆ จะทอดทิ้งหรือไม่ให้ความสำคัญแก่ตนอีกต่อไป

3. มีงานอดิเรกที่ตนพอใจ งานอดิเรกทำให้บุคคลมีความรู้สึกเพลิดเพลิน ชีวิตมีความหมายเห็นคุณค่าของการดำรงชีวิต มีเพื่อน มีสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเอง งานอดิเรกต่าง ๆ อาทิเช่น วาดรูป งานปั้น อ่านหนังสือ ฟังเพลง ปลูกต้นไม้ เลี้ยงสัตว์ ทำกับข้าว ฯลฯ ต้องเป็นงานที่ทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่ามีสิ่งที่ยึดเหนี่ยว เพื่อไม่ให้จิตใจเลือนลอยอ้างว้าง กิจกรรมผู้สูงอายุที่สามารถทำกิจวัตรประจำวันง่าย ๆ ได้ที่บ้าน ให้ผู้สูงอายุได้ทำงานอดิเรกที่ชอบ เพื่อเป็นการพักผ่อน และคลายเหงา เช่น อ่านหนังสือ ทำอาหาร จัดสวน ร้องเพลง งานฝีมือเย็บปักถักร้อย วาดรูป งานปั้น งานประดิษฐ์เล็ก ๆ น้อย ๆ หรือแม้กระทั่งการถ่ายรูป เพื่อเพิ่มแรงบันดาลใจและมีความภาคภูมิใจในตนเองอีกด้วย ทั้งนี้กิจกรรมดังกล่าว ยังสามารถทำร่วมกับครอบครัวและคนใกล้ชิดได้อีกด้วย

4. พัฒนาตนเองให้มีส่วนร่วมในกลุ่ม จะได้มีความรู้สึกตัวตนมีส่วนร่วมในสังคม และสังคมเป็นส่วนของตน ควรมีกลุ่มหลายกลุ่ม กลุ่มกิจกรรมทางศาสนามีความหมายมากสำหรับผู้สูงวัย เพราะทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกว่ามีสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจ และมีขวัญดีเมื่อต้องเผชิญภาวะวิกฤตของชีวิตต่าง ๆ เช่น การตาย การเจ็บป่วยหนัก มีการศึกษามากมายที่เสนอผลการศึกษาว่าผู้สูงอายุที่เข้ากลุ่มกิจกรรมทางศาสนาก็มีความเหงาน้อยกว่าผู้ไม่มีกลุ่มศาสนาใดเป็นที่ยึดเหนี่ยว ทั้งนี้การเข้าวัด ทำบุญ ฟังธรรม ก็เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ทำให้ผู้สูงอายุได้เข้าสังคม เพราะการเข้าวัดก็เหมือนการได้พบปะผู้คน และผู้ที่สนใจในเรื่องเดียวกัน ทำให้ผู้สูงอายุคลายความเครียดและความเหงาไปได้บ้างหรือจะเป็นการพบปะเพื่อนฝูง การได้นั่งพูดคุยเรื่องต่าง ๆ ก็

เป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ดี หากผู้สูงอายุที่ไม่ชอบออกไปข้างนอกบ้าน อาจจะชวนกลุ่มเพื่อนมาที่บ้าน หรือพูดคุยกับลูกหลานก็จะทำให้ผู้สูงอายุไม่เหงา รู้สึกอบอุ่น และมีความสุข

5. ไม่ตัดขาดตัวเองจากโลกภายนอก บางครั้ง เราอาจมีความรู้สึกที่โลกไม่ต้อนรับเรา แต่ในบางมุมที่เราอาจมองข้ามไปก็คือ เราเองหรือสิ่งที่ปิดกั้นตัวเองจากโลกภายนอก ยกตัวอย่าง เช่น บางคนอาจเคยมีประสบการณ์ที่เจ็บปวดจากความรักมาหลายครั้ง ก็เลยเลือกที่จะตั้งกำแพงขึ้นมา ทั้งที่ลึก ๆ ก็รู้สึกเหงา แต่ก็ไม่ยอมเปิดใจแม้เพียงจะศึกษาดูใจแบบเพื่อนกันไปก่อน

6. เล่นเกมแก้เหงาและช่วยบริหารสมอง นอกจากจะทำให้ผู้สูงอายุเพลิดเพลิน คลายเหงาได้เป็นอย่างดี การเล่นเกมยังช่วยบริหารสมอง ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีในการป้องกันภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น จะมีอาการหลงๆ ลืมๆ อยู่บ่อยครั้ง และมีแนวโน้มว่าจะเป็นมากตามไปด้วย การเล่นเกมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเกมคอมพิวเตอร์ เกมในหนังสือ เกมทายคำศัพท์และตัวเลข หรือเกมกระดานต่างๆ จะช่วยให้คนสูงวัยสนุกสนาน หรือการเล่นกับลูกหลานก็จะเป็นการกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยมีเกมเป็นตัวกลาง อีกทั้งยังช่วยพัฒนาสมอง และความจำของผู้สูงอายุได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นประโยชน์ที่ดี ในการช่วยกระตุ้นสมองได้ ทำได้ทุกๆ วันจะช่วยพัฒนาในเรื่องความจำให้กับผู้สูงอายุได้ นอกจากจะทำให้ผู้สูงอายุเพลิดเพลิน คลายเหงาได้เป็นอย่างดี การเล่นเกมยังช่วยบริหารสมอง ซึ่งเป็นอีกหนึ่งวิธีในการป้องกันภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุ สำหรับเกมที่เหมาะสำหรับผู้สูงอายุ ได้แก่ เกมจับผิดภาพ เกมปริศนาอักษรไขว้ เกมเรียงเพชร ซูโดกุ เป็นต้น ทั้งสนุกและแก้เหงาได้เป็นอย่างดี

7. ควรรักษาสุขภาพทางกายใจให้แข็งแรง เพราะสุขภาพเป็นตัวหลักที่จะทำให้ผู้สูงอายุเหงาหรือไม่เหงา ในประเทศอุตสาหกรรมหลายแห่งได้แก้ไขสภาวะความเหงาของผู้สูงอายุโดยการสร้างศูนย์สำหรับผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุได้ไปใช้ชีวิตทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่น ในตอนกลางวัน ประเทศไทยเราก็ได้จัดตั้งศูนย์ผู้สูงอายุหลายแห่งในเมืองใหญ่ ๆ เช่น สงขลา เชียงใหม่ และกรุงเทพฯ มีผู้ได้ทำการวิจัยพบว่าผู้สูงอายุไทยที่ใช้บริการศูนย์ผู้สูงอายุ มักมีสุขภาพจิตดี ไม่ค่อยรู้สึกเหงาและเหงา นอกจากจะมีศูนย์ผู้สูงอายุเพื่อลดความเหงาแล้ว ผู้สูงอายุในประเทศอุตสาหกรรมหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เยอรมนี ได้รวมกลุ่มกันจัดตั้งสมาคมผู้สูงอายุขึ้น ปัจจุบันมีจำนวนมากมายหลายร้อยกลุ่ม บางกลุ่มก็ตั้งตามประเภทอาชีพเดิมของผู้สูงอายุ บางกลุ่มก็ตั้งเป็นกลุ่มกิจกรรมทางศาสนา กลุ่มผู้สูงอายุเหล่านี้มักรวมตัวกันในตอนกลางวันหรือกลางคืนเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ เช่น งานด้านศิลป์ การทำอาหาร การออกกำลังกาย การให้คำแนะนำปรึกษาการเดินทางท่องเที่ยว การร่วมแรงร่วมใจร่วมทุนทำประโยชน์แก่สังคม เช่น เป็นจิตอาสาต่าง ๆ หรือเรียกร้องสิทธิสำหรับผู้สูงอายุ บางอย่าง เช่น การรักษาพยาบาล การเดินทาง เพื่อคลายเหงา เพื่อพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ ไม่ให้เสื่อมถอย เพื่อช่วยเหลือกันและกันและเพื่อช่วยสังคมส่วนรวม

สรุป

ประเทศไทยของเรานั้นได้เข้าสู่สังคมสูงวัย (Aged Society) มาตั้งแต่ปีพ.ศ. 2548 เป็นต้นมาโดยประชากรของไทยเป็นประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป จะมีถึง 1 ใน 10 ของประชากรทั้งหมด และคาดว่าจะเข้าสู่ “สังคมสูงวัยโดยสมบูรณ์” (Complete Aged Society) ในปี พ.ศ. 2564 และประชากรผู้สูงวัยจะเพิ่มขึ้นถึง 1 ใน 5 และเป็น “สังคมสูงวัยระดับสุดยอด” (Super Aged Society) ภายในปี พ.ศ. 2578 ซึ่งประมาณการว่าจะมีประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ทั้งนี้เมื่อมีการเปลี่ยนผ่านของยุคสมัย สิ่งที่จะเกิดตามมาคือความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นกับผู้สูงอายุที่จะต้องพบเจอ ได้แก่ การเกษียณอายุการทำงาน จากผู้ทำงานหาเลี้ยงครอบครัว กลับต้องมาเป็นผู้อยู่บ้านให้ลูกหลานหรือคนในครอบครัวเป็นผู้หาเลี้ยงแทน และสิ่งที่เลี่ยงไม่ได้ในประการต่อมาคือการพลัดพรากจากบุคคลอื่นเป็นที่รักหรือคนในครอบครัว ซึ่งสิ่งทั้งหลายเหล่านี้เป็นภาวะการณ์ที่ทำให้เกิด “ความเหงา” ในผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่คนในครอบครัว ชุมชน สังคม หรือภาครัฐควรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการในการที่จะดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นแนวทางการจัดการความเหงาในผู้สูงอายุ ผู้เขียนจึงนำเสนอแนวทางไว้ ได้แก่ 1) การหาเพื่อนร่วมกลุ่ม (Peer counseling) การมีเพื่อนที่อยู่ nearby เดียวกันสามารถคุยกันได้ทุกเรื่อง จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้สูงอายุ จะได้ไม่มีปัญหาขาดเพื่อน หรือขาดกลุ่มเมื่อยามสูงวัย 2) สร้างทางเลือกให้แก่ชีวิตในแง่มุมต่าง ๆ หลายทางเลือก การแก้ปัญหาในเรื่องความเหงาในผู้สูงอายุบางคนอาจจะมีภูมิหลังหรือบริบทที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น จึงควรออกแบบกิจกรรมหรือแนวทางให้หลากหลายเพื่อเป็นทางเลือก 3) ทำงานอดิเรกที่ตนพอใจที่เหมาะสมกับช่วงวัยและสุขภาพของผู้สูงอายุที่สามารถทำได้ ไม่หนักจนเกินไปซึ่งอาจจะบั่นทอนสุขภาพ 4) สร้างกลุ่มเพื่อนทางสังคม การรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมทางสังคม เช่น การปลูกต้นไม้ การทำอาหาร การท่องเที่ยว เป็นต้น เพื่อให้มีเพื่อนที่สามารถทำกิจกรรมร่วมกัน พูดคุยในเรื่องเดียวกันได้ 5) ไม่ตัดขาดตัวเองจากโลกภายนอก เอาใจใส่ดูแลไม่ห่าง ไม่ให้รู้สึกโดดเดี่ยว 6) เล่นเกมแก้เหงาและช่วยบริหารสมอง และ 7) รักษาสุขภาพจิตสดใสสุขภาพกายแข็งแรง

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2565). สถิติผู้สูงอายุของประเทศไทย 77 จังหวัด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564. สืบค้น 20 เมษายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/9qCli>.
- กรมสุขภาพจิต. (2564). ข่าวจากหนังสือพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต. สืบค้น 20 เมษายน 2565, จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=27806>
- _____. (2565). ถอดรหัสความเหงา! เมื่อสังคมไทยกำลังเต็มไปด้วยคนรู้สึกโดดเดี่ยว. สืบค้น 20 เมษายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/J6Umr>

- นิลบล สุวนิช. (2564). *ความเหงาคืออะไรและทำไมเราต้องรู้สึกเหงา? นักจิตวิทยามีคำตอบ*. สืบค้น 20 เมษายน 2565, จาก <https://www.istrong.co/single-post/what-is-loneliness-and-whydo-weneed-to-feel-lonely>
- วัลลภา โคลิตานนท์. (2542). *ผลของการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแบบกลุ่มตามแนวพิจารณาเหตุผล อารมณ์และพฤติกรรมต่อการลดความว้าเหวในผู้สูงอายุ* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการปรึกษา). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัญชนา พิมพ์พันธ์ชัยบุญ. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความว้าเหวของผู้สูงอายุในศูนย์พัฒนาการจัดสวัสดิการสังคมผู้สูงอายุ* (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้สูงอายุ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2545). *จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Brunner, L. & Suddart, D. (1984). *Textbook of Medical-Surgical Nursing*. Philadelphia: J.B.Lippincott.
- Segrin, C. et al. (2012). Loneliness and poor health within families. *Journal of Social and Personal Relationships*. 29(5). 597–611.
- Christ, M.A. & Hohloch, F.J. (1988). *Gerontologic nursing*. Pennsylvania: Springhouse.
- Holt-L. J, et al. (2010). Social relationships and mortality risk: A meta-analytic review. *PLoS Med*, 7(7), e1000316
- Mahon. N.E. & Yacheski. (1990). The dimensionality of the UCLA loneliness scale in elderly. *Research In Nursing & Health* 13
- Newall NEG. Chipperfield JG. Bailis DS. Predicting stability and change in loneliness in later life. *JSPR* 2013;31(3):335-51
- Peplau, L.A. & Perman. D. (1982). *“Loneliness” A sourcebook of cent theory. research and therapy*. USA: Wiley-Intercedence Publication.
- Rodgers, B.L. (1989). Loneliness. *Journal of Gerontological Nursing* 15(8)
- Ryan, M.C. & Patterson. J. (1987). Loneliness in the elderly. *Journal of gerontological nursing*. 13(5).7-11.
- Shultz, C. (1988). *Mental health psychiatric nursing: A holistic life-cycle approach*. St. Louis: C.V. mosby.
- Shultz. C. et al. (1988). *Loneliness: Menthol health psychiatric nursing: A holistic life cycle approach*. St.Louis: C.V.Mosby.
- Smith JM. (2012). Toward a better understanding of loneliness in community-dwelling older adults. *Psychol*, 146(3), 293-311.

Stephoe A, et al. (2013). Social isolation loneliness and all cause mortality in older men and women. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 110(15), 5797-5801.

Theeke LA. (2009). Predictors of loneliness in U.S. adults over age sixty-five. *Arch Psychiatr Nurs*, 23(5), 387-396.

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กร
ตามหลักอิทธิบาทธรรม*
DEVELOPMENT OF GOOD MANAGEMENT PERFORMANCE
OF THE ORGANIZATION IN ACCORDANCE
WITH IDDHIPADADHAMMA PRINCIPLES



อรรถพล เสือคำณ
Atthaphon Suekhamron
บริษัท เวิร์ด ออฟเอนเนอร์จี จำกัด
World Of Energy Co., Ltd
E-mail: tiger.2499@hotmail.com

บทคัดย่อ

การบริหารงานขององค์กรแต่เดิมมีการพัฒนาสมรรถนะในด้านของแนวคิด กลยุทธ์ที่นำมาประยุกต์ให้เข้ากับองค์กรทั่วไปในเบื้องต้นเท่านั้น และเมื่อได้มีการนำมาประยุกต์โดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมทั้ง 4 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย ฉันทะ(ความพึงพอใจ) วิริยะ(ความเพียรพยายาม) จิตตะ(ความมุ่งมั่น) วิมังสา(ความเข้าใจ) เพื่อให้เป็นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารองค์กรที่ดี ดังนั้นแนวทางการบริหารรูปแบบเมื่อพัฒนาตามแนวทางของหลักอิทธิบาทธรรมแล้ว ต้องมีการปฏิบัติโดยมีความพึงพอใจ มีความเพียรพยายามอย่างตั้งใจ มีการวางแผนที่ดีซึ่งมีการมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อองค์กร และมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานในองค์กรด้วย เพราะเมื่อมีการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นไปในรูปแบบของอิทธิบาทธรรมแล้ว สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาคือ ทำให้เกิด “ความพึงพอใจในการพัฒนา” เพราะว่าการพัฒนาตนเองนั้นต้องมีความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่ “หมั่นเพียรไฝ่หาความรู้” เพราะการพัฒนาตนเองต้องมีความเพียรพยายามจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อเป็นบุคคลที่มีความ “มุ่งมั่นตั้งใจพินิจดู” โดยต้องมีความตั้งใจในการพัฒนามีการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบเพื่อเป็นผู้ “เข้าใจรู้เพราะใช้ปัญญา” เพราะความเข้าใจทำให้เกิดการใช้ปัญญามีการวางแผนที่ดี เพื่อให้เกิดการบริหารองค์กรที่ดีขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ; การบริหารงานที่ดีขององค์กร; หลักอิทธิบาทธรรม

Abstracts

The management of the organization was originally developed in the field of concepts. Strategies that are applied only to the general organization initially and when applied using the four principles of Iddhipādadhamma, which include: Chanda, (satisfaction), Viriya (perseverance), Chitta (commitment), Wimamsā (understanding) to develop good organizational management performance. The approach to form management, when developed in accordance with the Iddhipāda principles, must be conducted with satisfaction. There was a deliberate perseverance. There is good planning that aimed to develop itself for the organization and also understood the performance in the organization, because once the performance was developed in the form of Iddhipādadhamma, it was also possible to develop the performance. What follows was to create "development satisfaction", because self-improvement required satisfaction as the most important thing, to lead to being a person who is "persevering to find knowledge" because self-development required perseverance to lead to success, to be a person who was "determined to focus on the will to develop himself, to have careful consideration of things to understand things with wisdom" Understanding caused the use of intelligence to have good planning in order to continue to run the organization better.

Keywords: Performance Development; Good Management of the Organization; Principles of Iddhipādadhamma

บทนำ

การบริหารงานองค์กรในปัจจุบันนี้เกิดจากกลุ่มบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนขององค์กร โดยในการบริหารเหล่านี้มีการใช้หลักการบริหารมากมาย หรือทฤษฎีมากมายเพื่อให้เข้ากับองค์กรของตน เช่น การบริหารด้วยหลัก POSCoRB หรือการบริหารด้วยหลัก 4 M โดยในหลักการบริหารเหล่านี้เป็นเพียงหลักการตามทฤษฎีของชาวตะวันตก ซึ่งได้มีการนำมาใช้เพื่อให้เกิดกระบวนการทางการบริหารให้มีประสิทธิภาพในเบื้องต้น เพราะการบริหารในรูปแบบดังกล่าวนี้เป็นเพียงแค่หลักการอย่างเดียว ซึ่งเป็นรูปแบบโดยทั่วไป โดยผู้เขียนเห็นว่าการบริหารงานที่ดีที่จะทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะต้องมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประกอบด้วย เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการบริหารงาน มีการพัฒนาสมรรถนะในเชิงพุทธ และเพื่อเป็นการพัฒนาสมรรถนะต่อการบริหารงานโดยต้องใช้

หลักธรรมที่เกี่ยวข้อง คือ “หลักอิทธิบาทธรรม” หรือ อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถนะต่อการบริหารงานที่ดีภายในองค์กรต่อไป

การพัฒนาสมรรถนะ

สำหรับการพัฒนาสมรรถนะ คือ การพัฒนาความสามารถ ในด้านความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skill) ตลอดจน คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งจำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้น ปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น และเหนือกว่าผู้อื่น หรือเหนือกว่าเกณฑ์รวมถึง เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสมรรถนะนั้นเกิดได้จาก 1.พรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด 2.ประสบการณ์การทำงานที่สั่งสมมา 3.การฝึกอบรมพัฒนาต่าง ๆ (HR NOTE.Asia, 2562) ในการพัฒนาความสามารถนั้นต้องมีการพัฒนาคุณสมบัติพื้นฐานของพนักงานว่าควรต้องปฏิบัติ อย่างไรเพื่อให้สอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กร (สมบุญ ศรีสมานวัตร, 2553) โดยในการพัฒนานั้นต้องให้ตรงกับความต้องการขององค์กร คือ การช่วยตรวจสอบและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรนั้นได้อย่างชัดเจน รวมถึงเพื่อร่วมกันสร้าง ผลงานเพื่อไปสู่เป้าหมายอันเดียวกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจนกลายเป็นวัฒนธรรม ขององค์กร (กมลรัตน์ แสนใจงาม, 2557) และต้องมีการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ให้มีความพร้อมปฏิบัติงาน เพื่อให้รองรับภารกิจในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงอนาคต (จันทร์ทา มั่งค้ำมี, 2562,) เพื่อสำหรับการนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 5 ลักษณะ คือ 1. ความรู้ 2. ทักษะ 3. อัตมโนทัศน์ 4. คุณลักษณะเฉพาะ 5. แรงจูงใจ (นันทวัฒน์ วงษ์ ชนะชัย, 2554) เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยมี องค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ 4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5. การทำงานเป็นทีม(สถาบัน พัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2553) ซึ่งในการพัฒนาสมรรถนะนั้นเพื่อให้เห็นถึงความสอดคล้องใน ทิศทางที่ต่อเนื่องกัน ควรเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม ไปสู่เป้าหมายขององค์กรและ นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ (วิทยา อินทร์สอน, 2552) โดยเป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีใน การทำงานของบุคลากรซึ่งสามารถนำไปใช้วัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ (กัญญาภา พวงมะลิ, 2556) รวมทั้งการสร้างสรรค์ให้องค์การเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ต่อไป (ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตการ สุธรรมดี, 2560) ตามความเหมาะสมในรูปแบบ ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแล้วเป็นการพัฒนาเพื่อให้เห็นถึงคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ซึ่งมีความสอดคล้องหรือเป็นไปในทิศทางเดียวกับองค์กรอย่าง ต่อเนื่อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรและความเป็นมาตรฐาน โดยให้

มีการยกระดับขีดความสามารถเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สำหรับพลักดันองค์กรให้มีความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

การบริหารงานที่ดีขององค์กร

สำหรับการบริหารองค์กรในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันกันมากมาย เพื่อให้องค์กรของตนนั้นมีความก้าวหน้ารวมถึงมีประสิทธิภาพ (โปรซอฟท์, 2562) โดยการบริหารที่ดีต้องประกอบไปด้วย ดังนี้

1. การสร้างคนเก่ง
2. มีกลยุทธ์ในการบริหารงาน
3. มีกลยุทธ์ในการบริหารคน
4. เป็นผู้มีทักษะกระบวนการในการสร้าง และนำมาซึ่งความสำเร็จเกิน

เป้าหมาย

ในการบริหารนั้นต้องมีการบริหารที่เกิดจากการความสามารถของผู้บริหารที่มีการใช้หลักในการบริหารที่ดีซึ่งทำให้องค์กรนั้นมีความก้าวหน้า และต้องมีรูปแบบที่แตกต่าง (แคมป์ส, 2563) ดังนี้

1. การบริหารต้องมีการวางแผน
2. การบริหารต้องมีการจัดระบบ
3. การบริหารต้องมีการรับบุคคลเข้าทำงาน
4. การบริหารต้องมีการอำนวยการ
5. การบริหารต้องมีการควบคุม
6. การบริหารต้องมีการประสานงาน
7. การบริหารต้องมีการเสนอรายงาน
8. การบริหารต้องมีการจัดการงบประมาณ

เพื่อให้เกิดกระบวนการบริหารที่มีความครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน ต้องรู้จักการวางแผน มีการวางแผน จัดบุคคลให้เหมาะสม รวมทั้งคอยอำนวยการอย่างใกล้ชิด มีการควบคุมและอยู่ประสานงานในทุก ๆ ตำแหน่ง ซึ่งต้องมีการรายงานผลเพื่อให้ทราบความคืบหน้าการบริหาร เพื่อที่จะได้ทำการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม สำหรับองค์กรให้เกิดความคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพไปพร้อม ๆ กัน โดยจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้และทักษะในการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งจะทำให้้องค์กรสามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ เพื่อนำพาองค์กรให้มีความก้าวหน้าเติบโตอย่างแข็งแกร่ง มุ่งสู่ความเป็นที่หนึ่งด้วย

โดยในองค์ประกอบเหล่านี้เป็นรูปแบบการบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ดีขององค์กรซึ่งมีความคาดหวังให้อยู่ในระดับที่ดีมีมาตรฐานในรูปแบบสากล เพื่อทำให้เกิดบรรทัดฐานขององค์กรที่ต้องการศึกษาแล้วนำไปปรับปรุงพัฒนาสำหรับสร้างองค์กรของตนให้มีความแข็งแกร่งต่อไป

ดังนั้นการบริหารที่ดีขององค์กรนั้นต้องอยู่ในระดับที่มีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งในระดับที่ดีขึ้นนั้นอาจเป็นแค่เพียงส่วนหนึ่ง แต่ความเป็นมาตรฐาน

จึงเป็นสิ่งสำคัญที่เกินคำวาดีไปแล้ว เพราะว่าการมีสมรรถนะหรือความสามารถนั้นเป็นเพียงความก้าวหน้าที่บุคคลส่วนใหญ่หรือองค์กรนั้นต้องการ แต่การบริหารนั้นจะดีหรือไม่ดีต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารองค์กรที่รู้จักการบริหารจัดการ มีการใช้กลยุทธ์ และมีกระบวนการในการบริหารที่เน้นความเป็นมาตรฐานจึงเป็นระดับที่ดีที่สุดความการนำพาองค์กรไปได้ไกล รวมทั้งมีวิวัฒนาการให้เป็นไปในรูปแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของทั้งบุคลากรและองค์กร

หลักอิทธิบาทธรรม

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะที่ดีในการบริหารองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง คือ “หลักอิทธิบาท” หมายถึง ฐานหรือหนทางสู่ความสำเร็จ หรือคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ (สารานุกรมเสรี, 2562) โดยเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) มี 4 ประการ คือ

1. ฉันทะ (ความพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำในสิ่งนั้น โดยมีความผูกพันใจรักจะทำสิ่งนั้นเสมอ และปรารถนาจะทำให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
2. วิริยะ (ความเพียร) คือ ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง
3. จิตตะ (ความคิดมุ่งไป) คือ การตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตผูกพันไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ
4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง) คือ การหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิเคราะห์แก้ไขปรับปรุง เป็นต้น

ดังนั้นหลักอิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นธรรมที่คอยมุ่งเน้นให้เกิดประสบความสำเร็จ มี 4 ประการ คือ ความพอใจในหลักการหรือสิ่งที่มีความสนใจ แล้วมีความเพียรพยายาม รวมถึงมีความตั้งมั่นในสิ่งที่ทำ และต้องศึกษาให้ถ่องแท้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักการที่ปฏิบัติอยู่

การพัฒนาสมรรถนะในด้านการบริหารที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรม ควรมีลักษณะอย่างไร

สำหรับการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรมนั้น เป็นการทำให้มุ่งสู่ความสำเร็จ ในการไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในหลักการบริหารนั้นจะเน้นในเรื่องของทฤษฎีตะวันตก ประกอบไปด้วย หลัก POSCoRB หรือ หลัก 3 M เป็นต้น โดยใช้การบริหารที่เป็นรูปแบบเบื้องต้นดังกล่าว และการพัฒนาสมรรถนะเมื่อนำมาประกอบการบริหาร มีความเกี่ยวข้องกับการนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 5 ลักษณะ คือ 1. ความรู้ 2. ทักษะ 3. อัตมโนทัศน์ 4. คุณลักษณะเฉพาะ 5. แรงจูงใจ (นันทวัฒน์ชัย

วงศ์ชนะชัย, 2554) แต่เมื่อผู้เขียนได้นำหลักอิทธิบาทธรรมมาประกอบ ก็จะสามารถทำให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการประยุกต์ตามดังนี้

ด้านฉันทะ(ความพึงพอใจ) คือ ความต้องการที่จะทำในสิ่งนั้น โดยมีความผูกพันใจรักจะทำสิ่งนั้นเสมอ และปรารถนาจะทำให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) เมื่อนำมาเป็นหลักในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานองค์กร โดยในการบริหารองค์กรที่ดีต้องมีความรู้สึกพึงพอใจเป็นก้าวแรก ซึ่งในความพึงพอใจนี้ต้องประกอบไปด้วย ความสนใจในการศึกษาเรียนรู้ มีแรงจูงใจที่พร้อมจะพัฒนาตนเอง และมีความคิดในการเปลี่ยนแปลงตนเอง รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะต้องมี 6 ปัจจัย (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2553) เข้ามาประกอบด้วย คือ

1. ต้องมีความรู้ความเข้าใจ
2. ต้องมีสิ่งที่สนใจ
3. ต้องมีการประเมินตนเอง
4. ต้องมีการฝึกฝน
5. ต้องมีข้อเสนอแนะ
6. ต้องมีการสอนที่ดี

ในการพัฒนาสมรรถนะทั้ง 6 ปัจจัยนี้ ต้องเริ่มต้นจากความพึงพอใจ โดยใช้สิ่งที่สนใจเพื่อหาความรู้ด้วยการศึกษาและทำความเข้าใจ มีการนำมาปฏิบัติรวมทั้งฝึกฝนให้เกิดความชำนาญ มีการประเมินในสิ่งที่ได้เรียนรู้นั้นได้รับการสอน หรือกระบวนการฝึกฝนที่ดี และได้รับข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขในสิ่งนั้น หรือการบริหารนั้น เพราะว่าการพัฒนาสมรรถนะต้องมีการเรียนรู้ ได้รับการถ่ายทอด การได้ลงมือปฏิบัติเอง มีการประเมินและให้ข้อเสนอแนะก็สามารถที่จะทำให้เกิดการบริหารที่ดี เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเป็นความ “พึงพอใจในการพัฒนา”

ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม) คือ ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) ซึ่งในความเพียรนั้นต้องมีความพยายามที่จะสามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร (ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, 2549) ซึ่งประกอบไปด้วย ดังนี้

1. บุคลากร
2. ผู้บริหารระดับหน่วยงาน
3. ผู้บริหารระดับสูง
4. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ซึ่งในการบริหารองค์กรไม่ว่าจะอยู่ในระดับไหนก็ต้องมีความเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ของตนภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถเดินหน้า หรือก้าวไปข้างหน้าได้ซึ่งในการพัฒนาองค์กรต้องประกอบไปด้วยหลักการทำงานที่มีรูปแบบชัดเจน และมีความเพียรพยายาม

โดยเฉพาะการพัฒนาฝึกฝนตนเองเพื่อให้ก้าวไปข้างหน้า ซึ่งในการพัฒนาตนเองต้องมีการกระทำหรือการพัฒนาติดต่อกัน โดยไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบความสำเร็จ(ตีวฟรี, 2564) ทั้งภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยตำแหน่งต่าง ๆ ต้องมีการพัฒนาสมรรถนะฝึกฝนตนเองให้มีการพัฒนา โดยใช้ความเพียรที่ดี มีความพยายามในสิ่งนั้นอย่างตั้งใจ และเป็นการ “หมั่นเพียรไฝหหาความรู้” ด้วย

ด้านจิตตะ (ความคิดมุ่งไป) คือ การตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกไฝไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) เป็นการจดจ่ออยู่กับการฝึกฝนพัฒนาตนเอง แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีสติ มีความคิดรอบคอบและยังเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ในการพัฒนาสมรรถนะนั้นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เพื่อให้เกิดกระบวนการแนวคิดที่ชัดเจนในการนำไปพัฒนาองค์กร และต้องมีความมุ่งมั่นทำให้ประสบความสำเร็จ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) โดยต้องประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1. ด้านสภาวะผู้นำ
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านการวางกลยุทธ์
4. ด้านศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
5. ด้านการควบคุมตนเอง
6. ด้านการสอนงานและการมอบหมายงาน

โดยในองค์กรประกอบทั้ง 6 ด้านนี้เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อให้ขับเคลื่อนตนเองสำหรับการสร้างสรรค์องค์กรให้เกิดการบริหารที่ดี เพราะหลักความมุ่งมั่นยอมทำให้การพัฒนาสมรรถนะที่มีต่อการบริหารงานองค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งต้องใช้ความเพียรพยายามมากยิ่งขึ้นและต้องมีการกระบวนการที่ว่า “มุ่งมั่นตั้งใจพินิจดู” ในการนำไปใช้ในองค์กร

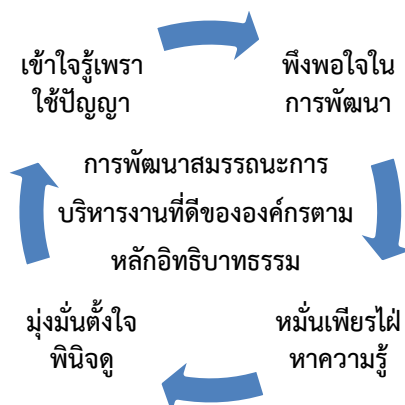
ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) คือ การหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) สำหรับในการใช้ปัญญานั้นต้อง เป็นการใช้ปัญญาเพื่อพิจารณาให้เกิดความเข้าใจในการบริหารองค์กรอย่างแท้จริง และมีความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างแท้จริง เพราะในพระพุทธศาสนานั้นความเข้าใจนั้นมีความสำคัญมากเพราะว่า การได้ฟังพระเทศนาของพระผู้มีพระภาคเจ้านั้นต้องมีความเข้าใจในเรื่องนั้นก่อน คือ การบรรลุถึงสัจจะที่เหนือความปรุงแต่ง (พระปราโมทย์ ปาโมชฺส, 2544) โดยในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารต้องใช้หลักความเข้าใจเพื่อมุ่งเน้นต่อสิ่งที่ศึกษาและการฝึกฝนอบรม เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในองค์กรได้ต้องมีการประเมินผลและวัดค่ามาตรฐานต่อพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะ (สมาน ศรีสะอาด และคณะ, 2559) ซึ่งได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม
6. บุคลิกภาพ
7. การพัฒนาองค์กรสู่สากล

ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารที่ดีขององค์กรต้องมีความเข้าใจ คือ วิมังสา ในหลักอิทธิบาท 4 เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการวัดและประเมินผลค่ามาตรฐานต่อพฤติกรรมที่แสดงคุณลักษณะทั้ง 7 ประการนี้ ซึ่งทำให้เป็นแนวทางในการใช้ปัญญา หมั่นพิจารณาในการทำงานขององค์กรเพื่อให้เข้าใจในองค์กรว่าปฏิบัติอย่างไร รวมทั้งเป็นการสร้างประสบการณ์ในองค์กรให้มีความก้าวหน้าเป็นไปตามรูปแบบที่ดี ซึ่งเรียกว่า “เข้าใจในสิ่งรู้เพราะใช้ปัญญา”

ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ดีขององค์กรโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมทั้ง 4 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย ฉันทะ(ความพึงพอใจ) วิริยะ(ความเพียรพยายาม) จิตตะ(ความมุ่งมั่น) วิมังสา(ความเข้าใจ) เป็นหลักสำหรับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารองค์กรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการบริหารรูปแบบใดต่อองค์กร ที่เป็นกระบวนการ องค์กรประกอบ รูปแบบสมรรถนะคุณลักษณะในส่วนต่าง ๆ เมื่อพัฒนาตามแนวทางของหลักอิทธิบาทธรรมแล้ว ต้องมีการปฏิบัติโดยมีความพึงพอใจ มีความเพียรโดยใช้การพยายามอย่างตั้งใจ มีการวางแผนที่ดีซึ่งมีการมุ่งพัฒนาตนเองเพื่อองค์กร แต่ที่ขาดไม่ได้คือความเข้าใจในการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะเมื่อขาดสิ่งใดไปศักยภาพขององค์กร หรือสมรรถนะที่มีต่อการบริหารองค์กรย่อมไม่เกิดขึ้น และเมื่อมีการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นไปในรูปแบบของอิทธิบาทธรรม สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาคือ ทำให้เกิด “พึงพอใจในการพัฒนา” เป็นผู้ที่ “หมั่นเพียรไฝ่หาความรู้” ยังเป็นบุคคล “มุ่งมั่นตั้งใจพินิจดู” และเป็นผู้ “เข้าใจรู้เพราะใช้ปัญญา” ในทั้ง 4 อย่างนี้ คือ เป็นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรมนั่นเอง

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สำหรับองค์ความรู้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์โดยมีรายละเอียดดังนี้

พึงพอใจในการพัฒนา คือ การพัฒนาความสามารถสิ่งสำคัญที่สุด ต้องมีความพึงพอใจในสิ่งนั้นก่อนเพราะการที่บุคคลนั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดนั้นจำเป็นต้องมีความพึงพอใจในสิ่งที่ทำ ซึ่งในการที่บุคคลจะพัฒนาสิ่งใดต้องมีความพร้อม มีความพึงพอใจในสิ่งนั้น เป็นต้น

หมั่นเพียรไต่หาความรู้ คือ การพัฒนาความสามารถสิ่งสำคัญที่สุดนั้นต้องมีความเพียรพยายาม เพราะการศึกษาหาความรู้เพื่อการพัฒนาจำเป็นต้องมาจากความพยายามที่จะทำให้ตนเองนั้นเกิดการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าที่ดี

มุ่งมั่นตั้งใจพินิจดู คือ การพัฒนาสิ่งที่น่าสนใจไปสู่ความสำเร็จนั้น เป็นการที่บุคคลมีความมุ่งมั่นตั้งใจในสิ่งที่พึงต้องการให้มีการพัฒนา มีการพิจารณาอย่างรอบคอบ มีความมุ่งมั่นเพื่อให้สิ่งดังกล่าวนี้ประสบความสำเร็จ

เข้าใจเพราะใช้ปัญญา คือ การพัฒนาสมรรถนะที่ดีจำเป็นต้องมีปัญหา หรือความรอบรู้ เพราะการมีปัญหาหรือความรอบรู้จะทำให้เกิดความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการพัฒนาว่า ควรพัฒนาอย่างไร พัฒนาแบบไหนจึงจะเหมาะสม

โดยสำหรับองค์ความรู้ทั้ง 4 ประการนี้เป็นแนวคิดของผู้เขียนที่ได้ทำการสังเคราะห์ขึ้นมาเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรม เพื่อที่จะได้นำไปประยุกต์ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะองค์กรอื่น ๆ อย่างเหมาะสมได้ต่อไป

สรุป

การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ดีขององค์กรแต่เดิมมีการพัฒนาสมรรถนะในด้านของแนวคิด กลยุทธ์ที่นำมาประยุกต์ให้เข้ากับองค์กรทั่วไปโดยเฉพาะการพิจารณาในรูปแบบการพัฒนาในเบื้องต้นเท่านั้น และเมื่อได้มีการนำมาประยุกต์โดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมทั้ง 4 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย ฉันทะ(ความพึงพอใจ) วิริยะ(ความเพียรพยายาม) จิตตะ(ความมุ่งมั่น) วิมังสา(ความเข้าใจ) เป็นหลักสำหรับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารองค์กรที่ดี ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการบริหารรูปแบบใดต่อองค์กร ที่เป็นกระบวนการ องค์ประกอบ รูปแบบสมรรถนะ คุณลักษณะในส่วนต่าง ๆ เมื่อพัฒนาตามแนวทางของหลักอิทธิบาทธรรมแล้ว ต้องมีการปฏิบัติโดยมีความพึงพอใจ มีความเพียรโดยใช้การพยายามอย่างตั้งใจ มีการวางแผนที่ดีซึ่งมีการมุ่งพัฒนาดตนเองเพื่อองค์กร แต่ที่ขาดไม่ได้คือความเข้าใจในการปฏิบัติงานในองค์กร เพราะเมื่อขาดสิ่งใดไปศักยภาพขององค์กร หรือสมรรถนะที่มีต่อการบริหารองค์กรย่อมไม่เกิดขึ้น และเมื่อมีการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นไปในรูปแบบของอิทธิบาทธรรม สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาคือ ทำให้เกิด “ความพึงพอใจในการพัฒนา” เป็นผู้ที่ “หมั่นเพียรไฝหหาความรู้” ยังเป็นบุคคล “มุ่งมั่นตั้งใจพิณิจุ” และเป็นผู้ “เข้าใจรู้เพราะใช้ปัญญา” ในทั้ง 4 อย่างนี้ คือ เป็นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานที่ดีขององค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรมนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- กมลรัตน์ แสนใจงาม. (2557). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- กัญญาภา พวงมะลิ. (2556). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยาเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แคมป์ส. (2563). บทบาทผู้บริหาร คุณสมบัติที่ดีของผู้บริหาร ความหมายของผู้บริหาร. สืบค้น 10 มิถุนายน 2565, จาก <https://campus.campus-star.com/jobs/126849.html>
- จันทร์ท่า มั่งคั่งมี. (2562). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. สืบค้น 10 มิถุนายน 2565, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597915712_6114832012.pdf
- ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และจินตการ สุธรรมดี. (2560). การประยุกต์ใช้สมรรถนะ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 11(1), 262-269.
- ติวฟรี. (2564). อิทธิบาท 4 ทางดำเนินไปสู่ความสำเร็จ. สืบค้น 10 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.tewfree.com/อิทธิบาท 4/>

- นันท์วัชชัย วงษ์ชนะชัย. (2554). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสายงานผลิตของอุตสาหกรรมผลิตเหล็กกล้าตามมาตรฐานอาชีพ. *วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 21(3), 645-656.
- โปรซอฟท์. (2562). *การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 10 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.prosofthrmi.com/Article/Detail/105942>
- พระปราโมทย์ ปาโมชโช. (2544). *วิธีแห่งความรู้แจ้ง*. สืบค้น 10 มิถุนายน 2565, จาก <https://www.dhamma.com/vidhi/>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: มูลนิธิศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิทยา อินทร์สอน. (2552). *แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. สืบค้น 10 มิถุนายน 2565, จาก <https://shorturl.asia/S5QRF>
- ศิริรัตน์ ชุนทคล้าย. (2549). *การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร* (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชามนุษยศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุฑทอง.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
- สมบูรณ์ ศรีสมานวัตร. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรโดยอาศัยสมรรถนะ* (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร.
- สมาน ศรีสะอาด และคณะ. (2559). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม* (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สารานุกรมเสรี. (2562). *อิทธิบาท 4*. สืบค้น 10 มิถุนายน 2565, จาก https://th.wikipedia.org/wiki/อิทธิบาท_4
- HR NOTE.Asia. (2562). *เสริมสร้างสมรรถนะ (Competency) ให้บุคลากร ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 10 มิถุนายน 2565, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190624-competency/>

ภาคผนวก

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหารคน

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

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

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

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

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

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

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

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

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

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

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

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

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

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

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

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

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

(2) หนังสือ
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.

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

(4) บทความในวารสาร
ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร, // ปีที่(ฉบับที่), // เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.
ธิดาวิภา หนัมนี่. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

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

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

(6) หนังสือพิมพ์

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

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

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

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

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

(8) รายงานการวิจัย

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

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

(9) สัมภาษณ์

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

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

(10) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

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

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

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

(11) ราชกิจจานุเบกษา

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

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

(12) หนังสือพิมพ์

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

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

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

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

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

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

E-mail:

บทคัดย่อ (16 pt) (ไม่เกิน 250 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า

.....

.....

.....

.....

.....

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

Abstract (16 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

บทนำ (16 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

.....

.....

.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (16 pt)

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

วิธีดำเนินการวิจัย (16 pt)

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

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย (16 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

..... คำอธิบายภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

อภิปรายผลการวิจัย (16 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการวิจัย (16 pt)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (16 pt)

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (16 pt)

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

จิตวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารสหวิทยาการ นวัตกรรมปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

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

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

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

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

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

Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

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

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

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

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

E-mail:

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

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

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

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

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

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

Keywords: (Thai)

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

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

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

Research Objectives (16 pt)

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

Methodology (16 pt)

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

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

(16 pt) results of the research answer all objectives

[illegible]



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

Source: mention the name of the source

Figure captions

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation

.....

.....

.....

Discussion (16 pt)

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Body of knowledge (16 pt)

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Recommendations (16 pt)

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

.....

.....

.....

.....

.....

References (16 pt)

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

This image shows a full page of a worksheet designed for handwriting practice. It consists of numerous horizontal dashed lines spaced evenly across the page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no other markings or text present.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

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

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

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (16 pt)

E-mail:

บทคัดย่อ (16 pt) (ไม่เกิน 250 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

Abstract (16 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

บทนำ (16 pt)

(16.pt) เขียนบทพจนานวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆใน
การเขียนบทความวิชาการ.....

เนื้อหา (16 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

សរុប (16 pt)

(16 pt).

เอกสารอ้างอิง (16 pt)

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

Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

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

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

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

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

E-mail:

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

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

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

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

Introduction (16 pt)

(16 pt).

Content (16 pt)

(16 pt)



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

Source: mention the name of the source

Figure captions

Table 1 (Name of table, if any)

Table explanation

Conclusion (16 pt)

(16 pt).

118 p.7

References (16 pt)

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

[illegible]