วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร.0936359515 E-mail:Journal.idir@mcu.ac.th.

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

Vol.8
No.5

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 Vol. 8 No. September - October 2025

วารสาร
สหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 Vol. 8 No. Septemper - October 2025
ISSN 2985 - 1378 (Print) ISSN 2774-0846 (Online)



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน-ตุลาคม 2568

จำนวนพิมพ์ : 30 เล่ม

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ

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

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษาและผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ การจัดการ และสหวิทยาการอื่นๆที่นำเสนอองค์ความรู้เชิงนวัตกรรม เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บรรณาธิการ:

พระครูสังฆวิริยกิจ raphind@yahoo.com — คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,ประเทศไทย

กองบรรณาธิการ:

พระเมธาวินัยรส psbud@hotmail.com — บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ธีรโชติ เกิดแก้ว tongin2000@gmail.com — คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศไทย

บุษกร วัฒนบุตร busaaiey2516@gmail.com — คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย

ปุริมปรัชญ์ คณิณพศุตย์ jpkhaninphasut@gmail.com — สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประเทศไทย

วันชัย สุขตาม wanchai2526@srru.ac.th — คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย

วันทนา เนาว์วัน wanthana_nt@hotmail.com — คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย

สายชล ปัญญชิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย
saicholpa@g.swu.ac.th
อนันต์ อุปสอด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,
ananupsod9541@gmail.com ประเทศไทย

กองจัดการวารสาร:

ฝ่ายเลขานุการ:

นิกร ศรีราช คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
พระมหาสมัคร อติภทฺโท คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายศิลปกรรม:

กรกต ชาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
พระพลวัฒน์ สพโล คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายการเงิน:

กชพรรณ บุญเทียน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายพิสูจน์อักษร:

พระมหาสุพัฒน์ นนฺทปญฺโญ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
นายพลวัฒน์ สีทา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย:

รศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

สำนักงานวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
บัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

จัดพิมพ์โดย:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
13170 โทร. 035-248-000 ต่อ 8555-56 โทรสารต่อ 8545 www.chong0053@gmail.com

Vol. 8 No. 5 September – October 2025

Number of prints: 30 copies

Release Date Is 6 Copies Per Year.

Issue 1 January - February
Issue 2 March – April
Issue 3 May – June
Issue 4 July – August
Issue 5 September – October
Issue 6 November – December

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.

Editor-in-chief:

Phrakrusangkaviriyakit raphind@yahoo.com	Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Editorial Board Members:

Phramedhavinaiyaros psbud@hotmail.com	Graduate School, Mahamakut Buddhist University, Thailand
Teerachoot Kerdkaew tongin2000@gmail.com	Faculty of Liberal Arts, Huachiew Chalermprakiet University, Thailand
Busakorn Watthanabut busaaiey2516@gmail.com	Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University, Thailand
Purimpratch Khaninphasut jpkhaninphasut@gmail.com	School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand
Wanchai Suktam wanchai2526@srru.ac.th	Faculty of Humanities and Social Sciences Surindra Rajabhat University, Thailand
Wanthana Nowwan wanthana_nt@hotmail.com	Faculty of Management Science Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Saichol Panyachit
saicholpa@g.swu.ac.th
Faculty of Social Sciences Srinakharinwirot University, Thailand

Anan Upsod
ananupsod9541@gmail.com
Faculty of Humanities and Social Sciences Lampang Rajabhat University, Thailand

Journal Manager Team:

Secretary:

Nigorn Srirat
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

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

Fine Arts Department:

Korakoth Chabandit
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

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

Finance Department:

Kotchaphan Bunthian
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Proofreading Department:

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

Pollwat Seeta
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Legal Team:

Tatchanan Isaradej
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

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 79Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya. 13170. Call. 035-248 - 000, ext. 8555-56 Fax.8545 www.chong0053@gmail.com

บทบรรณาธิการ

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์นี้เป็นปีที่ 8 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนกันยายน - ตุลาคม พ.ศ. 2568 กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเนื้อหาสาระในเล่มประกอบด้วยนักวิชาการและเรื่องดังต่อไปนี้

กิติพงษ์ ศรีนันทลักษณ์ และภาคิน โชติเวศย์ศิลป์ บทความเรื่อง **“รูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”** พบว่า 1. สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดูด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านเพื่อนและด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน 3. รูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ รูปแบบ 3 โครงการ คือ โครงการประชารัฐร่วมใจดูแลความปลอดภัยบ้านประชาชน โครงการเพื่อนบ้านเตือนภัย และโครงการหนึ่งผู้ใหญ่บ้านหนึ่งหมู่บ้าน

พระมหาสวัสดิ์ ฐิตวณฺโณ บทความเรื่อง **“การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี”** พบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักพละ 4 ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 55.3 หลักพละ 4 ทำนายได้ร้อยละ 68.2 3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านความรู้ พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีมีองค์ความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ปกครองคณะสงฆ์ ด้านทักษะ พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีมีทักษะในการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี มีความสามารถในการปกครองคณะสงฆ์เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม

พระครูนันทจรณธรรม (ณนณัฏฐ์ จารุธมฺโม) บทความเรื่อง **"การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี"** พบว่า 1. ประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การสื่อสารและวาจาสุภาษิตส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 การสื่อสาร สามารถทำนายผันแปรได้ร้อยละ 64.5 วาจาสุภาษิต ทำนายได้ร้อยละ 76.1 3. การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี เป็นผลที่เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักการสื่อสารและวาจาสุภาษิตในลักษณะบูรณาการซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลดังนี้ ด้านผลผลิต พระสงฆ์มีศักยภาพ เผยแผ่ได้จำนวนมากขึ้นด้านประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรน้อยลง แต่ได้ผลเพิ่มมากขึ้น ด้านความพึงพอใจ ประชาชนพึงพอใจ มีศรัทธามั่นคง ด้านการปรับเปลี่ยน ประชาชนเกิดการตื่นตัวและสนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมาก ด้านการพัฒนา ประชาชนเกิดการพัฒนาปัญญารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

กนกนุช ตันเจริญ และคณะ บทความเรื่อง **"การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี"** พบว่า 1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ และหลักไตรสิกขาส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ ทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 60.2 ปัจจัยหลักไตรสิกขา ทำนายได้ร้อยละ 71.1 3. การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในเชิงรุก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีการปฏิบัติงานโดยเน้นความโปร่งใส ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความตั้งใจค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการบริการเป็นเลิศ มีการบริการด้วยความเต็มใจ สะดวกรวดเร็ว และทันเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมสัมพันธภาพกับทีมและผู้เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือประสานรอยร้าว คลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้ง

อนุชา พิมายนอก และคณะ บทความเรื่อง **"การเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ"** พบว่า 1. ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) ดังนี้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด และการคิดเป็นระบบ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิมีคุณลักษณะที่สะท้อนองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมในระดับหนึ่ง แต่

ยังมีช่องว่างการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหาร พนักงานและเจ้าหน้าที่ ยังมองแบบแยกส่วนขาดการวางแผนการหลอมรวมองค์ความรู้ในองค์การ 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ 1. ปัจจัยภายนอก คือ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และกฎหมาย 2. ปัจจัยบริหารในองค์การ พบว่า ผู้นำองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3. แนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์การเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือการทำงานภายใต้บริบทความเชื่อมโยงแผนงานพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหาร พนักงานและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

ศิริอัญภัค ศิรินนท์วัชรกุล และคณะ บทความเรื่อง **“นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา”** พบว่า 1. นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กระบวนการบริหาร PDCA ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายความผันแปร ได้ร้อยละ 59.7 หลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันทำนายความผันแปร ได้ร้อยละ 75.8 3. นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยด้านการปรับโครงสร้างองค์กร ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล ใช้เทคโนโลยีช่วยในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหาร ด้านการบริหารแบบคล่องตัว ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อย่างเร่งด่วน ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบด้านนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

กัณฑ์ชิสา เจริญกิจธินันภ์ และคณะ บทความเรื่อง **“พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร”** พบว่า 1. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร หลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครในระดับมาก (R=.879**) 3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถใช้ความรู้และประสบการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ

บุคลากรเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรรู้จักวางแผนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชากล้ามอบหมายงานสำคัญให้ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ วางแผนปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า

พระปิติพงษ์ หาสสีโล และคณะ บทความเรื่อง **“ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี”** พบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ความรวดเร็ว และปริมาณงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านจิตตะและวิมังสามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ส่วนด้านฉันทะและวิริยะมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 3. การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ 1. ด้านฉันทะ มุ่งเสริมทัศนคติที่ดี พัฒนางานต่อเนื่อง ยกย่องผู้ทำดี เน้นการบริหารเวลาและทำงานเป็นทีม 2. ด้านวิริยะ ปลูกฝังความมุ่งมั่น ตั้งเป้าหมายท้าทาย เน้นวินัยและการใช้เทคโนโลยี 3. ด้านจิตตะ เน้นความตั้งใจ ใส่ใจรายละเอียด สร้างบรรยากาศสมาธิและลดข้อผิดพลาด และ 4. ด้านวิมังสา ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาทันที ใช้ข้อมูลปรับปรุงงานและจัดสรรทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์

ณัฐกณัฏฐ์ ธิติกิตตินันท์ และคณะ บทความเรื่อง **“การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี”** พบว่า 1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. หลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก (R=.858**) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และ 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า ด้านความพึงพอใจบุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร ด้านอัตตมโนทัศน์ บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ด้านสุขภาพร่างกายบุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์ มีร่างกายแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว มีกิจกรรมทางสังคมเป็นประจำ

พระครูสังฆรักษ์อธิวัฒน์ อธิวฑฺฒโน บทความเรื่อง **“การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัสมุทรสงคราม”** พบว่า 1. ระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. หลักราชสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาชุมชนในระดับปานกลาง (R=0.503**) อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวจะทำให้การพัฒนาชุมชนมีคุณภาพยิ่งขึ้น 3. แนวทางการพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. สัสสเมธะ มุ่งพัฒนาการเกษตรและความมั่นคงทางอาหาร 2. ปุริสเมธะ ส่งเสริมบุคลากรที่มีคุณธรรมและบริหารงานอย่างโปร่งใส 3. สัมมาปาสะ สนับสนุนอาชีพที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ท้องถิ่น และ 4. วาจาเปยยะ สื่อสารด้วยความสุภาพเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารท้องถิ่นอย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และคณะ บทความเรื่อง **“การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”** พบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.79, S.D.=0.47) 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและความรู้สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการ คิดเป็นร้อยละ 23 ขณะที่หลักพละ 4 โดยเฉพาะปัญญาพละและสังคหพละ คิดเป็นร้อยละ 17.2 และ 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการสามารถสรุปในรูปแบบต้นไม้แห่งสมรรถนะ โดยมีรากเป็นหลักพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนภายในสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ ลำต้นเปรียบได้กับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแกนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนกิ่งใบและผลสะท้อนถึงพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่มีคุณภาพ การยึดจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นการพัฒนาสมรรถนะที่ยั่งยืนตามแนวทางของพุทธธรรม

โปก พะ และคณะ บทความเรื่อง **“รูปแบบพุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทูแห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา”** พบว่า 1. ระหว่างปี 2559-2563 พระวีระทูเผชิญบริบทการเมืองเมียนมาที่ตึงเครียด โดยเฉพาะปัญหาในรัฐยะไข่ ท่านสื่อสารปกป้องพุทธศาสนาและชาตินิยมอย่างหนักแน่น แม้ถูกจับกุม ยืนยันอุดมการณ์ ส่งผลให้ถูกมองว่าเป็นพระหัวรุนแรงสนับสนุนกองทัพ 2. พระวีระทูสื่อสารการเมืองด้วยภาพลักษณ์นักปกป้องศาสนาและชาตินิยม มีทักษะโน้มน้าว กล้าพูดตรง ใช้ภาษารุนแรงเพื่อเตือนสติและโจมตีฝ่ายตรงข้ามผ่านการเทศน์ หนังสือ และโซเชียลมีเดีย ส่งผลให้ตื่นรู้ เข้าใจศาสนาและการเมือง และ 3. พระวีระทูใช้พุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองตามหลักวาจาสุภาษิต 5 อย่างกล้าหาญ 1. วาจาที่ถูกต้องตามกาล มีเจตนาดีต่อชาติและศาสนา 2. วาจาที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ ส่งเสริมสิทธิ 3. วาจาที่อ่อนหวาน มีความเสมอภาคเน้นเมตตา 4. วาจาที่เป็นประโยชน์ การสื่อสารที่สร้างขวัญกำลังใจ และ 5. วาจาที่กล่าวด้วยเมตตา มีเจตนาดีต่อศาสนาและบ้านเมือง พร้อมเสียสละทุกอย่างเพื่อความมั่นคง สร้างสันติภาพ

กนกวรรณ วิลาวัลย์ บทความเรื่อง **“ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี”** พบว่า 1. ปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.67, S.D.=0.71) 2. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล คือ ด้านปรับปรุงแก้ไข ด้านวางแผน และด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน สามารถร่วมกันทำนายการถ่ายโอนภารกิจ คิดเป็น (ร้อยละ 65.7) ขณะที่อิทธิบาท 4 โดยเฉพาะด้านฉันทะ ด้านวิมังสา และด้านจิตตะ คิดเป็น (ร้อยละ 77.6) และ 3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า หลักการ PDCA และหลักอิทธิบาท 4 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการที่เป็นระบบและพัฒนาแรงขับภายในบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานหลังถ่ายโอนมีความมั่นคง สอดคล้องนโยบาย และตอบสนองประชาชนได้อย่างยั่งยืน

พระปลัดรังสรรค์ นิพฺภโย และคณะ บทความเรื่อง **“การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี”** พบว่า 1. การให้บริการประชาชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเป็นรูปธรรมของบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การตอบสนองต่อผู้รับบริการ และต่ำสุดคือ การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนมีระดับปานกลาง (r=.554) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านทานมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด ขณะที่ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แสดงถึงความจำเป็นในการส่งเสริมแต่ละด้านให้สอดคล้องกัน 3. แนวทางประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมที่เสนอ ได้แก่ การเน้นการให้ด้วยใจ (ทาน) การสื่อสารอย่างสุภาพ (ปิยวาจา) การช่วยเหลือเชิงรุก (อัตถจริยา) และการปฏิบัติที่เสมอต้นและเสมอปลาย (สมานัตตตา) โดยเน้นพัฒนาเจ้าหน้าที่และระบบบริการให้มีคุณภาพและเข้าถึงง่ายและยั่งยืน

พระสุรชัย ธมฺมธโร และคณะ บทความเรื่อง **“การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี”** พบว่า สมรรถนะการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการวางแผนการทำงาน ส่วนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด การวิเคราะห์ตามตัวแปรส่วนบุคคลพบว่า เพศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบความแตกต่างตามอายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ จากผลการวิจัยได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะโดยนำหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการ มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และจริยธรรมในการบริหารงานภาครัฐ

พระครูสุวรรณสารโกศล (พนม สังข์สุวรรณ) และคณะ บทความเรื่อง **“การบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี”** พบว่า 1. ระดับสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมากด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวางแผนและการบริหารจัดการ และด้านที่ต่ำสุดคือการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ 2. การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า บางปัจจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 1. การส่งเสริมการใช้ปัญญาในการวางแผนและตัดสินใจ 2. การส่งเสริมความเพียรและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง 3. การส่งเสริมความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในจริยธรรม และ 4. การส่งเสริมความร่วมมือในชุมชนและการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การบูรณาการหลักพละธรรมจึงเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

ศิรินันท์ วิเศษฐ์สุวรรณ และคณะ บทความเรื่อง **“การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี”** พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจของประชาชน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ รายได้ และอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศและระดับการศึกษาโดยรวมไม่พบความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาในรายหัวข้อบางด้านพบว่ามีความแตกต่าง สำหรับแนวทางการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลประกอบด้วย 1. การส่งเสริมความรักและความเต็มใจในการพัฒนาท้องถิ่น 2. การส่งเสริมความเพียรและความรับผิดชอบต่อภารกิจ 3. การส่งเสริมความตั้งใจและเอาใจใส่ในการดำเนินงาน และ 4. การส่งเสริมการใช้ปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ และพัฒนางานให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

ธนิต สินศุภสว่าง และคณะ บทความเรื่อง **“การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี”** พบว่า 1. การบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยหลักการบริหาร POCCC ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และสามารถร่วมกันความผันแปรได้ร้อยละ 67.2 ปัจจัยหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในเชิงรุก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและ

จริยธรรม มีการบริหารงานโดยเน้นความโปร่งใส ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ด้านการบริการเป็นเลิศ มีการอำนวยความสะดวกให้บริการด้วยความเต็มใจ ด้านการทำงานเป็นทีม มีการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายทุกภาคส่วนอย่างสร้างสรรค์

สุกัญญา พรมอารักษ์ บทความเรื่อง **"การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย"** พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยมีค่าสถิติดังนี้: x^2 = 79.11, p-value = 0.86, df = 94, x^2/df = 0.84, GFI = 0.98, CFI = 1.00 และ RMSEA = 0.00 องค์ประกอบของโมเดลทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.82-0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าน้ำหนักมากที่สุด ผลการยืนยันได้ว่าโมเดลการวัดสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้าง สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจนจิรา ไชประภาย และคณะ บทความเรื่อง **"การศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน"** พบว่า สมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2. การมีสติ 3. ความเห็นอกเห็นใจ 4. การปรับตัว 5. การสร้างความโปร่งใส และ 6. การมีสัญชาตญาณ ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน เพราะหากขาดสมรรถนะในยุค BANI World จะนำไปสู่ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนที่ไม่สามารถรับมือ วางแผน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการตั้งรับกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลัน

Shixin Zhao et al. Article: **"THE IMPACT OF ONLINE-TO-OFFLINE SERVICE QUALITY ON SPORT CONSUMER SATISFACTION AND BEHAVIOR IN CHINA"** Empirical findings reveal that tangibility and empathy significantly enhanced perceived value, while reliability, responsiveness, and assurance showed no significant impact. Furthermore, perceived value was strongly correlated with customer satisfaction and purchasing behavior, confirming that higher perceived value increases satisfaction and repeat purchase intentions. Trust, as a mediating factor, plays a crucial role in influencing customer satisfaction and loyalty. The research highlights the importance of improving service quality dimensions and

fostering consumer trust to enhance competitive advantage in the O2O platform. The study provided strategic recommendations for platform operators to optimize their service processes, improve customer experience, and built long-term customer loyalty.

จักกฤษ กระต่ายวงษ์พระจันทร์ และคณะ บทความเรื่อง **"การพัฒนากฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อมสำหรับอุตสาหกรรมในประเทศไทย : มุมมองนิติเศรษฐศาสตร์"** พบว่า โดยบทความนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาจากประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ได้แก่ ประเทศสวีเดน ประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งประสบความสำเร็จในการออกแบบและบังคับใช้ภาษีสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ เปรียบเทียบกับกรอบกฎหมายสิ่งแวดล้อมไทย ซึ่งยังขาดกลไกจูงใจทางเศรษฐกิจและประสิทธิภาพในการบังคับใช้ การออกแบบภาษีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมควบคู่กับการบริหารจัดการที่โปร่งใส การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน และการเชื่อมโยงกับนโยบายส่งเสริมเทคโนโลยีสะอาด ซึ่งช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายมีผลอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอของบทความนี้เน้นการบูรณาการกฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อมเข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งส่งเสริมสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นทิศทางสำคัญในการปฏิรูประบบกฎหมายสิ่งแวดล้อมของไทยในระยะยาว

สันติพงศ์ ธรรมปิยะ และคณะ บทความเรื่อง **"การศึกษาระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองประจำการในมิติของการบังคับใช้และแนวทางปฏิบัติของหน่วยตรวจเลือกทหารกองประจำการ"** พบว่า ระเบียบกองทัพบกเป็นกลไกสำคัญที่แปลงเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยกำหนดกระบวนการตรวจเลือกไว้ชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนก่อน ระหว่าง และหลังการตรวจเลือก รวมถึงการจัดจำพวกผู้เข้ารับการตรวจเลือกตามหลักเกณฑ์ด้านสุขภาพ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ตรวจเลือกมักต้องใช้ดุลพินิจในกรณีที่สถานการณ์ไม่ตรงตามแบบแผน เช่น กรณีโรคเรื้อรัง ความพิการ หรือภาวะเพศสภาพ ซึ่งนำไปสู่ความแปรผันของแนวปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ และยังได้นำเสนอโมเดลสามมิติแห่งความยุติธรรม (Legal, Operational, Civic) เพื่อสะท้อนว่าความยุติธรรมในระบบตรวจเลือกต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างกฎหมาย การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ และกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีข้อเสนอแนะเชิงระบบ ได้แก่ การปรับปรุงระเบียบให้ครอบคลุมสถานการณ์ซับซ้อน การพัฒนาการฝึกอบรมคณะกรรมการตรวจเลือกให้เข้าใจระเบียบเชิงลึก และการสร้างกลไกความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้จากทั้งภายในและภายนอก ท้ายของบทความยังได้เสนอแนวทางสำคัญเพื่อสร้างความเชื่อมั่นร่วมในระบบตรวจเลือก ที่สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนในสังคมประชาธิปไตยร่วมสมัยอย่างยั่งยืนด้วย

ฝนธิป ศรีวรัญญู บทความเรื่อง **"แนวคิดการบริหารเชิงพุทธในสังคมร่วมสมัย: บทเรียนจากการเดินทางสู่สังเวชนียสถาน"** พบว่า กลยุทธ์การบริหารของพระพุทธเจ้าประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก คือ การเลือกกลุ่มเป้าหมายเชิงกลยุทธ์โดยเริ่มจากกลุ่มที่มีความพร้อมและขยายไปสู่ผู้นำทางความคิด การสร้างเครือข่ายและจัดการความหลากหลายทางสังคมผ่านการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการวางระบบองค์กรที่ยั่งยืนโดยเน้นหลักการและระบบมากกว่าการพึ่งพาบุคคล การศึกษายังพบว่าหลักธรรมทางพุทธศาสนาสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ผ่านหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ผ่านหลักสัปปุริสธรรม 7 การแก้ไขปัญหาเชิงระบบผ่านหลักอริยสัจ 4 และการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านหลักมัชฌิมาปฏิปทา กรอบแนวคิดที่นำเสนอจะเป็นประโยชน์ต่อนักบริหารในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร นักรัฐประศาสนศาสตร์ในการศึกษาแนวทางการบริหารที่มีมิติจริยธรรม และผู้กำหนดนโยบายในการสร้างการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน การศึกษานี้มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารเชิงพุทธและการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานสมัยใหม่

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี บทความเรื่อง **"จี-โทเคน : นวัตกรรมการระดมทุนของรัฐบาล"** พบว่า การกู้เงินของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548 ได้ระบุวิธีการกู้ไว้ในมาตรา 10 ซึ่งนอกจากจะกระทำได้ด้วยวิธีการทำเป็นสัญญาหรือออกตราสารหนี้แล้ว ในวรรคท้ายของมาตรายังเปิดช่องให้กระทำได้ด้วยวิธีการอื่นใด ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดได้อีกด้วย รัฐบาลจึงใช้โอกาสที่กฎหมายเปิดช่องนี้ในการคิดค้นเครื่องมือใหม่ๆ ที่จะใช้ในการกระตุ้นเศรษฐกิจที่อ่อนแอมาจากอดีตและกำลังต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยรัฐบาลได้กำหนดแผนที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จในระยะแรกด้วยวงเงิน 5,000 ล้านบาท ภายในสิ้นปี พ.ศ. 2568

ธนิต สินศุภสว่าง และคณะ บทความเรื่อง **"ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น"** พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนจำเป็นต้องบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล การพัฒนาพฤติกรรมและวินัย สมาธิ การพัฒนาจิตใจให้มั่นคง และปัญญา การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาสามารถเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีสุขภาวะทางจิตใจและมีปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อสังคมได้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรผสานหลักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ากับหลักไตรสิกขาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพครบทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะการทำงานสามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

โพธิ์คิน ขวาอุ่นหล้า บทความเรื่อง **“บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ในการแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญไทย”** พบว่า ข้อจำกัดสำคัญของบทบาท ส.ว. ที่อาจส่งต่อการปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เช่น การที่ ส.ว. มีอำนาจโหวตในประเด็นสำคัญทั้งที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง หรือการใช้บทบาทในการที่ไม่สนับสนุนร่างการแก้ไขรัฐธรรมนูญในบางกรณี ข้อค้นพบเหล่านี้นำไปสู่ข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ส.ว. เช่น การแก้ไขที่มาและกระบวนการสรรหา ส.ว. เพื่อให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

พระธีรพล ณฏฺฐิโก และพัชริน จินดาปทีป บทความเรื่อง “วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงในศตวรรษที่ 19 สู่วิวัฒนาการมนุษย์ในยุค AI” พบว่า วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงในบริบท AI คือ การที่เรายังคงยึดติดกับข้อจำกัดทางเทคนิค และวัตถุประสงค์ที่คับแคบและความกลัวที่มาพร้อมกับการพัฒนา AI สิ่งขัดขวางไม่ให้มนุษย์ใช้ AI เป็นเครื่องมือในการก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองเพื่อบรรลุความเป็นอิสระอย่างสมบูรณ์จากกิเลสและความปรารถนาที่ผูกมัด หากมนุษย์ต้องการที่จะบรรลุความเป็นผู้เหนือมนุษย์ โดยใช้ AI เป็นตัวช่วย อาจจะต้องก้าวข้ามวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงเหล่านี้และมอง AI ในฐานะเครื่องมือที่สามารถช่วยให้เราเข้าถึงพลังใจที่บริสุทธิ์และสละสิ่งที่ผูกมัดทางโลก ก้าวข้ามวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงสู่มนุษย์อภิวิวัฒน์ในยุค AI

พระเมธีวัชรประชาทร (ประยูร นนฺทิโย) และจักกฤษ กระต่ายวงษ์พระจันทร์ บทความเรื่อง **“สิทธิของพระภิกษุในทรัพย์สิน มรดก และภาษีอากร : การวิเคราะห์เชิงนิติศาสตร์เปรียบเทียบไทย เนปาล และศรีลังกา”** พบว่า ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1622-1624 ได้วางหลักจำกัดสิทธิของพระภิกษุในการรับมรดก และระบุให้ทรัพย์ที่ได้มาระหว่างสมณเพศตกเป็นของวัดโดยอัตโนมัติ มาตรา 42 (17) แห่งประมวลรัษฎากร พระราชบัญญัติภาษีการรับมรดก พ.ศ. 2558 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญ จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศเนปาลซึ่งมีระบบ Guthi ที่มีรากฐานจากจารีต และศรีลังกาซึ่งใช้ระบบทรัสตี ภายใต้ Buddhist Temporalities Ordinance แม้กฎหมายไทยมีความพยายามในการรักษาหลักพระวินัยของพระภิกษุผ่านการจำกัดสิทธิทางทรัพย์สิน แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการตีความ เช่น ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะของวัดในฐานะผู้รับทรัพย์ และการจัดการทรัพย์สินในยุคดิจิทัล ขณะที่ศรีลังกามีกลไกควบคุมภายใต้กฎหมายเฉพาะ และเนปาลใช้กลไกจารีตผ่าน Guthi ซึ่งมีความยืดหยุ่นมากกว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายของบทความนี้ คือ การปรับถ้อยคำกฎหมายให้ทันสมัย การจัดทำแนวปฏิบัติร่วมระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความโปร่งใส และการส่งเสริมการทำพินัยกรรมเชิงศาสนา

โพธิ์คิน ขวาอุ่นหล้า และคณะ บทความเรื่อง **“เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์กับอนาคตของประเทศไทย : โอกาสทางเศรษฐกิจและความท้าทายด้านสังคม”** พบว่า แม้การจัดตั้งเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จะมีศักยภาพในการสร้างรายได้มหาศาล แต่ก็มีข้อถกเถียงด้านจริยธรรมและความเสี่ยงต่อปัญหาสังคม เช่น การติดการพนัน อาชญากรรม และความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะผ่านกรอบกฎหมายและนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ บทความนี้จึงเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้การพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมไทยในระยะยาว

กองบรรณาธิการขอบพระคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

พระครูสังฆวิริยกิจ

พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ.ดร.
บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

สารบัญ

กองบรรณาธิการ (1)
บทบรรณาธิการ (5)
สารบัญ (17)

บทความวิจัย :
รูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 1 - 14
กิติพงษ์ ศรีนันทลักษณ์, ภาคิน โชติเวศย์ศิลป์
การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี 15 - 28
พระมหาสวัสดิ์ ฐิตวณฺโณ
การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี 29 - 41
พระครูนันทจรณธรรม (ณนณัฏฐ์ จารุธมฺโม)
การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 42 - 55
กนกนุช ตันเจริญ, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
การเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 56 - 70
อนุชา พิมายนอก, ชลิดา กันหาลิลา, จักรีวัชระ กันบุรมย์
นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา 71 - 83
ศิริอัญภัค ศิรินนท์วัชรกุล, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 84 - 96
กัณฑ์ชิสา เจริญกิจธินันภ์, สุริยา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี 97 - 108
พระปิติพงษ์ หาสสีโล, นพดล ดีไทยสงค์, วิชชุกร นาคธน,
พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฐวโร)

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี 109 - 121
ณัฐกณัฏฐ์ ธิติกิตตินันท์, สุริยา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม 122 - 135
พระครูสังฆรักษ์อธิวัฒน์ อธิวฑฺฒโน

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 136 - 149
เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พระปลัดสมนึก ธีรปญฺโญ, ภัคชุดา พูนสุวรรณ

รูปแบบพุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทูแห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา 150-163
โปก พะ, ธัชชนันท์ อิศรเดช, สุรพล สุยะพรหม

ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี 164-176
กนกวรรณ วิลาวัลย์

การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 177-187
พระปลัดรังสรรค์ นิพฺภโย, สมบัติ นามบุรี, ธวัชชัย สมอเนื้อ

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากร เทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี 188-199
พระสุรชัย ธมฺมธโร, นพดล ดีไทยสงค์, วิชชุกร นาคธน, พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฺฐวโร)

การบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี 200-212
พระครูสุวรรณสารโกศล (พนม สังข์สุวรรณ), นพดล ดีไทยสงค์, วิชชุกร นาคธน, พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฺฐวโร)

การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี 213-225
ศิรินันท์ วิเศษฐ์สุวรรณ, นพดล ดีไทยสงค์, วิชชุกร นาคธน, พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฺฐวโร)

การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี 226-238
ธนิต สินศุภสว่าง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุยะพรหม

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย 239-253
สุกัญญา พรมอารักษ์

การศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน 254-267
เจนจิรา ไชประภาย, นวพร วรรณทอง, วาโร เพ็งสวัสดิ์

THE IMPACT OF ONLINE-TO-OFFLINE SERVICE QUALITY ON SPORT CONSUMER SATISFACTION AND BEHAVIOR IN CHINA 268-282
Shixin Zhao, Samkhan Rojanathavorn, Pornnipa Plubpha

บทความวิชาการ:

การพัฒนากฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อมสำหรับอุตสาหกรรมในประเทศไทย : มุมมองนิติเศรษฐศาสตร์ 283 - 295
จักกฤษ กระต่ายวงษ์พระจันทร์, ธัชชนันท์ อิศรเดช, วรพรรณ จันทรากุลศิริ

การศึกษาระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองประจำการในมิติของการบังคับใช้และแนวทางปฏิบัติของหน่วยตรวจเลือกทหารกองประจำการ 296 - 310
สันติพงศ์ ธรรมปิยะ, สมภพ ระงับทุกข์ฐ, พระครูสุนทรประสิทธิธรรม (ประสิทธิ์ ชุตินฺธโร)

แนวคิดการบริหารเชิงพุทธในสังคมร่วมสมัย : บทเรียนจากการเดินทางสู่สังเวชนียสถาน 311 - 323
ฝนธิป ศรีวรัญญู

จี-โทเคน : นวัตกรรมการระดมทุนของรัฐบาล 324 - 336
ประสิทธิ์ชัย พิภักดี

ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 337 - 350
ธนิต สินศุภสว่าง, ตากเพชร เลขาวิจิตร, กนกนุช ตันเจริญ

บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ในการแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญไทย 351 - 362
โพธิ์คิน ขวาอุ่นหล้า

วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงในศตวรรษที่ 19 สู่วิวัฒนาการมนุษย์ในยุค AI 363 - 372
พระธีรพล ณฏฐิโก, พัชริน จินดาปทีป

สิทธิของพระภิกษุในทรัพย์สิน มรดก และภาษีอากร : การวิเคราะห์เชิงนิติศาสตร์เปรียบเทียบไทย เนปาล และศรีลังกา 373 - 385
พระเมธีวัชรประชาทร (ประยูร นนฺทิโย),
จักกฤษ กระต่ายวงษ์พระจันทร์

เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์กับอนาคตของประเทศไทย : โอกาสทางเศรษฐกิจและความท้าทายด้านสังคม 386 - 398
โพธิ์คิน ขวาอุ่นหล้า, ญาทิตา พ้นภัย, พระมหาฉัตรชัย ถาวโร,
พระครูปลัดพงษ์เทพ สุชิโต

ภาคผนวก 399

กระบวนการพิจารณาบทความ 400

คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง 402

รูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

A MODEL OF PUBLIC PARTICIPATION IN CRIME PREVENTION AND CONTROL IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

กิติพงษ์ ศรีนันทลักษณ์, ภาคิน โชติเวศย์ศิลป์
Kitipong Srinuntalux, Phakin Chotewetsin
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: Kitipong290852@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3. นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยแบบประสานวิธี คือ การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน และการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินการ ด้านการรับผลประโยชน์ และด้านการประเมินผล 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านเพื่อน และด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน 3. รูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ รูปแบบ 3 โครงการ คือ โครงการประชารัฐร่วมใจดูแลความปลอดภัยบ้านประชาชน โครงการเพื่อนบ้านเตือนภัย และโครงการหนึ่งผู้ใหญ่บ้านหนึ่งหมู่บ้าน

คำสำคัญ: รูปแบบ; การมีส่วนร่วมภาคประชาชน; การป้องกันและควบคุมอาชญากรรม

---

*Received July 1, 2025; Revised August 25, 2025; Accepted September 1, 2025

Abstract

This research article aimed to 1. study the problems of public participation in crime prevention and control in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, 2. to examine the factors influencing such participation, and 3. to propose a model that could enhance citizen involvement. The study adopted a mixed-methods design, combining qualitative and quantitative approaches. Qualitative data were obtained from in-depth interviews with fifteen key informants, while quantitative data were collected through questionnaires administered to a sample of four hundred people. The data were analyzed using social science statistical methods.

The findings showed that 1. most citizens did not actively participate in crime prevention and control across four aspects: decision-making, implementation, benefit-sharing, and evaluation. 2. The factors affecting participation were identified as upbringing, family relationships, peers, and involvement in community activities. Based on these results, 3. the study proposed a model of public participation consisting of three initiatives: the People-State Cooperation Project for Household Safety, the Neighborhood Watch Project, and the One Village Headman, One Village Project, all of which provided practical mechanisms for strengthening citizen roles in crime prevention and control in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

Keywords: Model; Public Participation; Crime Prevention and Control

บทนำ

อาชญากรรมเป็นปัญหาร้ายแรงที่กัดกร่อนสังคมไทยและเมืองใหญ่ รวมถึงจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นทั้งเมืองท่องเที่ยว อุตสาหกรรม และเส้นทางผ่านสำคัญทำให้เกิดประชากรแฝงและปัญหาอาชญากรรมหลากหลายรูปแบบ ตั้งแต่ยาเสพติด การลักทรัพย์ไปจนถึงความรุนแรงต่าง ๆ สถิติอาชญากรรมปี 2566 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่สูงถึง 11,326 คดี (โดยเฉพาะคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด) ตอกย้ำความจำเป็นเร่งด่วนในการจัดการปัญหานี้ แม้หน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะพยายามเพิ่มมาตรการป้องกันและส่งเสริมบทบาทของประชาชนในการเป็นผู้ช่วยเจ้าพนักงาน เช่น อาสาสมัครตำรวจบ้าน แต่ปัญหาอาชญากรรมก็ยังคงมีความซับซ้อนและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น

อย่างต่อเนื่อง โดยมีสาเหตุจากหลายปัจจัย ทั้งสภาพเศรษฐกิจ สังคม ค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงไป การว่างงาน และปัญหาการย้ายถิ่นฐานของประชากร

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาเพื่อหารูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อวิเคราะห์ว่า ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เช่น การอบรมเลี้ยงดู อิทธิพลจากเพื่อน การมีส่วนร่วมกับชุมชน และปัจจัยส่วนบุคคล จะส่งผลต่อการเข้าร่วมป้องกันอาชญากรรมอย่างไร ผลจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนและกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเคารพกฎหมาย เพื่อนำไปสู่สังคมที่สงบสุขและปลอดภัยยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ใช้วิธีระเบียบวิจัยแบบผสานวิธี เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและการควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากนั้นจึงใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งอาศัยฐานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและข้อมูลที่สกัดจากการวิเคราะห์ด้วยคำสัมภาษณ์จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. แหล่งข้อมูล ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 แหล่งข้อมูล การวิจัยเอกสารผ่านการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเอกสารผ่านการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งการเก็บข้อมูลที่สำคัญจาก 2 แหล่ง ได้แก่ 1. แหล่งปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ

รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูล 5 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มฝ่ายปกครอง กลุ่มผู้บังคับใช้กฎหมาย กลุ่มองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มภาคประชาสังคม และกลุ่มนักวิชาการ 2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนองค์ความรู้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมภาคประชาชน รวมถึงการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมดังกล่าว ตลอดจนการศึกษาจากเอกสารที่เป็นหนังสือวิชาการ (Test Book) บทความในวารสาร (Journal) งานวิจัยวิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี รวมทั้งการสืบค้นจากเทคโนโลยีสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต (www.) และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.2 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 16 อำเภอ

2.3 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการสุ่มที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน ±5 % ของตารางกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ราย และผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random โดยการสุ่มประชากรในแต่ละอำเภอจะทำการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในแต่ละอำเภอทั้ง 16 อำเภอ ตามสัดส่วนประชากร 2,000 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 1 คน รวมทั้งสิ้นได้จำนวนประชากร 400 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเอกสารที่เป็นหนังสือวิชาการ (Test Book) บทความในวารสาร (Journal) งานวิจัยวิทยานิพนธ์และดุษฎีนิพนธ์ย้อนหลังไม่เกิน 10 ปี รวมทั้งการสืบค้นจากเทคโนโลยีสารสนเทศจากอินเทอร์เน็ต (www.) และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามที่สกัดจากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและการควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บจากแบบสอบถาม ซึ่งอาศัยฐานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและข้อมูลที่สกัดจากการวิเคราะห์ด้วยคำสัมภาษณ์จาก

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 15 คน ได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา Content Analysis ในเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูล และถอดประเด็นเนื้อหาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การสรุปผลวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.2 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานและวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS และทำการทดสอบระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบของ LS.D.. (Least Significant Difference test)

ผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ พบว่า สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ 1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ 3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ 4) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 กลุ่มประกอบด้วย กลุ่มฝ่ายปกครอง กลุ่มบังคับใช้กฎหมาย กลุ่มองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มภาคประชาสังคม และกลุ่มนักวิชาการ รวมทั้งหมด 15 คน ในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู 2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว 3. ปัจจัยด้านเพื่อน 4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า

ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.75 จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 36.00 ประกอบอาชีพรับราชการ คิดเป็นร้อยละ 25.75 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.75 และอาศัยอยู่ที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา คิดเป็นร้อยละ 17.75

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการอบรมเลี้ยงดูและด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.11, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านรู้สึกได้ว่าพ่อแม่มีความเอาใจใส่ต่อท่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.59, S.D.=0.72) เป็นอันดับแรก ขณะที่ด้านเพื่อน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.44, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านได้ผูกมิตรกับเพื่อนบ้านและที่ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.84, S.D.=0.86) เป็นอันดับแรก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.35, S.D.=0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านมีส่วนร่วมแจ้งข่าวให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจว่าจะมีการกระทำผิดกฎหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.54, S.D.=0.85) เป็นอันดับแรก

2.3 ระดับการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=2.91, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านมีส่วนร่วมประชุม วางแผนหรือปรึกษาหารือในการจัดระเบียบชุมชนเพื่อเป็นแนวทางป้องกันและควบคุมอาชญากรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.09, S.D.=0.93) เป็นอันดับแรก ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=2.91, S.D.=0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านมีส่วนร่วมประชุม วางแผนหรือปรึกษาหารือในการจัดระเบียบชุมชนเพื่อเป็นแนวทางป้องกันและควบคุมอาชญากรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.09, S.D.=0.93) เป็นอันดับแรก ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.33, S.D.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านรู้สึกว่าชุมชนของท่านน่าอยู่มากขึ้นเมื่อได้ช่วยกันป้องกันและควบคุมอาชญากรรม อยู่ในระดับ

มาก ($\overline{X}$=3.56, S.D.=0.93) เป็นอันดับแรก ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$=2.47, S.D.=1.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านมีส่วนร่วมในการชมเชยหรือให้กำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=2.67, S.D.=1.27) เป็นอันดับแรก

2.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอำเภอที่อยู่อาศัยต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอำเภอที่อยู่อาศัย ต่างกัน มีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดูและด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวกับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดูและด้านความสัมพันธ์ในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับน้อยมาก ขณะที่ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเพื่อนกับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับน้อย และผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนกับการมีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในชุมชนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการป้องกัน และควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับปานกลาง

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 15 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชน ได้แก่ รูปแบบโครงการ 3 โครงการ คือ 1. โครงการประชารัฐร่วมใจดูแลความปลอดภัยบ้านประชาชน รูปแบบโครงการประชารัฐร่วมใจดูแลความปลอดภัยบ้านประชาชน เป็นโครงการที่แสดงให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม จึงถือได้ว่า เป็นรูปแบบที่ดี ควรได้รับการผลักดันให้เกิดการดำเนินการ โดยความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและประชาชนในชุมชนต่าง ๆ

เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. โครงการเพื่อนบ้านเตือนภัย: รูปแบบโครงการเพื่อนบ้านเตือนภัย แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันเป็นอย่างดีระหว่างประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงถือได้ว่ารูปแบบโครงการนี้ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมสำหรับการดำเนินการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3. โครงการหนึ่งผู้ใหญ่บ้านหนึ่งหมู่บ้าน รูปแบบโครงการหนึ่งผู้ใหญ่บ้านหนึ่งหมู่บ้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้านแสวงหาความร่วมมือกับประชาชน จึงถือได้ว่า เป็นรูปแบบโครงการที่ดีสำหรับการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้นจึงสามารถสรุปว่า ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 5 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 15 คน เกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งแรก ทำให้ได้รูปแบบโครงการ 3 โครงการนี้ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 14 คน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า โครงการทั้ง 3 นี้ เป็นรูปแบบที่ดีสำหรับการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและควรผลักดันไปสู่การนำไปปฏิบัติต่อไป ขณะที่อีก 1 คน มีความเห็นต่างว่าหน่วยงานของรัฐในอำเภอ/จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องเป็นเจ้าภาพในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมในเขตพื้นที่ เพื่อให้รูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยหน่วยงานในอำเภอ/จังหวัดพระนครศรีอยุธยาดังกล่าวมีการสลับหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในโครงการหรือกิจกรรมทั้งระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวถาวรสืบต่อไปและในการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้ง 5 กลุ่ม ในครั้งที่ 2 เกี่ยวกับรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทั้ง 5 กลุ่ม ได้ให้การยืนยันผลตามการสัมภาษณ์ครั้งที่ 1

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ด้านการตัดสินใจ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับกานติมา ครุฑธาโรจน์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ตำบลหนามแดง อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับน้อย 2. ด้านการดำเนินการ ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมดำเนินการโดยตรงในการป้องกันอาชญากรรมในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับเอกพงษ์

ทิปะณี และอุดม พิริยสิงห์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สถานีตำรวจภูธรกุดชุม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร พบว่า 1. การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สถานีตำรวจภูธรกุดชุม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3. ด้านการรับผลประโยชน์ ประชาชนส่วนใหญ่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์โดยตรงจากการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในฐานะชุมชนโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับอัตติยาพร ไชยฤทธิ์ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ภาพรวมระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลบางคล้า ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 4. ด้านการประเมินผล ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินผล สอดคล้องกับเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในเขตพื้นที่สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.18)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านการอบรมเลี้ยงดู เด็กได้รับการอบรมเลี้ยงดูโดยที่พ่อแม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและการแสดงออกของลูก จะให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างดี ขณะที่เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูโดยพ่อแม่ไม่ให้อิสระแก่ลูก และควบคุมให้อยู่ในระเบียบวินัย จะขึ้นอยู่กับพ่อแม่เป็นหลัก หากพ่อแม่อนุญาตหรือเป็นผู้ชักนำหรือนำพาเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่รัฐจัดขึ้น เด็กก็จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับมาริสา รัฐปัตย์ (2532) ที่อธิบายถึงการอบรมเลี้ยงดูแบบเข้มงวดกวดขัน ซึ่งเป็นวิธีการอบรมเลี้ยงดูที่พ่อแม่ไม่ให้อิสระแก่ลูก ควบคุมให้อยู่ในระเบียบวินัย มักจะลงโทษเมื่อทำผิด โดยเฉพาะไม่ทำตามกฎหรือระเบียบวินัยที่ตั้งไว้ พ่อแม่มีอำนาจสิทธิขาดในครอบครัว เป็นผู้ตั้งจุดมุ่งหมายและกฎเกณฑ์ทุกอย่าง ลูกเป็นเพียงผู้ปฏิบัติตาม 2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์แบบปล่อยตามใจ คนที่มีอิทธิพลต่อเด็กจะสามารถชี้นำและชักนำในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมได้ ขณะที่เด็กที่เติบโตมาในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์แบบการใช้อำนาจเด็ดขาด การที่เด็กจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่รัฐจัดขึ้นได้นั้น หากพ่อแม่อนุญาตหรือเป็นผู้ชักนำหรือนำพา เด็กก็จะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่รัฐจัดขึ้น ส่วนเด็กที่เติบโตมาในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์แบบใช้เหตุผลเพื่อทำความเข้าใจกัน เด็กจะมีความสามารถในการตัดสินใจเองได้ จะให้ความ

ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐเป็นอย่างดี เนื่องจากเด็กมีความเชื่อมั่นที่จะทำอะไรตามความคิดของตัวเอง ซึ่งสอดคล้องกับนิยม บุญมี (2534) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบใช้เหตุผลเพื่อทำความเข้าใจกัน หรือความสัมพันธ์ที่พ่อแม่ให้เหตุผลในการสั่งสอนแก่ลูก และส่งเสริมให้ลูกแสดงความคิดหรือไต่ถามได้ด้วย ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตย 3. ปัจจัยด้านเพื่อน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพราะสำหรับเด็กแล้ว เพื่อนถือว่ามีอิทธิพลอย่างยิ่งโดยเฉพาะในชีวิตวัยรุ่น เพราะวัยรุ่นมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำตัวให้เพื่อนฝูงยอมรับ ในช่วงชีวิตวัยรุ่น เด็กจึงเห็นความสำคัญของเพื่อน กลุ่มเพื่อนมีผลต่อเจตคติ ค่านิยม และการแสดงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Frances & Louise (1955) ที่ได้อธิบายว่า เพื่อนที่แวดล้อมของเด็กจะส่งผลต่อเด็กในด้านพฤติกรรม ค่านิยม และด้านเจตคติของเด็ก และยังสอดคล้องกับ Hoffman & Hoffman (1966) ที่แสดงทัศนะว่า โครงสร้างสังคมภายในห้องเรียนทำให้เด็กเรียนรู้ถึงค่านิยมของสังคม เจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ และเลียนแบบบุคลิกภาพของเพื่อน ซึ่งจะได้รับเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพกับเพื่อน 4. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนถือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติบ้านเมือง เพราะเป็นการเชื่อมต่อระหว่างส่วนที่ประชาชนลงทุน เพื่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ กับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนต่าง ๆ จะแตกต่างกันไปตามสภาพของโครงสร้างการบริหารนโยบายและลักษณะทางเศรษฐกิจสังคมของประชาชน ดังนั้น การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงไม่ได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการเท่านั้น แต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดการพัฒนาที่มุ่งประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญา เวสารัชช์ (2528) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมว่า ต้องครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ คือ การสร้างโอกาสที่เอื้อหรือเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนและสังคมได้ร่วมกิจกรรมนำไปสู่การพัฒนา และทำให้ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมของประชาชน สะท้อนให้เห็นการเข้าไปเกี่ยวข้องโดยความสมัครใจเป็นประชาธิปไตยในการตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบาย การวางแผน และดำเนินโครงการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและการแบ่งสรรผลประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนา การพิจารณาในมิติดังกล่าว การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นการเชื่อมระหว่างส่วนที่ประชาชนลงทุน (แรงงานและทรัพยากร) เพื่อการพัฒนากับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน

3. รูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชน ได้แก่ รูปแบบโครงการ 3 โครงการ คือ 1. โครงการประชารัฐร่วมใจดูแลความปลอดภัยบ้านประชาชน รูปแบบโครงการประชารัฐร่วมใจดูแลความปลอดภัยบ้านประชาชน เป็นโครงการที่แสดง

ให้เห็นถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม จึงถือได้ว่า เป็นรูปแบบที่ดีและมีประโยชน์สำหรับการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรได้รับการผลักดันให้เกิดการดำเนินการ โดยความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและประชาชนในชุมชนต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. โครงการเพื่อนบ้านเตือนภัย รูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โครงการเพื่อนบ้านเตือนภัย พบว่า โดยลักษณะแล้ว โครงการนี้ให้สมาชิกของชุมชนต่าง ๆ คอยช่วยกันสอดส่องดูแลเกี่ยวกับพฤติการณ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่ของสมาชิก คอยเป็นหูเป็นตาและแจ้งข่าวเบาะแสต่าง ๆ ให้กับตำรวจท้องที่ได้รับทราบและดำเนินการตรวจสอบ แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันเป็นอย่างดีระหว่างประชาชนในชุมชนต่าง ๆ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสอดคล้องกับ Marais (1992) ได้ศึกษาเรื่อง ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในประเทศแอฟริกาใต้ พบว่า จุดอ่อนของความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจและชุมชนที่เกิดขึ้นในหลายพื้นที่ของประเทศเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพของการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับชุมชนจึงเป็นงานที่ต้องเร่งดำเนินการเพราะเป็นสิ่งที่จะทำให้ระดับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลสูงขึ้น 3. โครงการหนึ่งผู้ใหญ่บ้านหนึ่งหมู่บ้าน รูปแบบโครงการมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือจากประชาชนในหมู่บ้าน โดยมีผู้ใหญ่บ้านและกรรมการหมู่บ้านเป็นแกนนำในการกระตุ้นให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม โครงการนี้ถือเป็นรูปแบบที่ดีที่ควรได้รับการผลักดันเพื่อส่งเสริมความสงบสุขและความปลอดภัยในชุมชนของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และควรผลักดันไปสู่การปฏิบัติต่อไป สอดคล้องกับ Goudy (1990) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อชุมชน 27 ชุมชนในเขตชนบทศูนย์กลางทางเหนือของรัฐ Lowa พบว่า ความเชื่อมโยงทางสังคม มีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อชุมชนเป็นอย่างมาก เพราะคนที่มีความเชื่อมโยงทางสังคมเป็นอย่างดี คือมีสัดส่วนของเพื่อนบ้านและญาติในชุมชนเป็นจำนวนมาก หรือมีความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน หรือญาติภายในชุมชนเป็นอย่างดี หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในชุมชนเป็นอย่างมาก ก็จะส่งผลให้คนเหล่านั้น มีความผูกพันต่อชุมชนเป็นอย่างมากเช่นกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความปลอดภัยและลดอาชญากรรมในชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความซับซ้อนเช่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การทำความเข้าใจและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่าง

ยิ่ง งานวิจัยนี้ได้ศึกษาและนำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลายกลุ่ม ทำให้เราสามารถระบุรูปแบบโครงการ 3 โครงการ ที่แสดงถึงศักยภาพและความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติ เพื่อสร้างชุมชนที่ปลอดภัยและน่าอยู่ยิ่งขึ้นสำหรับทุกคนอย่างยั่งยืนต่อไป

โครงการ	รายละเอียดโครงการ	จุดเด่น / ความเหมาะสม
1. โครงการประชารัฐร่วมใจดูแลความปลอดภัยบ้านประชาชน	เป็นโครงการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม	ถือเป็นรูปแบบที่ดี ควรได้รับการผลักดันให้เกิดการดำเนินการโดยความร่วมมือระหว่างภาครัฐและประชาชน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในพื้นที่
2. โครงการเพื่อนบ้านเตือนภัย	แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันอย่างดีระหว่างประชาชนในชุมชนต่าง ๆ	เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่ มีความเหมาะสมสำหรับการดำเนินการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. โครงการหนึ่งผู้ใหญ่บ้านหนึ่งหมู่บ้าน	มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในหมู่บ้าน และแสวงหาความร่วมมือกับประชาชน	ถือเป็นรูปแบบโครงการที่ดีสำหรับการมีส่วนร่วมภาคประชาชนในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัด ควรส่งเสริมอบรม จัดประชุมเสวนาให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมให้มากขึ้น เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ องค์ความรู้ความสามารถ โดยการให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและส่งเสริมให้เกิดการเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมในแต่ละด้านมากขึ้น

2. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนสนับสนุนงบประมาณและเครื่องมืออุปกรณ์จากภาครัฐให้กับผู้นำชุมชนและประชาชนในแต่ละอำเภอ ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนควรมีการประสานงานและขอความร่วมมือจากภาคเอกชนและภาคประชาชนเกี่ยวกับการป้องกันผู้ได้รับผลกระทบทันท่วงที จากการได้รับการแจ้งปัญหาเพื่อให้ชุมชนในอำเภอของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ชุมชนในทุกอำเภอควรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อให้ประชาชนในชุมชนอำเภอต่าง ๆ มีกิจกรรมร่วมกัน ช่วยกันทำช่วยกันคิดว่าจะป้องกันและควบคุมอาชญากรรมอย่างไร มีแนวโน้มอย่างไร มีปัญหาส่วนไหน ที่ขาดตกบกพร่อง เพื่อที่จะให้ผู้นำชุมชนผู้นำท้องถิ่นหรือปราชญ์ในท้องถิ่นร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาและจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศประชาสัมพันธ์ เสียงตามสาย วิทยุชุมชน วิทยุมือถือ เพื่อการปฏิบัติงานมีความคล่องตัว รวมทั้งติดป้ายเตือนต่าง ๆ ภายในพื้นที่ชุมชนนั้น ๆ เพื่อป้องกันและควบคุมอาชญากรรม

2. หน่วยงานระดับจังหวัด ควรที่จะให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่นกำหนดกฎระเบียบภายใน อำเภอหรือในพื้นที่ให้มีความเข้มงวดมากขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้นำหรือประชาชนเข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วน และเน้นที่จะจัดกิจกรรมที่มีความสร้างสรรค์ ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชน รวมทั้งเยาวชนให้มีความรักความหวงแหนชุมชนของตน เพื่อป้องกันและควบคุมอาชญากรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจังให้แก่คนในพื้นที่อำเภอหรือชุมชน เพื่อให้ตระหนักถึงภัยที่เกิดจากอาชญากรรม และผลเสียที่จะตามมา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในประเด็นการพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมภาคประชาชนแบบบูรณาการในการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อความยั่งยืน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยที่เจาะลึกถึงรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายสำหรับการป้องกันและควบคุมอาชญากรรมทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศอย่างครอบคลุม

เอกสารอ้างอิง

กานติมา ครุฑธาโรจน์. (2561). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาดิน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา* (งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิยม บุญมี. (2534). *ครอบครัวสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2528). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมเพื่อพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มาริสา รัฐปัตย์. (2532). *ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดูกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์* (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกจิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2560). *การมีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในเขตพื้นที่สถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม* (รายงานการวิจัย). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

อัตติยาพร ไชยฤทธิ์. (2565). การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 10(2), 86-99.

เอกพงษ์ ทิปะณี และอุดม พิริยสิงห์. (2560). การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม สถานีตำรวจภูธรกุดชุม อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 6(2), 1-11.

Frances, L. & Louise, B. A. (1955). *Child Behavior*. New York: Harper and Brothers.

Goudy, W. J. (1990). Community Attachment in a Rural Region. *Rural Sociology*, 55(2), 178-198.

Hoffman L. M. & Hoffman, W. L. (1966). *Review of Child Development Research Volume One*. New York: Russell Sage Foundation.

Marais, E. (1992). *Policing the Periphery: Police and Society in South Africa's "Homelands"*. Pretoria: South African Sociological Association.

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี*

DEVELOPMENT OF SANGHA ADMINISTRATOR COMPETENCY FOR GOVERNING OF SANGHA IN NONTHABURI PROVINCE

พระมหาสวัสดิ์ ฐิตวณฺโณ
Phramaha Sawat thitavanno
วัดบ่อ นนทบุรี
Wat Bo, Nonthaburi
Corresponding Author E-mail: sawatinkong@outlook.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงาน 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี 3. นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวคือ พระสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี 347 รูป เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือพระสังฆาธิการนักวิชาการ และผู้มีส่วนได้เสีย เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักพละ 4 ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 55.3 หลักพละ 4 ทำนายได้ร้อยละ 68.2 3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี พบว่า ด้านความรู้ พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีมีองค์ความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ปกครองคณะสงฆ์ ด้านทักษะ พระสังฆาธิการจังหวัด

*Received August 26, 2025; Revised September 8, 2025; Accepted September 24, 2025

นนทบุรี มีทักษะในการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี มีความสามารถในการปกครองคณะสงฆ์เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม

คำสำคัญ: การพัฒนา; สมรรถนะ; การปฏิบัติงาน; พระสังฆาธิการ; การปกครองคณะสงฆ์

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of work competency. 2. To study the factors affecting the Sangha administratrative monks competency for governing of Sangha in Nonthaburi Province. 3. To propose the development of Sangha administratrative monks competency for governing of Sangha in Nonthaburi Province. This research employed a mixed-methods design. For the quantitative research, the samples consisted of 347 monks in monasteries at Nonthaburi Province. Data were collected through a five-point Likert Scale questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. For the qualitative research, key informants included monastic administrators, scholars, and stakeholders. Data were collected through in-depth interviews with 18 informants using a structured in-depth-interview script, as well as a focus group discussion with 9 participants. The data were analyzed by content descriptive interpretation.

The findings were as follow: 1. The Sangha administrative monks competency for governing of Sangha in Nonthaburi Province was at a high level, by overall. When considered by each aspect, it was also at a high level. 2. The factors affecting the Sangha administratrative monks competency for governing of Sangha in Nonthaburi Province was found that human resource development and the application of the Four Bala significantly affected the development of work competency of Sangha administrative monks in governing the Sangha of Nonthaburi Province in all aspects, at the 0.01 level of significance. Human resource development was able to predict by 55.3 percent of the variance, while the Four Bala could predict 68.2 percent. 3. The development of work competency of the Sangha administrative monjks in governing the Sangha of Nonthaburi Province revealed that, in terms

of knowledge, they possessed knowledge regarding Sangha administration; in terms of skills, they had the ability to govern the Sangha with order and propriety; and in terms of work performance ability, they were capable of governing the Sangha in a way that ensured discipline, orderliness, and integrity.

Keywords: Development; Competency; Worke; Sangha Administrator; Governing of Sangha

บทนำ

ปัจจุบัน พระสงฆ์และวัดทำหน้าที่เป็นตัวแทนสถาบันพระพุทธศาสนา โดยมีมหาเถรสมาคมและพระสังฆาธิการกำกับดูแลการบริหารคณะสงฆ์ให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย และประเพณีของสังคมไทย พระสังฆาธิการคือพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนกิจการพระศาสนาให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ทั้งในด้านการปกครองและการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างมีระเบียบเรียบร้อย (สำนักงานเจ้าคณะภาค 16, 2547) คำว่า การคณะสงฆ์ หรือการพระศาสนา หมายถึง ภารกิจสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ การปกครอง ศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ภารกิจเหล่านี้บางส่วนกำหนดไว้ในกฎมหาเถรสมาคม ขณะที่บางส่วนเป็นไปตามจารีตประเพณีที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมา (กองแผนงานกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, 2540)

การปกครองคณะสงฆ์มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล โดยใช้พระธรรมวินัยเป็นหลัก พระพุทธเจ้าทรงปกครองด้วยธรรมาธิปไตย ทรงบัญญัติพระวินัย แก้ไขอธิกรณ์ และมีพระสาวกสำคัญ เช่น พระสารีบุตร พระโมคคัลลานะ และพระเถระทั้งหลายช่วยดำเนินงานโดยมุ่งเน้นความเป็นเอกฉันท์ตามพระธรรมวินัย ปัจจุบันการปกครองคณะสงฆ์ยังถือเป็นธรรมาธิปไตย ซึ่งต่างจากการปกครองฝ่ายโลกตรงที่ต้องยึดทั้งกฎหมายบ้านเมืองและพระธรรมวินัยควบคู่กัน จุดมุ่งหมายหลักคือการศึกษาพระธรรมวินัย เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจอรรถธรรมและการบรรลุธรรมขั้นสูงสุด (สุริยา รักษาเมือง, 2561)

เป้าหมายหลักของการปกครองคณะสงฆ์ คือ การสร้างความเรียบร้อยและความเข้มแข็งเพื่อธำรงพระพุทธศาสนาให้อยู่คู่สังคมไทย และทำหน้าที่เป็นผู้นำทางศีลธรรมแก่ประชาชน หากการปกครองอ่อนแอ ย่อมเสี่ยงต่อการถูกกลืนด้วยวัฒนธรรมใหม่ โดยเฉพาะหลังการพัฒนาประเทศตามแบบตะวันตกตลอดร้อยปีที่ผ่านมา แม้ประเทศจะก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี แต่ความสำคัญและบทบาทของวัดกลับลดลง หลายบทบาทถูกลืมในลักษณะลืมของเก่า เมาของใหม่ (พระธรรมวรเมธี (สุชิน อคฺคชิโน),

2550) หากคณะสงฆ์ไม่เข้มแข็งและพระสังฆาธิการขาดสมรรถนะในการปกครองย่อมส่งผลกระทบต่อศรัทธาของประชาชนอย่างมาก โดยเฉพาะเมื่อมีการประพฤติที่ไม่สอดคล้องกับพระธรรมวินัย ซึ่งจะส่งผลเสียต่อการปกครองคณะสงฆ์ในอนาคต

คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีได้มีการปกครองคณะสงฆ์ตามภาระกิจที่ระบุไว้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งการปกครองเป็นหนึ่งในภารกิจหลัก ในการบริหารยังเกิดปัญหาอยู่บ้าง เช่น ปัญหาด้านการปกครองที่การบริหารงานในแต่ละวัดนั้นยังไม่เด่นชัดผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง ที่สำคัญขาดผู้ชำนาญการในการติดตามผลงานของพระสังฆาธิการ (พระมหาจรัญ ภูริโกวิโท, 2563) ทั้งนี้ ปัญหาเหล่านั้นอาจจะเกิดจากการขาดการที่ไม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างที่ควรจะเป็น ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาในการปกครองคณะสงฆ์ในส่วนอื่น ๆ ได้

ดังนั้น พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีในฐานะพระสงฆ์ชั้นปกครอง จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของตน โดยสร้างกระบวนการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ประกอบด้วย ปัญญาพละ กำลังปัญญา วิริยพละ กำลังความเพียร อนวัชพละ กำลังสุจริต สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ (องฺ จตุก. 212/153/21) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา (Nadler, 1980) ซึ่งจะส่งผลให้พระสังฆาธิการมีสมรรถนะสูงสามารถใช้อำนาจหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ

จากปัญหาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า พระสงฆ์โดยเฉพาะพระสังฆาธิการต้องมีความรู้ความสามารถ และสีลาจารวัตรที่งดงาม อยู่ภายใต้กรอบการปกครองของคณะสงฆ์ในทุกระดับ เพื่อธำรงและเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างถูกต้อง พระสังฆาธิการจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี โดยประยุกต์ใช้หลักพละ 4 เพื่อเสริมประสิทธิภาพการปกครองคณะสงฆ์ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยผสมผสานการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน การกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญดำเนินการโดยยึดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นสำคัญ โดยคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นที่ทำการศึกษา

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ พระสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 2,566 รูป (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรมากที่สุด

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 รูปหรือคน ผู้วิจัยได้เลือกโดยเจาะจง ประกอบด้วย พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี จำนวน 6 รูป นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางการจัดการเชิงพุทธ จำนวน 2 รูปคน หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 5 คน ผู้บริหารท้องถิ่น 5 คน และผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนนทบุรี จำนวน 3 คน สำหรับสนทนากลุ่มเฉพาะ ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูปหรือคน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการเป็นอย่างดี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือหลัก โดยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจริง ผลการทดสอบพบว่า เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.961

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือหลัก โดยได้ผ่านการตรวจสอบด้านความถูกต้องของเนื้อหาและความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลที่เก็บรวบรวมมีคุณภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพระสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 347 รูป และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้ครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจก

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 ราย โดยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งทำการจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาถอดความและสังเคราะห์สาระสำคัญให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยอาศัยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ควบคู่กับการวิเคราะห์เชิงอนุมานโดยใช้เทคนิคการถดถอยพหุคูณ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยทำการจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นหลักที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งตีความสาระสำคัญจากข้อมูลการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า พระสงฆ์จังหวัดนนทบุรีส่วนมาก มีอายุ 46-55 ปี จำนวน 122 รูป คิดเป็นร้อยละ 35.16 มีพรรษา ต่ำกว่า 5 พรรษา จำนวน 115 รูป คิดเป็นร้อยละ 33.14 มีการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ระดับนักธรรมชั้นเอก จำนวน 181 รูป คิดเป็นร้อยละ 52.16 มีการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกบาลี ในระดับประโยค 1-2 - ป.ธ.3 จำนวน 138 รูป คิดเป็นร้อยละ 39.77 มีการศึกษาทางโลกในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 207 รูป คิดเป็นร้อยละ 59.65 ส่วนผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์มีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ที่	สมรรถนะการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความรู้	4.13	0.71	มาก
2.	ด้านทักษะ	4.01	0.69	มาก
3.	ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.10	0.78	มาก
	ภาพรวม	**4.08**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.08, S.D.=0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน โดยด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาการฝึกอบรม การศึกษา สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 55.3 2. ปัจจัยหลักพละ 4 ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ ด้านปัญญาพละ กำลังปัญญา ด้านวิริยพละ กำลังความเพียร ด้านคำประกอบด้วยประโยชน์ และด้านอนวัชชพละ กำลังสุจริต และสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 68.2

3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีองค์ประกอบ 2 ประการที่ทำให้พระสังฆาธิการมีสมรรถนะประกอบด้วย 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม มีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง ด้านการศึกษา มีการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์อย่างต่อเนื่อง ด้านการพัฒนา มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการพัฒนาทักษะการปกครองคณะสงฆ์อยู่เสมอ 2. การประยุกต์ใช้หลักพละ 4 ด้านปัญญาพละ กำลังปัญญา มีการฝึกอบรมพระสังฆาธิการมีความสามารถในการใช้วิจารณญาณคิดวิเคราะห์แยกแยะ ด้านวิริยพละ กำลังความเพียร มีการพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความอดทน ด้านอนวัชพละ กำลังสุจริต มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการปกครองตามหลักพระธรรมวินัย ด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ มีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้รู้จักช่วยเหลือเพื่อนสหธรรมมิก สมรรถนะพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย ด้านความรู้ พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีมีองค์ความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ปกครองคณะสงฆ์ ด้านทักษะ พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีมีทักษะในการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีมีความสามารถในการปกครองคณะสงฆ์เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้สะท้อนว่าคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์เป็นลำดับแรก ผ่านการจัดอบรม การศึกษา และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้พระสังฆาธิการเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ มติมหาเถรสมาคม และหลักการปกครองที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูอุเทศธรรมสาทิส (อดิศักดิ์ อชิโต) (2565) ที่ได้วิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ปัจจัยสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ ความรู้และความสามารถในการคิด วางแผน การจัดการความเสี่ยง การประสานงาน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับผลการวิจัยนี้ที่ระบุว่า ความรู้และความสามารถเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้พระสังฆาธิการสามารถปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนา การฝึกอบรม การศึกษา สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 55.3 ทั้งนี้เนื่องจากคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ได้เน้นพัฒนาพระสังฆาธิการ โดยกำหนดให้มีกระบวนการพัฒนาพระสังฆาธิการเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้พระสังฆาธิการพัฒนาทักษะการปกครองคณะสงฆ์อยู่เสมอ เปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการได้เผยแผ่องค์ความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์เพื่อเป็นการถ่ายทอดพัฒนาทักษะและประสบการณ์และส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งเป็นผลให้พระสังฆาธิการมีสมรรถนะในการปกครองคณะสงฆ์เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิสุทธิสีลาภิวัฒน์ (เมธาภิวัฒน์ ฐิติโก) (2562) ได้วิจัยเรื่องการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาด้านการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาด้านการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี เกิดจากการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งทำให้พระสังฆาธิการมีความรู้ความเข้าใจองค์กร และพัฒนาตนเองสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักพละ 4 ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการ

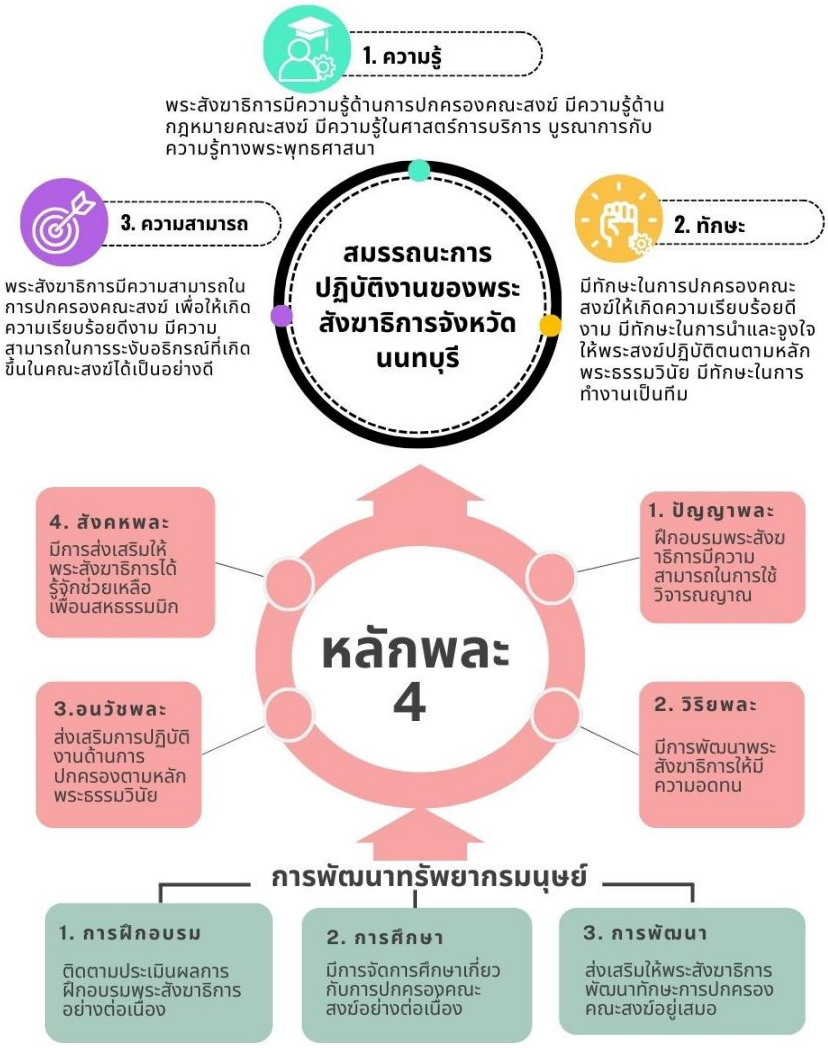
จังหวัดนนทบุรีทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับได้ดังนี้ คือ สังคหพละ ปัญญาพละ วิริยพละ คำประกอบด้วยประโยชน์ และอนวัชชพละ ทั้งหมดสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะได้ถึงร้อยละ 68.2 แสดงให้เห็นว่าพระสังฆาธิการที่มีคุณสมบัติเหล่านี้ย่อมสามารถปกครองคณะสงฆ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูอาทรวรธรรม (บุญธรรม อุปสนฺโต) (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด ได้แก่ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าอาวาสทั้ง 4 ด้าน และการนำหลักพุทธธรรมพละ 4 มาใช้ในการจัดการ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักพละ 4 เป็นแกนกลางที่ช่วยเสริมสร้างทั้งสมรรถนะของพระสังฆาธิการและประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ปัญญาพละ ช่วยให้มีวิจารณญาณในการตัดสินใจ วิริยพละ สร้างความเพียรในการทำงาน อนวัชชพละ ทำให้การปฏิบัติงานโปร่งใสไม่บกพร่อง และสังคหพละ ทำให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือในชุมชน ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกันอย่างเป็นเหตุเป็นผลว่า การพัฒนาการปกครองคณะสงฆ์หรือการบริหารจัดการวัดจะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการหลักพละ 4 เป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อน

3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี พบว่า มีความโดดเด่นในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานโดยพระสังฆาธิการมีองค์ความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ มีทักษะในการบริหารจัดการให้เกิดความเรียบร้อย และมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฺฒโน (2562) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15 พบว่า แนวทางการพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการภาค 15 ทั้งสามด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานคณะสงฆ์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายจัดทำโครงการ และการเสริมสร้างการศึกษาทั้งทางปริยัติและปฏิเวธ สะท้อนให้เห็นว่า สมรรถนะของพระสังฆาธิการต้องอาศัยทั้งองค์ความรู้และการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ควบคู่กันไป และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระญาณกร ปุณฺณโก (2561) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์ความรู้ควบคู่กับการพัฒนาทักษะ บุคลิกภาพ อุปนิสัย และทัศนคติ ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันเป็นทีม

และการสร้างทัศนคติเชิงบวก ล้วนช่วยเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานและการเผยแผ่อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลการศึกษา พร้อมทั้งจัดการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาประกอบการปรับปรุงให้องค์ความรู้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ก่อนนำเสนอในรูปแบบแผนภาพสังเคราะห์องค์ความรู้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 มีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน ได้แก่ หลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักพละ 4 และสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี สามารถอธิบายถึงรายละเอียดได้ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ การฝึกอบรม ติดตามประเมินผลการฝึกอบรมพระสังฆาธิการอย่างต่อเนื่อง การศึกษา มีการจัดการศึกษาเกี่ยวกับการปกครองคณะสงฆ์อย่างต่อเนื่อง การพัฒนา ส่งเสริมให้พระสังฆาธิการพัฒนาทักษะการปกครองคณะสงฆ์อยู่เสมอ

2. หลักพละ 4 มีแนวทางในการปฏิบัติดังนี้ ปัญญาพละ ฝึกอบรมพระสังฆาธิการมีความสามารถในการใช้วิจารณญาณ วิริยพละ มีการพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความอดทน อนวัชพละ ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้านการปกครองตามหลักพระธรรมวินัยและสังคหพละมีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้รู้จักช่วยเหลือเพื่อนสหธรรมมิก

3. สมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี พระสังฆาธิการมีความรู้ด้านการปกครองคณะสงฆ์ มีความรู้ด้านกฎหมายคณะสงฆ์ มีความรู้ในศาสตร์การบริการ บูรณาการกับความรู้ทางพระพุทธศาสนา มีทักษะในการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม มีทักษะในการนำและจูงใจให้พระสงฆ์ปฏิบัติตนตามหลักพระธรรมวินัย มีทักษะในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการปกครองคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงาม มีความสามารถในการระงับอธิกรณ์ที่เกิดขึ้นในคณะสงฆ์ได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรมีนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้านการพัฒนา เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์

2. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรมีนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการโดยประยุกต์ใช้หลักพละ 4 ด้านวิริยพละ กำลังความเพียร เพื่อเป็นการพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความพากเพียรในการปฏิบัติงานด้านการปกครองให้ประสบความสำเร็จด้วยความเรียบร้อยดีงาม

3. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมและสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี ด้านทักษะ เพื่อให้พระสังฆาธิการมีทักษะในการแก้ไขปัญหาด้านการปกครองคณสงฆ์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ โดยเฉพาะดด้านการพัฒนา โดยสร้างกระบวนการในการพัฒนาพระสังฆาธิการในการปกครองคณะสงฆ์ ให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปกครองคณะสงฆ์

2. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะพระสังฆาธิการด้วยการประยุกต์ใช้หลักพละ 4 ด้านวิริยพละ กำลังความเพียร โดยกำหนดมาตรการและตัวชี้วัดในการพัฒนาพระสังฆาธิการให้มีความพากเพียรในการปฏิบัติงานด้านการปกครองให้ประสบความสำเร็จด้วยความเรียบร้อยดีงาม เพิ่มมากขึ้น

3. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรส่งเสริมและสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีเพื่อการปกครองคณะสงฆ์ ด้านทักษะ โดยเน้นการพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาด้านการปกครองคณะสงฆ์ให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพระสังฆาธิการในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและหาความเหมือนหรือความแตกต่างของกระบวนการพัฒนาอันจะทำให้ได้ข้อสรุปที่ครอบคลุมและนำไปสู่การกำหนดแนวทางการปกครองคณะสงฆ์ในระดับประเทศ

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยศาสตร์ของพระสังฆาธิการ โดยเฉพาะการบูรณาการหลักธรรม เช่น พละ 4 สังคหวัตถุ 4 กับการปฏิบัติงานด้านการปกครอง เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์ของกรอบแนวคิด

3. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ออกแบบกระบวนการฝึกอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะให้กับพระสังฆาธิการ และติดตามผลการเปลี่ยนแปลงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาที่สามารถนำไปใช้จริงได้อย่างมีประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

พระครูวิสุทธิสีลาภิวัฒน์ (เมธาภิวัฒน์ ฐิติโก). (2562). *การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาด้านการปกครองของคณะสงฆ์จังหวัดสระบุรี* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูอาทรวรธรรม (บุญธรรม อุปสนฺโต). (2564). *การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูอุเทศธรรมสาทิส (อดิศักดิ์ อชิโต). (2565). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์จังหวัดอุทัยธานี* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระญาณกร ปุณฺณโก. (2561). *การพัฒนาศักยภาพพระวิปัสสนาจารย์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของสำนักปฏิบัติธรรมในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 2* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมวรเมธี (สุชิน อคฺคชิโน). (2550). *การพัฒนาวัด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

พระมหาจรัญ ภูริโกวิโท. (2563). แนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีเชิงพุทธบูรณาการ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 16(1), 104-117.

พระมหาทรงศักดิ์ ชยวฑฺโน. (2562). *การพัฒนาศักยภาพพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 15* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

สำนักงานเจ้าคณะภาค 16. (2547). *คู่มือปฏิบัติงานคณะสงฆ์*. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเจ้าคณะภาค 16.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2567). *ข้อมูลพื้นฐานพระพุทธศาสนา ปี 2567*. นครปฐม: กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สุริยา รักษาเมือง. (2561). *การปกครองคณะสงฆ์ไทย*. พระนครศรีอยุธยา: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resources Development*. New York: American Society for Training and Development.

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

การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี*

DEVELOPMENT OF BUDDHISM PROPAGATION EFFECTIVENESS OF SANGHA IN NONTHABURI PROVINCE

พระครูนันทจรณธรรม (ณนณัฏฐ์ จารุธมฺโม)
Phrakrunanthajaranadham (Nananat Carudhammo)
วัดสักใหญ่ นนทบุรี
Wat Sakyai, Nonthaburi
Corresponding Author E-mail: phrakrunandha@outlook.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี 3. นำเสนอการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พุทธศาสนิกชนที่เข้าวัดมาทำบุญที่วัดในจังหวัดนนทบุรี 390 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือพระสังฆาธิการนักวิชาการและผู้มีส่วนได้เสีย เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การสื่อสารและวาจาสุภาษิตส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 การสื่อสาร สามารถทำนายผันแปรได้ร้อยละ 64.5 วาจาสุภาษิต ทำนายได้ร้อยละ 76.1 3. การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี เป็นผลที่เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักการสื่อสารและวาจาสุภาษิตในลักษณะบูรณาการซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลดังนี้ ด้านผลผลิต พระสงฆ์มีศักยภาพ เผยแผ่ได้จำนวนมากขึ้น ด้านประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรน้อยลง แต่ได้ผลเพิ่มมากขึ้น ด้านความพึงพอใจ ประชาชน

*Received August 25, 2025; Revised September 16, 2025; Accepted September 24, 2025

พึงพอใจ มีศรัทธามั่นคง ด้านการปรับเปลี่ยน ประชาชนเกิดการตื่นตัวและสนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมาก ด้านการพัฒนา ประชาชนเกิดการพัฒนาปัญญารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
คำสำคัญ: ประสิทธิผล; การเผยแผ่พระพุทธศาสนา; คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the Buddhism dissemination effectiveness of Sangha in Nonthaburi Province. 2. To study the factors affecting the Buddhism dissemination effectiveness of Sangha in Nonthaburi Province. 3. To propose the development of Buddhism dissemination effectiveness of Sangha in Nonthaburi Province. Methodology was the mixed methods. For the quantitative research, the sample group consisted of 390 Buddhists who visited monasteries in Nonthaburi Province to make merit. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. For the qualitative research, key informants included monastic administrators, scholars, and stakeholders. Data were collected through in-depth interviews with 18 informants using a structured in-depth-interview script, as well as a focus group discussion with 9 participants. The data were analyzed by content descriptive interpretation.

The research findings were as follow: 1. The overall effectiveness of Buddhist dissemination by the monastic order in Nonthaburi Province was at a high level. When considered by aspect, all dimensions were also at a high level. 2. Communication and virtuous speech significantly affected the development of the effectiveness of Buddhist dissemination by the monastic order in Nonthaburi Province at the 0.01 level. Communication could predict 64.5 percentr of the variance, while virtuous speech could predict 76.1 percent. 3. The development of the effectiveness of Buddhist dissemination by the monastic order in Nonthaburi Province resulted from the integrated application of communication and virtuous speech. This integration generated effectiveness in the following ways: Output: Monks had greater capacity and could disseminate more widely. Efficiency: Fewer resources were used, while greater results were achieved. Satisfaction: The

public was more satisfied and developed stronger faith. Adaptation: People became more active and interested in practicing Dhamma. Development: People developed wisdom to be more aware of social changes.
Keywords: Effectiveness; Propagation of Buddhism; Nonthaburi Provincial Sangha

บทนำ

การบริหารการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นภารกิจสำคัญของพระสงฆ์ซึ่งเป็นบุคลากรทางศาสนา มีหน้าที่รักษาพระธรรมคำสั่งสอนและนำมาถ่ายทอดแก่พุทธศาสนิกชน เพื่อช่วยเหลือมนุษย์ให้พ้นจากความทุกข์ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า พระพุทธองค์ได้ทรงประทานโอวาทแก่พระสงฆ์ครั้งแรกเมื่อส่งออกไปประกาศพระศาสนา โดยเน้นให้แสดงธรรมเพื่อประโยชน์และความสุขของชนหมู่มาก ทั้งมนุษย์และเทวดา มิให้ไปด้วยกันสองรูป เพื่อให้การเผยแผ่ครอบคลุมพื้นที่กว้าง พระธรรมที่แสดงต้องงามทั้งเบื้องต้น ท่ามกลาง และที่สุด พร้อมทั้งมีเนื้อหาและถ้อยคำที่ครบถ้วนสมบูรณ์บริสุทธิ์ เพื่อเป็นการสืบทอดพระศาสนาให้มั่นคงและเป็นประโยชน์ต่อสรรพชีวิต (วิ.ม. (ไทย) 4/32/37) การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นภารกิจสำคัญของพระสงฆ์ที่ต้องกระทำด้วยความรอบคอบและถูกต้องตามหลักธรรม พระพุทธองค์ทรงสอนไว้ว่า การแสดงธรรมมิใช่เรื่องง่าย ผู้แสดงพึงตั้งหลักไว้ 5 ประการ คือ แสดงตามลำดับ ยกเหตุผลประกอบ อาศัยเมตตา ไม่เห็นแก่อามิส และไม่กระทบตนหรือผู้อื่น (องฺ.ปญฺจก. (ไทย) 22/159/205) หลักการเหล่านี้เป็นแนวทางสำคัญให้การเผยแผ่ธรรมเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ฟัง

คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีได้จัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามระเบียบของมหาเถรสมาคม โดยมีพระสังฆาธิการในระดับเจ้าอาวาสเป็นผู้ดำเนินการทั้งนี้เพราะตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ มาตรา 31 วรรคสาม กำหนดให้เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนของวัดในกิจการทั่วไปจึงทำหน้าที่เป็นผู้บริหารวัด (พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), 2552) เจ้าอาวาสเป็นผู้มีบทบาทหลักในการดำเนินกิจการของวัด โดยเฉพาะด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อคณะสงฆ์ในจังหวัด การเผยแผ่ที่มีประสิทธิผลจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของคณะสงฆ์ทุกภูมิภาคที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การเผยแผ่ยังเผชิญอุปสรรคหลายประการ เช่น การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง การดำเนินงานล่าช้า และการประชาสัมพันธ์ไม่ครอบคลุม กิจกรรมของบางวัดขาดความร่วมมือกัน และบางครั้งเกิดความขัดแย้งด้านการบริหารภายในวัด อีกทั้ง ยังมีปัญหาการละเลยกฎระเบียบและวิธีการเผยแผ่ที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมือง (กองพุทธศาสนสถาน, 2552)

เหตุผลดังกล่าวนี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งสิ้น แต่ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวก็สามารถควบคุมได้ด้วยการใช้ หลักวาจาสุภาษิต 5 ประการ คือ การพูดถูกกาล พูดคำจริง พูดคำอ่อนหวาน พูดคำประกอบด้วยประโยชน์ พูดด้วยเมตตาจิต (อง.ปญฺจก. (ไทย) 22/159/205) และทฤษฎีการสื่อสารของ Berlo (1960) ซึ่งประกอบด้วย ผู้ส่งสาร สาร ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับสาร ซึ่งหลักการสื่อสารและหลักพุทธธรรมดังกล่าวจะเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีควรเป็นอย่างไร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิผลของการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยใช้หลักพุทธสื่อสาร และหลักของการสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผล คือ ธรรมะสามารถเข้าถึงประชาชนได้ทุกระดับ เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้ด้านพระพุทธศาสนาและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ และมีชีวิตอยู่อย่างเป็นสุขต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ยึดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก โดยคัดเลือกเฉพาะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยโดยตรง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ พุทธศาสนิกชนที่เข้าวัดมาทำบุญที่วัดในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่ชัด

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1953) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน

สำหรับการสุ่มตัวอย่างได้ใช้การสุ่มแบบโควตา 6 อำเภอในจังหวัดนนทบุรี ในสัดส่วนที่เท่ากัน อำเภอละ 65 คน เพื่อให้แต่ละอำเภอที่สัดส่วนของการเป็นตัวแทนที่เหมาะสม เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรมากที่สุด จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 390 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 รูปหรือคน ผู้วิจัยได้เลือกโดยเจาะจง ประกอบด้วย พระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรี จำนวน 6 รูป นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นพระสงฆ์ จำนวน 5 รูป นักวิชาการด้านการจัดการเชิงพุทธ ซึ่งเป็นพระสงฆ์ 1 รูป คฤหัสถ์ 3 คน และผู้แทนพุทธศาสนิกชนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 3 คน สำหรับสนทนากลุ่มเฉพาะ ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูปหรือคน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือหลัก โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน จากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจริง ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่า เครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.981

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบด้านเนื้อหาและความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพของข้อมูลและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพุทธศาสนิกชนที่เข้าวัดมาทำบุญที่วัดในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 390 คน และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้ครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจก

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 ราย โดยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาถอดความและสังเคราะห์สาระสำคัญตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปที่เหมาะสมกับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยอาศัยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร่วมกับการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยเทคนิคการถดถอยพหุคูณ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งตีความสาระสำคัญจากข้อมูลการสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบและมีแบบแผน

ผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยคณะสงฆ์ได้ให้ความสำคัญกับด้านผลผลิตของการเผยแผ่คือการเผยแผ่ที่สามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างทั่วถึง และความพึงพอใจ คือ แนวทางการเผยแผ่ที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพุทธศาสนิกชนได้เป็นอย่างดี มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยภาพรวม

ที่	ประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนา	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านผลผลิต	4.15	0.78	มาก
2.	ด้านประสิทธิภาพ	4.12	0.73	มาก
3.	ด้านความพึงพอใจ	4.13	0.71	มาก
4.	ด้านการปรับเปลี่ยน	3.94	0.69	มาก
5.	ด้านการพัฒนา	4.02	0.67	มาก
	ภาพรวม	**4.07**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.07, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านผลผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความพึงพอใจ ส่วนด้านการปรับเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 แสดงว่า การสื่อสารสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 64.5 ปัจจัยวาจาสุภาษิตส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 76.1

3. การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี เป็นผลที่เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักการสื่อสารและวาจาสุภาษิตในลักษณะบูรณาการ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้ ด้านผลผลิต พระสงฆ์มีศักยภาพ เผยแผ่ได้จำนวนมากขึ้น ด้านประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรน้อยลง แต่ได้ผลเพิ่มมากขึ้น ด้านความพึงพอใจ ประชาชนพึงพอใจ มีศรัทธามั่นคง ด้านการปรับเปลี่ยน ประชาชนเกิดการตื่นตัวและสนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมาก ด้านการพัฒนา ประชาชนเกิดการพัฒนาปัญญารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้าน ผลผลิต รองลงมาคือ ความพึงพอใจ และต่ำสุด คือ การปรับเปลี่ยน แสดงให้เห็นว่าคณะสงฆ์ให้ความสำคัญกับการเพิ่มศักยภาพในการเผยแผ่ เพื่อให้พระนักเผยแผ่สามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างกว้างขวาง ทำให้ประชาชนมีความเข้าใจหลักธรรมชัดเจนมากขึ้น และสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ การเผยแผ่ยังมุ่งสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ฟัง ส่งผลให้เกิดศรัทธา สนับสนุนกิจกรรม และมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่าง ผลผลิต และความพึงพอใจ กล่าวคือ เมื่อการเผยแผ่สร้างผลลัพธ์ที่ชัดเจน ก็ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้รับสารโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระศรีรัตนโมลี (สมคิด สุรเตโช) (2560) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ พบว่า การพัฒนาศักยภาพพระนักเผยแผ่ โดยเสนอให้คณะสงฆ์และภาครัฐร่วมมือกำหนดนโยบายและพัฒนาบุคลากร ซึ่งตรงกับแนวทางของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีที่ให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและพัฒนาพระนักเผยแผ่อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลลัพธ์เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิเทศกัลยาณธรรม (ฐิติกร กลฺยาณธมฺโม) (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การใช้สื่อหลากหลายและช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัย ทั้งสิ่งพิมพ์ วิทยุออนไลน์ และสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับการเผยแผ่ของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีที่เน้นการเข้าถึงประชาชนอย่างทั่วถึงและทันสมัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาภูวเมศฐ์ สุขกาโม (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า โมเดล S4 (Smart Sender, Smart Message, Smart Channel, Smart Receiver) ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีที่พยายามพัฒนากระบวนการเผยแผ่ให้มีประสิทธิภาพรอบด้าน ทั้งผู้ส่งสาร เนื้อหา ช่องทาง และผู้รับสาร โดยภาพรวม ผลการวิจัยสะท้อนว่า คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีสามารถสร้าง

ผลผลิตและความพึงพอใจ ได้อย่างมีประสิทธิผล ด้วยการพัฒนาศักยภาพพระนักเผยแผ่ใช้สื่อที่หลากหลาย และยึดหลักเมตตาตามพระพุทธโอวาท ซึ่งเป็นแนวทางสอดคล้องกับงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ

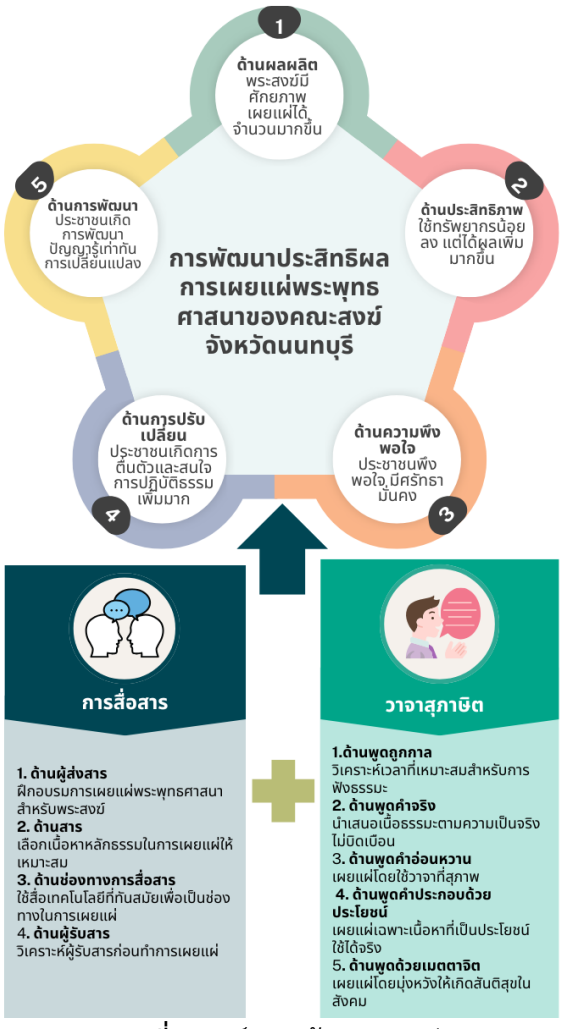
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี พบว่า การสื่อสารส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีทุกด้าน โดยมีลำดับความสำคัญ คือ ผู้รับสาร ผู้ส่งสาร ช่องทางการสื่อสาร และสาร ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายได้สูงถึงร้อยละ 64.5 แสดงให้เห็นว่าคณะสงฆ์เน้นการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายและการพัฒนาศักยภาพพระนักเผยแผ่เป็นหลักทั้งในด้านการฝึกอบรม การคัดเลือกผู้มีความรู้ความสามารถ และการพัฒนาความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ในส่วนของผู้รับสารคณะสงฆ์ได้ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์และเตรียมความพร้อม รวมถึงการจัดระดับผู้ฟังเพื่อให้การเผยแผ่เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผลนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสุกิจจานุรักษ์ (ชยุตม์ อคฺควณฺโณ) (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดการทรัพยากรสมัยใหม่เป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จของการเผยแผ่ เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยทั้งสอง จะเห็นความสอดคล้องชัดเจนว่าการพัฒนาผู้ส่งสารให้มีศักยภาพสูงและการเข้าใจผู้รับสารอย่างรอบด้านเป็นเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ทักษะด้านเทคโนโลยีช่วยให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้กว้างและตรงความต้องการมากขึ้น ดังนั้น แนวทางของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีที่เน้นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนามีประสิทธิผลและสร้างศรัทธาได้อย่างยั่งยืน ผลการวิจัยพบว่า วาจาสุภาษิตมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีทุกด้าน โดยมีลำดับความสำคัญคือ การพูดถูกกาล การพูดด้วยเมตตาจิต การพูดคำจริง การพูดที่ประกอบด้วยประโยชน์ และการพูดคำอ่อนหวาน ทั้งนี้สามารถร่วมกันทำนายได้สูงถึงร้อยละ 76.1 ซึ่งถือว่าสูงมาก แสดงให้เห็นว่าวาจาสุภาษิตทำให้การสื่อสารของพระสงฆ์เหมาะสม น่าเชื่อถือ และเข้าถึงจิตใจผู้ฟังได้จริง การที่การพูดถูกกาลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่า คณะสงฆ์วิเคราะห์เวลาและสถานการณ์อย่างรอบคอบ เลือกเนื้อหาธรรมะที่สอดคล้องกับกาลเทศะ ทำให้ผู้ฟังเกิดความสนใจและเข้าใจหลักธรรมได้ดียิ่งขึ้น ขณะที่การพูดด้วยเมตตาจิตและคำจริงช่วยสร้างศรัทธาและความไว้วางใจ ส่งผลให้ประชาชนพึงพอใจ ยอมรับ และพร้อมสนับสนุนกิจกรรมเผยแผ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูกิตติเขมาภิรม (ประจวบ เขมาภิรโต) (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบและนำเสนอรูปแบบการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้นแบบของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเผยแผ่ต้องมีการวางแผนรอบ

ด้านและใช้หลักการ 4ส โดยเฉพาะการใช้ปิยวาจาในการจูงใจ ซึ่งตรงกับแนวคิดการพูดถูกกาลและวาจาอ่อนหวาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดเฉลิมพร อภิวโร (2565) วิจัยเรื่อง รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเผยแผ่ยุคใหม่จำเป็นต้องบูรณาการวาจาสุภาษิตเข้ากับการจัดการผู้ส่งสาร ช่องทางสื่อสาร และการใช้สื่อดิจิทัลให้เหมาะสมกับผู้ฟังที่หลากหลาย ดังนั้น การเลือกใช้วาจาสุภาษิตอย่างถูกต้อง ไม่เพียงเพิ่มคุณภาพการเผยแผ่ แต่ยังสร้างผลผลิตความพึงพอใจ และการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของผู้ฟัง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางวิจัยอื่นที่ย้ำว่า ภาษาที่เหมาะสมและการจัดการอย่างเป็นระบบ จะทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง

3. การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งด้านผลผลิตที่สะท้อนถึงจำนวนพระสงฆ์ผู้เผยแผ่ที่มีศักยภาพมากขึ้น การผลิตสื่อธรรมะที่หลากหลายและทันสมัย ตลอดจนการมีพระวิทยากรที่มีคุณภาพ ด้านประสิทธิภาพสามารถบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า ใช้เวลาในการเผยแผ่น้อยลงแต่ได้ผลมากขึ้น มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลในการเผยแผ่ ด้านความพึงพอใจพบว่าประชาชนเกิดศรัทธา ยินดีสนับสนุนการเผยแผ่ และพร้อมนำหลักธรรมไปปฏิบัติจริง ขณะเดียวกัน ด้านการปรับเปลี่ยนและการพัฒนา แสดงให้เห็นว่า ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนามากขึ้น สนใจการปฏิบัติธรรม ใช้ชีวิตเรียบง่ายและถือศีลมากขึ้น อีกทั้งยังเกิดการพัฒนาคุณธรรม ปัญญา และทักษะชีวิต ซึ่งส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งโดยมีวัดเป็นศูนย์กลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดมหาเถรานุวัตร (ศรัณภิรมย์ กิตฺติธโร) (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสภาพระนักเผยแผ่จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จของการเผยแผ่ต้องอาศัยบุคลากรคุณภาพ งบประมาณที่โปร่งใส อุปกรณ์พร้อม และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานของณัฏฐ์ รุ่งวงษ์ (2564) ได้วิจัยเรื่องการบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารด้วยคุณธรรม ความถูกต้อง และความโปร่งใสนำไปสู่ความน่าเชื่อถือและความพึงพอใจของผู้รับสาร ผลการวิจัยยังสอดรับกับงานของพระครูสุกิจจานุรักษ์ (ชยุตม์ อคฺควณฺโณ) (2562) ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเผยแผ่ เมื่อพิจารณาร่วมกันจะเห็นได้ว่า การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องบูรณาการทั้งการพัฒนาพระนักเผยแผ่ การจัดการที่เป็นระบบ การใช้สื่อและเทคโนโลยี

สมัยใหม่ ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน จึงจะสามารถทำให้การเผยแผ่เกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน โดยภาพรวมผลการวิจัยของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรีมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหลายบริบท ทั้งด้านการบริหารจัดการ บุคลากร งบประมาณ สื่อ เทคโนโลยี และการสื่อสาร ผลลัพธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลนี้แสดงให้เห็นว่าการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุคปัจจุบันต้องอาศัยการบูรณาการปัจจัยหลากหลายเข้าด้วยกัน ทั้งการจัดการที่มีระบบ การพัฒนาพระนักเผยแผ่ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมถึงการสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนเป็นรากฐานสำคัญของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยมีรายละเอียด 3 ส่วน ประกอบด้วย

1. วาจาสุภาษิต มีแนวทางการประยุกต์ใช้ดังนี้ ด้านพูดถูกกาล วิเคราะห์เวลาที่เหมาะสมสำหรับการฟังธรรมะ ด้านพูดคำจริง นำเสนอเนื้อธรรมะตามความเป็นจริง ไม่บิดเบือน ด้านพูดคำอ่อนหวาน เผยแผ่โดยใช้วาจาที่สุภาพ ประกอบด้วยประโยชน์เผยแผ่เฉพาะเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ใช้ได้จริง และด้านพูดด้วยเมตตาจิต เผยแผ่โดยมุ่งหวังให้เกิดสันติสุขในสังคม

2. การสื่อสาร มีแนวทางการประยุกต์ใช้ดังนี้ ด้านผู้ส่งสาร ฝึกอบรมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาสำหรับพระสงฆ์ ด้านสาร เลือกเนื้อหาหลักธรรมในการเผยแผ่ให้เหมาะสม ด้านช่องทางการสื่อสาร ใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเป็นช่องทางในการเผยแผ่ และด้านผู้รับสาร วิเคราะห์ผู้รับสารก่อนทำการเผยแผ่

3. การพัฒนาประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี เป็นผลที่เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักการสื่อสารและวาจาสุภาษิตในลักษณะบูรณาการ ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลดังนี้ ด้านผลผลิต พระสงฆ์มีศักยภาพ เผยแผ่ได้จำนวนมากขึ้น ด้านประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรน้อยลง แต่ได้ผลเพิ่มมากขึ้น ด้านความพึงพอใจ ประชาชนพึงพอใจ มีศรัทธามั่นคง ด้านการปรับเปลี่ยน ประชาชนเกิดการตื่นตัวและสนใจการปฏิบัติธรรมเพิ่มมาก ด้านการพัฒนา ประชาชนเกิดการพัฒนาปัญญารู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้านผู้รับสาร เพื่อให้ผู้เผยแผ่ได้ตระหนักและทำการเผยแผ่ให้ผู้รับสารได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการเผยแผ่ทุกครั้ง

2. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยประยุกต์ใช้หลักวาจาสุภาษิต โดยเฉพาะด้านพูดด้วยเมตตาจิต เพื่อให้ผู้เผยแผ่ได้ทำการเผยแผ่โดยมุ่งหวังให้ประชาชนเกิดศรัทธาความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนามากขึ้น

3. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรมีนโยบายส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยเฉพาะด้านการปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดกระบวนการเผยแผ่ที่เน้นให้ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาด้านผู้รับสารโดยสร้างกระบวนการในการกำกับติดตามผู้เผยแผ่ให้ตระหนักในเป้าหมายการเผยแผ่ เน้นย้ำให้ผู้รับการเผยแผ่ได้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการเผยแผ่เสมอ

2. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยเน้นการใช้หลักวาจาสุภาษิต โดยเฉพาะด้านพูดด้วยเมตตาจิต โดยฝึกอบรมเพิ่มทักษะผู้เผยแผ่ให้เข้าใจถึงเป้าหมายของการเผยแผ่มุ่งให้ประชาชนเกิดศรัทธาความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนามากขึ้น

3. คณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี ควรส่งเสริมประสิทธิผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาโดยเฉพาะด้านการปรับเปลี่ยน โดยสร้างกระบวนการเผยแผ่ที่เน้นให้ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสื่อดิจิทัลและโซเชียลมีเดียที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลาย ทั้งเด็ก เยาวชน คนทำงาน และผู้สูงอายุ เพื่อพัฒนารูปแบบการเผยแผ่ที่เข้าถึงได้ง่าย รวดเร็ว และสอดคล้องกับวิถีชีวิตสมัยใหม่

2. ควรมีการวิจัยที่เป็นการเปรียบเทียบระหว่างคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรีกับจังหวัดอื่น ๆ หรือในต่างประเทศ เพื่อให้ได้องค์ความรู้เชิงเปรียบเทียบ อันจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและสามารถพัฒนารูปแบบการเผยแผ่ที่มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกับประชาชนและชุมชน เพื่อออกแบบกิจกรรมเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และสามารถนำไปปฏิบัติจริงในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

กองพุทธศาสนสถาน. (2552). *วัดพัฒนาตัวอย่าง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

ณัฏฐ์ รุ่งวงษ์. (2564). *การบริหารจัดการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามหลักธรรมาภิบาลของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูกิตติเขมาภิรม (ประจวบ เขมาภิรโต). (2563). *รูปแบบการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาต้นแบบของคณะสงฆ์จังหวัดนนทบุรี* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดเฉลิมพร อภิวโร. (2565). *รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในยุควิถีใหม่ของพระสังฆาธิการกรุงเทพมหานคร* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดมหาเถรานุวัตร (ศรัณภิรมย์ กิตฺติธโร). (2562). *รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสภาพระนักเผยแผ่จังหวัดเพชรบุรี* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูวิเทศกัลยาณธรรม (ฐิติกร กลฺยาณธมฺโม). (2564). *การพัฒนาการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของวัดไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสุกิจจานุรักษ์ (ชยุตม์ อคฺควณฺโณ). (2562). *การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในจังหวัดสุพรรณบุรี* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). (2552). *การปกครองคณะสงฆ์*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาภูวเมศฐ์ สุขกาโม. (2563). *กระบวนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของคณะสงฆ์จังหวัดอุดรธานี* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระศรีรัตนโมลี (สมคิด สุรเตโช). (2560). รูปแบบการจัดการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ไทยในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 13(13), 97-108.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกแปลไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Berlo, D. K. (1960). *The process of communication*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.42-55.

การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT ACCORDING TO BUDDHISM FOR INCREASING THE PERSONNEL PERFORMANCE OF PATHUM THANI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

กนกนุช ตันเจริญ, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Kanoknuch Tonjaroen, Surapon Suyaprom, Kiettisak Suklueang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: niyanan.ka@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 3. นำเสนอการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวคือ บุคลากรของการบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี 278 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือผู้ทรงคุณวุฒิขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีนักวิชาการและผู้มีส่วนได้เสีย เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ และหลักไตรสิกขาส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยการพัฒนาทุนมนุษย์ ทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 60.2 ปัจจัยหลักไตรสิกขา ทำนายได้ร้อยละ 71.1 3. การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่าด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในเชิงรุก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง

*Received July 21, 2025; Revised August 27, 2025; Accepted September 2, 2025

และจริยธรรม มีการปฏิบัติงานโดยเน้นความโปร่งใส ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความตั้งใจค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการบริการเป็นเลิศ มีการบริการด้วยความเต็มใจ สะดวกรวดเร็ว และทันเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมสัมพันธภาพกับทีมและผู้เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือประสานรอยร้าว คลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้ง

คำสำคัญ: การพัฒนาทุนมนุษย์; แนวพุทธ; ศักยภาพการปฏิบัติงาน; องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the personnel performance of Pathum Thani Provincial Administrative Organization. 2. To study the factors affecting the personnel performance of Pathum Thani Provincial Administrative Organization. 3. To propose the human capital development according to Buddhism for increasing the personnel performance potentials of Pathum Thani Provincial Administrative Organization. Research methodology was the mixed methods. The Quantitative research, data were collected from 278 samples, personnel of Pathum Thani Provincial Administrative Organization, by 5-level rating questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, and standard deviation, and multiple regression analysis. The Qualitative research, data were collected from 18 key informants who were experts from the Pathum Thani Provincial Administrative Organization, academicians and stakeholders by in-depth interviewing by using a structured interview script and from 9 participants in focus group discussions. Data were analyzed by content descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. The performance potential of the personnel of Pathum Thani Provincial Administrative Organization in all aspects, was at a high level. 2. Factors affecting the performance potential of personnel of Pathum Thani Provincial Administrative Organization was found that human capital development and Ti-sikkha principle affected the performance potential of personnel of Pathum Thani Provincial Administrative Organization in all aspects significantly at the 0.01 level, human capital

development could jointly predict the variance by 60.2 percent but for Ti-sikkha 71.1 percent. Therefore, hypothesis was accepted. 3. Human capital development according to Buddhism to increase the potential of personnel of Pathum Thani Provincial Administrative Organization was found that in terms of results-oriented, there was proactive development of work performance. In terms of adherence to correctness and ethics, work was performed with an emphasis on transparency. In terms of understanding the organization and work systems, there was the intention to search for new knowledge and technologies. In terms of excellent service, there was willingness to provide service, convenient, fast, and timely. In terms of teamwork, there was promotion of relationships with teams and related persons, helping to heal cracks and to resolve conflicts.

Keywords: Human Capital Development; Buddhism; Performance; Pathum Thani Provincial Administrative Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 มีความตอนหนึ่งว่า โดยที่สภาผู้แทนราษฎรถวายคำปรึกษาว่า เป็นการสมควรที่จะจัดวางระเบียบการปกครองท้องถิ่น ให้เหมาะสมแก่ความต้องการแห่งสมัย จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ โดยคำแนะนำและคำยินยอมของสภาผู้แทนราษฎร (พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476, 2477)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี โดยปฏิบัติตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ชัดเจน ได้แก่ การตราข้อบัญญัติ การจัดทำและประสานแผนพัฒนา สนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับสภาตำบลและองค์กรอื่น การแบ่งสรรงบประมาณ การคุ้มครองและดูแลทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จัดทำกิจกรรมอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540, 2540)

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ โดยผู้บริหารร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ของประชาชน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ทักษะ และจิตสาธารณะ ซึ่งสามารถพัฒนาได้หากมีระบบและกลไกที่เหมาะสม การพัฒนาผู้บริหารทุกระดับจะช่วยผลักดันองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารระดับสูง และความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและพระพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม ปัญหาไม่ได้อยู่ที่ความพร้อมขององค์กร แต่เป็นเพราะขาดการประยุกต์หลักธรรมและศาสตร์การบริหารจึงยังมีระบบอุปถัมภ์และขาดเครื่องมือที่ดีในการบริหารทรัพยากรบุคคล (เสน่ห์ จุ้ยโต, 2553)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมีปัจจัยอีกหลายปัจจัย ที่สำคัญ เช่น การอาศัยหลักของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ที่มีกระบวนการคือ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา (Nadler, 1980) รวมไปถึงการบูรณาการหลักพุทธธรรมได้แก่หลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ ปัญญา (ที.ปา. 11/228/259) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ด้วยเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีได้มีการบริหารจัดการในส่วนของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้นโยบายและองค์ประกอบอื่นๆ ที่สำคัญเพื่อให้บุคลากรได้มีศักยภาพตามที่ต้องการ กล่าวคือ สามารถปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีทักษะในการบริการเป็นเลิศ และมีทักษะในการทำงานเป็นทีม ซึ่งหากมีการศึกษาวิจัยอย่างถี่ถ้วนแล้ว จะสามารถนำเอาผลการวิจัยมาสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพโดยใช้หลักพุทธธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหาร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้มีศักยภาพในระดับสูงอย่างที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.42-55.

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสานวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การเลือกประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้ยึดวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก โดยเลือกเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัยโดยตรง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 901 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 18 รูปหรือคน ผู้วิจัยได้เลือกโดยเจาะจง ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 6 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูปหรือคน ผู้กำหนดนโยบายท้องถิ่น จำนวน 3 คน และผู้แทนประชาชน จำนวน 3 คน สำหรับสนทนากลุ่มเฉพาะผู้วิจัยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีประสบการณ์ตรงในด้านรัฐประศาสนศาสตร์และพระพุทธศาสนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมาใช้เป็นเครื่องมือหลัก โดยผ่านการพิจารณาความเที่ยงตรงระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเชิงเนื้อหา (IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นได้ทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายจริง ผลการทดสอบพบว่าเครื่องมือมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ที่ 0.974

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งได้รับการตรวจสอบด้านเนื้อหาและความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเช่นกัน เพื่อรับรองคุณภาพของข้อมูลและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 278 คน และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้ครบถ้วนทุกฉบับ

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 ราย โดยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบ ก่อนนำข้อมูลที่ได้มาถอดความ และสังเคราะห์สาระสำคัญตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นได้จัดการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน เพื่อให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมและยืนยันองค์ความรู้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่เหมาะสมกับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตีความสาระสำคัญจากข้อมูลสัมภาษณ์อย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

ที่	ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.59	0.73	มาก
2.	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	3.51	0.74	มาก
3.	ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	3.49	0.71	ปานกลาง
4.	ด้านการบริการเป็นเลิศ	3.94	0.69	มาก
5.	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.83	0.65	มาก
	ภาพรวม	**3.67**	**0.64**	**มาก**

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกัน

ทำนายความแปรปรวนได้ร้อยละ 60.2 หลักไตรสิกขา ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนได้ร้อยละ 71.1 ในทางปฏิบัติ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ฝึกอบรมความเชี่ยวชาญในสายงาน ด้านการศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ ด้านการพัฒนา พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ หลักไตรสิกขา ด้านศีล กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักศีลธรรม ด้านสมาธิ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สมาธิในการปฏิบัติงาน ด้านปัญญา ส่งเสริมให้บุคลากรแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า 1. การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีการวางแผนฝึกอบรมอยู่เสมอ ด้านการศึกษามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้มีศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ด้านการพัฒนามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม 2. หลักไตรสิกขา ด้านศีล มีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ด้านสมาธิ มีการฝึกอบรมพัฒนาจิตใจยกระดับจิตใจของตนเองให้มีความมั่นคง ด้านปัญญา มีการส่งเสริมให้บุคลากรสนใจใฝ่รู้แสวงหาความรู้ทางการบริหารอยู่เสมอ 3. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในเชิงรุก ใช้ศักยภาพในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีการปฏิบัติงานโดยเน้นความโปร่งใส ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความตั้งใจค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานอยู่เสมอ ด้านการบริการเป็นเลิศมีการบริการด้วยความเต็มใจ สะดวกรวดเร็ว และทันเวลา ด้านการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมสัมพันธภาพกับทีมและผู้เกี่ยวข้อง ช่วยเหลือประสานรอยร้าว คลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้ง มีจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ชี้ให้เห็นว่า การให้บริการเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งบอกว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่เพื่อประชาชนได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งศักยภาพการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องมีกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพนั่นเอง จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบของศักยภาพการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์และองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดำเนินการจนเห็นผลในเชิงประจักษ์ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2564) ได้วิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า มีรูปแบบเช่นเดียวกัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน 4. การบริการเป็นเลิศ 5. การทำงานเป็นทีม เป็นผลมาจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชญณา ศิริภิรมย์ (2565) ที่ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยตามแนวพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมให้มีการบริหารงานโดยเน้นที่ผลงานให้อิสระในการทำงาน 2. ด้านการบริการที่ดี ส่งเสริมให้มีการบริการแบบ One Stop Service มีการบริการที่รวดเร็วฉับไว 3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านงานประกันวินาศภัยเป็นอย่างดี 4. ด้านจริยธรรม ส่งเสริมให้บุคลากรให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมขององค์กร ยึดมั่นในหลักศีลธรรม 5. ด้านความร่วมแรงร่วมใจ ส่งเสริมบุคลากรได้ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีทักษะในการทำงานเป็น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ ส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้สูงถึงร้อยละ 60.2 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรได้ทำแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระ อุดมกิจสกุล (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนา ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ที่ระดับ 0.01 ส่วนหลักไตรสิกขาส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้สูงถึงร้อยละ 71.1 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพัชร์ วัฒนรวีวงศ์ (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในบริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ไตรสิกขามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในบริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 98

3. การพัฒนาทุนมนุษย์ตามแนวพุทธเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีผลปรากฏในแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในเชิงรุก มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน 2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีการปฏิบัติงานโดยเน้นความโปร่งใส 3. ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความตั้งใจค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ 4. ด้านการบริการเป็นเลิศ ได้มีการบริการด้วยความเต็มใจ สะดวกรวดเร็วและทันเวลา 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ได้มีการส่งเสริมสัมพันธภาพกับทีมและผู้เกี่ยวข้อง มีจิตสำนึกความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณิชาพัฒน์ คำดี (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลลัพธ์ของงานเพิ่มมากขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม บุคลากรปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยขององค์กร ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในระบบงานได้เป็นอย่างดี ด้านการบริการเป็นเลิศ ประชาชนได้รับการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับการวิจัยของมาลัย สาแก้ว (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ผลการศึกษาพบว่า 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ตรวจความถูกต้อง 2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง มีกำลังใจในการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง 3. ด้านการเข้าใจในระบบองค์กรและระบบงาน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเข้ากับการปฏิบัติงาน มี 4. ด้านการบริการเป็นเลิศ ให้บริการอย่างทุ่มเท 5. ด้านการทำงานเป็นทีม ช่วยให้ทีมงานตามเป้าหมาย

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์องค์ความรู้จากผลการศึกษา และจัดการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ตรงในประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงองค์ความรู้ให้มีความครบถ้วนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นก่อนจัดทำเป็นแผนภาพสังเคราะห์องค์ความรู้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 สามารถอธิบายรายละเอียดของแผนภาพได้ดังต่อไปนี้

1. การประยุกต์ใช้การพัฒนาทุนมนุษย์มีหลักการประยุกต์ใช้ คือ ด้านการฝึกอบรม มีหลักการที่สำคัญคือ วางแผนฝึกอบรมอยู่เสมอ และฝึกอบรมความเชี่ยวชาญในสายงาน ด้านการศึกษา มีลักการที่สำคัญคือ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อให้สูงขึ้น ส่วนด้านการพัฒนา มีหลักการที่สำคัญคือ วางแผนพัฒนาเป็นรูปธรรม และพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน

2. การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา มีหลักการประยุกต์ใช้ดังนี้ ด้านศีล กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีหลักการที่สำคัญคือ ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด และกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติตามหลักศีลธรรม ด้านสมาธิ ความตั้งใจมั่น มีหลักการที่สำคัญคือ ฝึกอบรมพัฒนาจิตใจให้มีความมั่นคง และส่งเสริมให้บุคลากรใช้สมาธิในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านปัญญา ความฉลาดในการแก้ปัญหา มีหลักการที่สำคัญคือ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ และแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา

3. บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีเมื่อได้รับการส่งเสริมด้วยการประยุกต์ใช้การพัฒนาทุนมนุษย์และหลักไตรสิกขา แล้ว จะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรมีพัฒนาการปฏิบัติงานในเชิงรุก และมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม บุคลากรปฏิบัติงานโดยเน้นความโปร่งใสและปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน บุคลากรตั้งใจค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมีความสามารถในการประสานงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ บุคลากรบริการด้วยความเต็มใจ สะดวกรวดเร็ว และทันเวลา มีใจรักในการให้บริการ ด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรส่งเสริมสัมพันธภาพกับทีมและผู้เกี่ยวข้องและมีความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรมีการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านการพัฒนาเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาผลงานของตนเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของตนอยู่เสมอ

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรมีการปฏิบัติตามหลักไตรสิกขา ด้านสมาธิ ความตั้งใจมั่น เพื่อให้บุคลากรรู้จักวางใจเป็นกลางปฏิบัติงานด้วยความจดจ่อเอาใจใส่ และยึดมั่นอยู่ในหลักจริยธรรมขององค์กรอย่างเคร่งครัดมากขึ้น

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรมีการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ให้บุคลากรเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจของ

ผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กรของตนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานภารกิจการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานและโครงการในระยะเวลาที่กำหนด

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในหลักจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กรของตนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานภารกิจการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการบริการเป็นเลิศ โดยเน้นสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งในด้านต่าง ๆ ด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสัมมนา การจัดอบรมให้ความรู้ด้านการบริการที่ดี แก่ประชาชน

5. องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ควรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายทุกภาคส่วนอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์หลักไตรสิกขาในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นตามหลักอิทธิบาท 4

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้ในองค์กรด้วยแนวพุทธบูรณาการเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2553). การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, (8)2, 33-68.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. (2567). *อัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569*. สืบค้น 10 มกราคม 2567 จาก https://shorturl.asia/JzELI

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน. (2564). *พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชญณา ศิริภิรมย์. (2565). *การส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรของธุรกิจประกันวินาศภัยตามแนวพระพุทธศาสนา* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พีระ อุดมกิจสกุล. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศศิพัชร์ วัฒนรวีวงศ์. (564). *พุทธบูรณาการส่งเสริมนโยบายการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพอย่างยั่งยืนในบริเวณอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่จังหวัดนครราชสีมา* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณิชาพัฒน์ คำดี. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มาลัย สาแก้ว. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกแปลไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 11*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช 2476. (2477, 24 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 51. หน้า 82.

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2540, 31 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 114 ตอนที่ 62 ก. หน้า 12.

Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resources Development: A Management Tool*. United States of America: McGraw-Hill.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.56-70.

การเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ*

THE STRENGTHENING THE LEARNING ORGANIZATION OF CHAIYAPHUM MUNICIPALITY, CHAIYAPHUM PROVINCE

อนุชา พิมายนอก, ชลิดา กันหาลิลา, จักรีวัชระ กันบุรมย์
Anucha Phimainok, Chalida Gunhalila, Chakriwatchara Kanburom
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
Vongchavalitkul University
Corresponding Author E-mail: chalida_gun@vu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ และ 3. เสนอแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 163 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกแบบเจาะจง จำนวน 12 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล เครื่องมือการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์แบบอุปนัย ด้วยการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1. ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37) ดังนี้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเป็นบุคคลรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด และการคิดเป็นระบบ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิมีคุณลักษณะที่สะท้อนองค์การแห่งการเรียนรู้ มีการทำงานเป็นทีมในระดับหนึ่ง แต่ยังมีช่องว่างการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหาร พนักงานและเจ้าหน้าที่ ยังมองแบบแยกส่วนขาดการวางแผนการหลอมรวมองค์ความรู้ในองค์การ 2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ 1. ปัจจัยภายนอก คือ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และกฎหมาย 2. ปัจจัยบริหารในองค์การ

*Received August 9, 2025; Revised September 11, 2025; Accepted September 23, 2025

พบว่า ผู้นำองค์การ เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3. แนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์การเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างความร่วมมือการทำงานภายใต้บริบทความเชื่อมโยงแผนงานพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน เพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหาร พนักงานและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
คำสำคัญ: องค์การแห่งการเรียนรู้; เทศบาลเมืองชัยภูมิ

Abstract

The objectives of this research were as follows: 1. To study the status being the learning organization of Chaiyaphum Town Municipality, 2. To study the factors affecting being the learning organization of municipalities of Chaiyaphum Town Municipality, and 3. The guidelines for strengthening being the learning organization. This research was the mixed research methods. The quantitative research was conducted with samples of 163 people. The research tools were questionnaires, and the data were analyzed to find the frequency, percentage, mean, and standard deviation. A qualitative study was also conducted with 12 key informants selected through purposefully selection, including the mayor, municipal clerk, municipal employees, and municipal council members. The research tool was an in-depth-interview-script, and the analysis was inductive, with data interpretation used to draw conclusions.

The research findings were: 1. The characteristics of being a learning organization of Chaiyaphum Municipality Chaiyaphum Province overall and each aspect is at the highest level; (Mean = 4.37) were including team learning, shared vision, personal mastery, mental models, and systems thinking, and corresponds to key informants Chaiyaphum Municipality personnel have characteristics that reflect a learning organization. There is a certain level of teamwork. But there is still a communication gap between management. Employees and officials, lacking planning for the integration of knowledge in the organization. 2. The factors affecting being the learning organization of municipalities of Chaiyaphum Town Municipality: 1. external factors include politics, economics, social, technology, environmental and law respectively;

2. administrative factors in the organization found the organizational leaders were the most important factor in managing and driving the organization being the learning organization. 3. The Guidelines for strengthening learning organizations were: should create awareness of the importance of organizational development in order to become the learning organization, create cooperation in working within the context of the connection of joint local development plans, and increase the communication channels between management employees and officials at various level.
Keywords: Learning Organization; Chaiyaphum Municipality

บทนำ

แนวคิดเรื่ององค์การแห่งการเรียนรู้ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากทั้งในแวดวงวิชาการและการบริหารจัดการ เนื่องจากนักทฤษฎีองค์การเห็นด้วยการพัฒนาองค์การให้มุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นแนวทางที่สร้างความอยู่รอดเพราะองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นการบริหารที่ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน (ชลิดา กันหาลิลา, 2566)

Senge (1990) เสนอแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยหลักวินัย 5 ประการ (The Fifth Discipline) ได้แก่ 1. การเป็นบุคคลรอบรู้ ผู้บริหารหรือสมาชิกในองค์การจะต้องพัฒนาความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัว เพื่อให้เป็นผู้รู้จริงในเรื่องหนึ่ง ๆ 2. การมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารและสมาชิกขององค์การต้อง มีความเชื่อหรือทัศนคติที่ถูกต้อง 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการทำให้สมาชิกทุกคนขององค์การสามารถมองเห็นภาพขององค์การที่ต้องการร่วมกัน 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และ 5. การคิดเป็นระบบ สมาชิกองค์การมีความสามารถในการมองแบบองค์รวม โดยจะต้องรู้ว่าส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ผลของการเปลี่ยนแปลงส่วนหนึ่ง ๆ จะส่งผลให้ส่วนอื่น ๆ โดย Senge ได้ให้ความสำคัญกับประการที่ 5 ค่อนข้างมาก (ชนิดา จิตตรุทธะ, 2564) ปัจจุบันองค์การ ภาครัฐ ภาคเอกชน ได้ให้ความสำคัญการนำแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้มาพัฒนาองค์การ ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะหน่วยงานระดับท้องถิ่นเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน (สุวารี อินแสน, 2563)

เทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลเมือง มีวิสัยทัศน์ ชัยภูมิเมืองแห่งความสุข บนวิถีเศรษฐกิจสร้างสรรค์ สู่ความน่าอยู่อย่างยั่งยืน จากผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ พบว่า เทศบาลเมืองชัยภูมิมีผล

การดำเนินการตามยุทธศาสตร์สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและไม่สำเร็จตามที่ตั้งไว้ อาทิ การก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก (คสล.) เพื่อให้บริการแก่ประชาชนในการสัญจรไป-มาได้อย่างสะดวกสบายและปลอดภัย แต่ยังพบสภาพปัญหาการเกิดปัญหาน้ำท่วมในช่วงหน้าน้ำหลาก เนื่องจากบางจุดการก่อสร้างถนนปิดกั้นทางเดินของน้ำทำให้เกิดปัญหาดังกล่าว การติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างและขยายเขตไฟฟ้าให้กับประชาชน ยังพบสภาพปัญหาจากระบบการวางตำแหน่งเสาไฟฟ้าและการวางพาดสายไฟฟ้าไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย รวมถึงระบบโทรศัพท์สายสื่อสารจากหน่วยงานอื่น ทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย การบำรุงรักษาดูแลเป็นไปด้วยความยากลำบาก (สำนักงานปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ, 2566)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าเทศบาลเมืองชัยภูมิ ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารและการดำเนินงานตามพันธกิจของเทศบาลเมืองชัยภูมิอย่างต่อเนื่อง อาจมีความราบรื่นและอุปสรรคตามปกติขององค์การทุกแห่ง แม้ว่า เทศบาลจะมีเป้าหมายและความพยายามผลักดันโครงการต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นและการขับเคลื่อนมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ หากแต่วัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์การในด้านการบริหารและการดำเนินงานอาจไม่ได้เป็นวัฒนธรรมเชิงรุก โครงสร้างการบริหารที่เป็นส่วนราชการ อาจยังเป็นข้อจำกัดในการบริหารงานที่ยังขาดความคล่องตัว ในรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567 ผลสรุปความพึงพอใจในด้านคุณภาพการให้บริการประชาชนที่รับบริการมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด โดยได้รับคะแนน 1,001 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1,255 คะแนน ปัญหาที่พบ คือ การแต่งกายขอให้เหมาะสมกับการเป็นหน่วยงานราชการ ข้อเสนอแนะ คือ เจ้าหน้าที่ควรอธิบายให้ชาวบ้านฟังด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายไม่ใช่ภาษาราชการที่ดูยุ่งยากและไม่ชักสีหน้าใส่ประชาชนผู้มาติดต่อ (กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ, 2567)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และเสนอแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยจะก่อเกิดประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบาย การพัฒนาส่งเสริมศักยภาพบุคลากรเมื่อบุคลากรเป็นผู้ที่มีศักยภาพการบริหารกิจการสาธารณะย่อมเป็นประโยชน์ต่อประชาชนยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

3. เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด กรอบการคิดเชิงกลยุทธ์การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก PESTEL Analysis ของ Francis (1967) ได้แก่ 1. การเมือง 2. เศรษฐกิจ 3. สังคม 4. เทคโนโลยี 5. สภาพแวดล้อม และ 6. กฎหมาย ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ได้แก่ 1. การเป็นบุคคลรอบรู้ 2. การมีแบบแผนความคิด 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5. การคิดเป็นระบบ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดปัจจัยการบริหารภายในองค์การ Kaiser (2000) ได้แก่ 1. ผู้นำองค์การ 2. วัฒนธรรมองค์การ 3. พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์การ 4. การบริหารจัดการ และ 5. การสื่อสารภายในองค์การ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชัยภูมิ 273 คน (ข้อมูลบุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีนาคม พ.ศ. 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง 163 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายและสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล 7 คน และสมาชิกสภาเทศบาล 3 คน รวมจำนวน 12 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1. การเป็นบุคคลรอบรู้ 2. การมีแบบแผนความคิด 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5. การคิดเป็นระบบ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ด้วยเกณฑ์ 0.5 โดยทุกข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.65-1.00 การทดสอบแบบสอบถามและหาความเชื่อมั่นโดยวิธีครอนบาค เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach, 1990) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.83 จากนั้นนำ

แบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) เทศบาลตำบลโคกสูง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 30 คน แล้วจึงใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน การสัมภาษณ์ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ชื่อ-นามสกุล อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์คุณลักษณะองค์การที่เรียนรู้ 1. การเป็นบุคคลรอบรู้ 2. การมีแบบแผนความคิด 3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และ 5. การคิดเป็นระบบ ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 1. ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ 1. การเมือง 2. เศรษฐกิจ 3. สังคม 4. เทคโนโลยี 5. สภาพแวดล้อม และ 6. กฎหมาย และ 2. ปัจจัยบริหารภายในองค์การ ได้แก่ 1. ผู้นำองค์การ 2. วัฒนธรรมองค์การ 3. พันธกิจและยุทธศาสตร์องค์การ 4. การบริหารจัดการ และ 5. การสื่อสารภายในองค์การ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองชัยภูมิ 163 คน เก็บคืนด้วยตนเองคิดเป็นร้อยละ 100

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ติดต่อนัดสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน ตามวัน เวลา ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวกโดยมีจริยธรรมในมนุษย์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์แบบอุปนัย ด้วยการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูลหรือปรากฏการณ์ที่ศึกษาจากหลาย ๆ เหตุการณ์ นำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากแต่ละเหตุการณ์ จากนั้นจึงประมวลประเภทของข้อมูลเข้าด้วยกัน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 78 คน (ร้อยละ 47.85) เป็นเพศหญิง 55 คน (ร้อยละ 33.74) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี 68 คน (ร้อยละ 41.72) รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี 43 คน (ร้อยละ 26.38) ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 87 คน (ร้อยละ 62.62) รองลงมามีการศึกษาระดับปริญญาโท 23 คน (ร้อยละ 21.50) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20

ปี 63 คน (ร้อยละ 53.37) รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป 38 คน (ร้อยละ 23.31)

1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า คุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.37) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมและรายด้าน

	ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	การเป็นบุคคลรอบรู้	4.38	0.54	มากที่สุด	3
2.	การมีแบบแผนความคิด	4.33	0.47	มากที่สุด	4
3.	การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน	4.40	0.50	มากที่สุด	2
4.	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.43	0.50	มากที่สุด	1
5.	การคิดเป็นระบบ	4.30	0.46	มากที่สุด	5
	รวม	**4.37**	**0.49**	**มากที่สุด**	

จากตาราง พบว่า คุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.37) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}$=4.43) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}$=4.40) การเป็นบุคคลรอบรู้ ($\bar{X}$=4.38) การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X}$=4.33) และการคิดเป็นระบบ ($\bar{X}$=4.30) วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อสำคัญเป็นรายด้านตามผลการวิจัย เรียงลำดับดังนี้ 1. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.43) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิมีความสามารถและพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมในระดับสูง มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้ในระดับองค์กร สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิมีการทำงานเป็นทีมในระดับหนึ่ง แต่ยังมีช่องว่างโดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานและเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ และการจัดกิจกรรมหรือช่องทางการเรียนรู้ยังอยู่ในวงจำกัดเฉพาะหน่วยงานภายในพื้นที่ 2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.40) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิส่วนใหญ่มีความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรและท้องถิ่น มีการสื่อสารวิสัยทัศน์จากผู้บริหารสู่บุคลากรทุกระดับ ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจสำคัญนี้ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิสามารถมองเห็นภาพของ

องค์การที่ต้องการขับเคลื่อนร่วมกัน แต่ยังพบว่า ระเบียบและข้อบังคับบางประการที่ไม่เอื้อต่อการประสานงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาโครงการต่าง ๆ และการดำเนินการเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยังไม่มีความชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนให้เกิดกิจกรรมการหลอมรวมองค์ความรู้ในองค์การ 3. การเป็นบุคคลรอบรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.38) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ยังขาดกระบวนการพัฒนาตนเองของบุคลากรที่สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงในบริบทที่หลากหลาย 4. การมีแบบแผนความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.33) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิมีแบบแผนความคิดเป็นของตนเองและนำความรู้ที่ได้มาสร้างเป็นแนวคิดของตน แต่การปรับเปลี่ยนมุมมองยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ทันท่วงที สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การปรับเปลี่ยนหรือเปิดรับมุมมองใหม่ ๆ ของบุคลากรยังคงเป็นจุดที่ต้องพัฒนามากที่สุด การที่บุคลากรยึดติดกับกรอบความคิดเดิม ๆ อาจเป็นอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการปรับตัวขององค์กรในอนาคต การสร้างสรรค์แนวคิด วิธีการนวัตกรรมใหม่ ๆ ในเทศบาลยังไม่เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม 5. การคิดเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.30) สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิมีการคิดเป็นระบบในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ บุคลากรเทศบาลเมืองชัยภูมิมีการคิดเป็นระบบแต่ยังมองแบบแยกส่วน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน บางส่วนงานยังเป็นต่างคนต่างทำขาดความเชื่อมโยง มีการมองความเชื่อมโยงของแต่ละส่วนงาน แต่ยังต้องมีการพัฒนาความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรและการวิเคราะห์ผลกระทบของแต่ละการกระทำในเชิงระบบให้มากขึ้น

สรุปผลจากการวิจัย บุคลากรในเทศบาลเมืองชัยภูมิมีคุณลักษณะการเรียนรู้ในระดับสูง โดยมีลักษณะการเรียนรู้ของระดับบุคคลที่โดดเด่น จุดแข็ง บุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์และเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงมีการประสานความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาล จุดที่ต้องพัฒนา ยังขาดความชัดเจนในการดำเนินการเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนกิจกรรมเพื่อหลอมรวมองค์ความรู้ และบุคลากรยังขาดการคิดเป็นระบบ ทำงานแบบแยกส่วนขาดความเชื่อมโยงในการพัฒนาร่วมกัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

สำคัญ พบว่า 1. ปัจจัยทางการเมืองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ของเทศบาล เป็นปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพของรัฐและนโยบายของรัฐที่มีผลต่อนโยบาย แผนงาน ที่ส่งผลต่อความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผู้นำในการพิจารณาการกำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหาและจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชน เช่น รายได้ของประชาชน อัตราการว่างงาน หรือรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรและระบบการเรียนรู้ภายในเทศบาล 3. ปัจจัยทางสังคม แนวโน้มประชากรสูงวัย ค่านิยมและความต้องการของประชาชน ล้วนเป็นตัวเร่งให้เทศบาลต้องเรียนรู้และปรับบริการให้ตอบสนองมากขึ้น รวมถึงวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ ล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องนำไปพิจารณาในการกำหนดนโยบาย 4. ปัจจัยทางเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่เข้ามามีบทบาทวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์การ การจัดการความรู้ ทำให้เทศบาลสามารถจัดกลุ่มองค์ความรู้ให้เป็นหมวดหมู่ ซึ่งระบบนี้จะช่วยสร้างการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในเทศบาล 5. ปัจจัยสภาพแวดล้อม พบว่า การเปลี่ยนแปลงจากภายนอกมีอิทธิพลต่อการวางแผน การเรียนรู้ของบุคลากร และการกำหนดนโยบายของเทศบาล การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยพิบัติ หรือปัญหาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ ส่งผลให้เทศบาลต้องพัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้เชิงนิเวศและการจัดการภาวะวิกฤต และ 6. ปัจจัยทางกฎหมาย กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการท้องถิ่น สิทธิของประชาชน และการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นกรอบที่กำหนดขอบเขตของการดำเนินงานและความสามารถในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลไปยังบุคลากรเทศบาลให้เรียนรู้และติดตามอย่างต่อเนื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาลให้สอดคล้องกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ 2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารภายในองค์การเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า 1. ปัจจัยด้านผู้นำองค์การ อันได้แก่ นายกเทศมนตรีและคณะผู้บริหารเทศบาลเมืองชัยภูมิ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีความเข้าใจในบริบทพื้นที่ท้องถิ่นของตนเองในทุกแง่มุม และมีความรู้ความสามารถในการสร้างพื้นที่ให้บุคลากรในเทศบาลมีแบบแผนความคิด สร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นนำไปสู่การปรับเปลี่ยนวิธีคิด และกระบวนการทำงานของบุคลากรและประชาชนในท้องถิ่น สนับสนุนของบุคลากรและประชาชนในท้องถิ่นด้วยแนวคิดพื้นฐานที่ว่าประชาชน คือ จุดศูนย์กลางของการพัฒนาและจัดว่าเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญของท้องถิ่น นอกจากนั้นผู้นำยังเป็นผู้ที่ส่วนผลักดันให้บุคลากรในองค์การเกิดการร่วมคิด ร่วมปรึกษาหารือ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยพบว่า นายกเทศมตรีเป็นผู้ที่นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่เทศบาลเมืองชัยภูมิซึ่งมีบทบาทและทักษะในการทำหน้าที่กระตุ้นและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถ

นำความรู้ไปใช้ ออกแบบ และคิดค้นรูปแบบใหม่ ๆ ในการทำงาน 2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ พบว่า เทศบาลมีการสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเป็นบุคคลรอบรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแบบแผนความคิดเพื่อพัฒนาตน การเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพิ่มทักษะเชิงวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น บุคลากรมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในเป้าหมายขององค์การ ผลักดันให้มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3. ปัจจัยพันธกิจและยุทธศาสตร์องค์การ พบว่า แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2566-2570) เทศบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี การขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์แบบมีส่วนร่วม ความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรของเทศบาลมีแบบแผนความคิด มีวิสัยทัศน์ร่วมกันในการพัฒนาเทศบาลเมืองชัยภูมิให้เป็นเมืองแห่งความสุข ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี 4. การบริหารจัดการ เทศบาลเมืองชัยภูมิมีการเรียนรู้ร่วมกันจากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์การที่เป็นบุคคลหลายช่วงวัยเพื่อเป็นบุคคลรอบรู้มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายอยู่เสมอ มีแบบแผนความคิด มีการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตนที่ชัดเจนทั้งในการทำงานและการดำรงชีวิต 5. การสื่อสารในองค์การ เทศบาลเมืองชัยภูมิมีรูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้บริหารมีการพบปะแลกเปลี่ยนพูดคุยกับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างการเป็นบุคคลรอบรู้ มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรและผู้บริหารสามารถสื่อสารได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีแบบแผนความคิด มีการสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่จริงใจ เรียนรู้ร่วมกันทำงานเป็นทีม

สรุปผลจากการวิจัย ปัจจัยภายนอกองค์การ ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และกฎหมาย ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบเชิงบวกที่เป็นแรงผลักดัน และเป็นข้อจำกัดต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมือง และปัจจัยบริหารภายใน ผู้นำองค์การถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยนายกเทศมนตรีและผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้

3. แนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ เทศบาลสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังนี้ 1. บุคลากรเป็นบุคคลรอบรู้ บุคคลควรต้องได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะตัวขึ้น เพื่อให้เป็นผู้รู้จริงในเรื่องหนึ่ง ๆ รู้ถึงผลลัพธ์ หรือผลกระทบที่จะเกิดกับเทศบาลและสามารถป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า ส่งเสริมรูปแบบของการเรียนรู้ที่หลากหลาย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกำหนดแผนการจัดการความรู้เพื่อหลอมรวมองค์ความรู้ในเทศบาลเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มีตัวชี้วัด KPI มีการประเมิน ติดตามผล PDCA 2. บุคลากรมีแบบแผนความคิด

มีความเชื่อหรือทัศนคติที่ถูกต้อง เทศบาลต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแนวความคิดระหว่างกันมีแนวความคิดไปในแนวทางเดียวกัน 3. บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เทศบาลควรผลักดันให้บุคลากรสามารถมองเห็นภาพของเทศบาลที่ต้องการมุ่งสู่จุดมุ่งหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน 4. บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เทศบาลควรมีการสร้างบรรยากาศและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้บุคลากรในเทศบาลแต่ละคนเกิดการเรียนรู้และเติบโตไปพร้อม ๆ กัน 5. บุคลากรคิดเป็นระบบ เทศบาลควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ก่อให้เกิดความคิดร่วมกัน บุคลากรสามารถมองแบบองค์รวมโดยจะต้องรู้ว่าส่วนต่าง ๆ ภายในเทศบาลมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เป็นการคิดเชิงกลยุทธ์ที่สามารถนำมาปฏิบัติทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และพิจารณามองเห็นความเชื่อมโยงทั้งสภาพปัญหาและการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาที่กระทบไปยังส่วนงานอื่นได้ 6. เพิ่มและพัฒนาช่องทางการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงานทุกระดับ 7. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกำหนดแผนการจัดการความรู้เพื่อหลอมรวมองค์ความรู้ในองค์การ 8. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาลให้ขยายกว้างออกไปสู่จังหวัดใกล้เคียงหรือระดับประเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าเทศบาลเมืองชัยภูมิมีคุณลักษณะการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่สะท้อนออกมาตามหลักวินัย 5 ประการของ Senge โดยพบว่า บุคลากรมีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์และเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงมีแบบแผนในการประสานความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนพัฒนาตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาล แต่บุคลากรในเทศบาลมียังมองแบบแยกส่วนขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน บางส่วนงานยังเป็นต่างคนต่างทำ การดำเนินการเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ยังไม่มีความชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนให้เกิดกิจกรรมการหลอมรวมองค์ความรู้ในองค์การ เทศบาลมีการทำงานเป็นทีมในระดับหนึ่ง แต่ยังมีช่องว่างการสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหาร พนักงานและเจ้าหน้าที่ระดับต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิด Senge (1990) ที่เชื่อว่า เป็นหัวใจสำคัญและเป็นหลักที่จะใช้ในการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ โดย Senge ได้ให้ความสำคัญประการที่ 5 คือ การคิดเป็นระบบ ค่อนข้างมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก หากสมาชิกองค์การมีความสามารถในการมองแบบองค์รวม โดยจะต้องรู้ว่าส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ผลของการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่ง ๆ จะส่งผลให้ส่วนอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภะรัฐ ยอดระบำ (2561) พบว่า การเป็นองค์การแห่ง

การเรียนรู้ของเทศบาล ประกอบด้วย คุณลักษณะองค์การที่มีการเรียนรู้เกิดขึ้นใน 3 ระดับ ได้แก่ 1. ระดับบุคคล มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง วิธีคิดที่เปิดกว้าง ความคิดเชิงระบบ และความคิดสร้างสรรค์ 2. ระดับกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันความรู้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม และ 3. ระดับองค์การ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การยึดคนเป็นศูนย์กลาง การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และการคาดการณ์ล่วงหน้า และสอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินันท์ มุ่งการนา และคณะ (2562) พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลนครต้องมีองค์ประกอบทั้ง 5 มิติ คือ บุคคลที่รอบรู้ การมีแบบแผนความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ อภิปรายผลดังนี้

2.1 ปัจจัยภายนอกองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกที่เป็นแรงผลักดันและเป็นข้อจำกัดต่อการดำเนินงานของเทศบาลเมืองชัยภูมิให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเมืองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ตลอดจนวิสัยทัศน์ของผู้นำ และกฎหมายเป็นปัจจัยที่เทศบาลจะต้องติดตาม ศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา การกำหนดนโยบายต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การใช้ระบบสารสนเทศการจัดการความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภะรัฐ ยอดระบำ (2561) พบว่า ปัจจัยการเมือง ปัจจัยกฎหมาย เป็นสิ่งที่เทศบาลจะต้องติดตาม ศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลาเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงานของเทศบาล ปัจจัยเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดยุทธศาสตร์ของเทศบาลเพื่อแก้ไขปัญหาและจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ปัจจัยสังคมและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อการดำเนินงานของเทศบาลที่จะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ปัจจัยเทคโนโลยี เป็นสิ่งที่ช่วยให้มีความสะดวกในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน มีระบบการจัดการองค์ความรู้

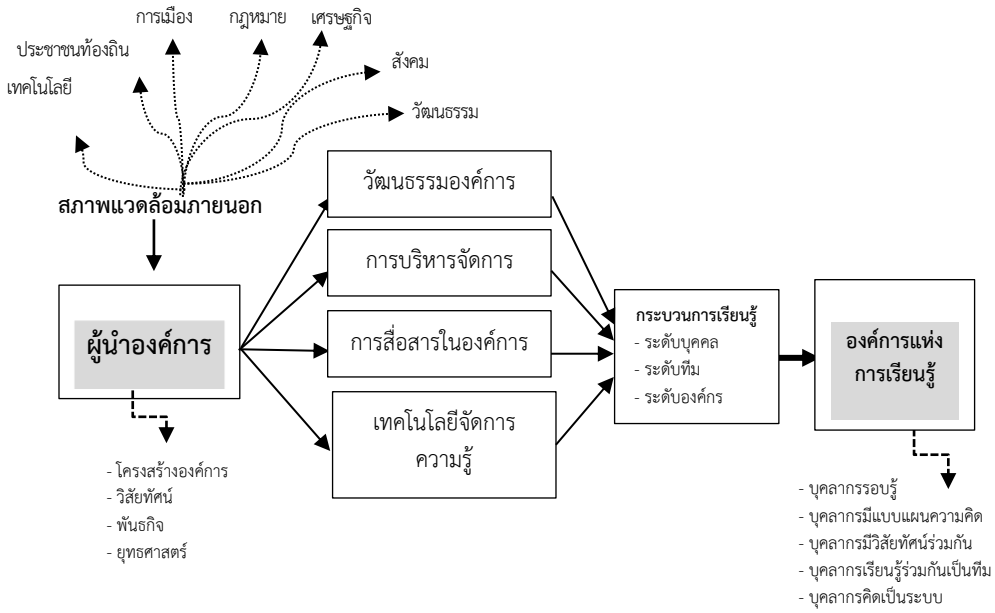
2.2 ปัจจัยการบริหารภายในองค์การเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบเชิงบวกที่เป็นแรงผลักดันการดำเนินงานของเทศบาลเมืองชัยภูมิให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเฉพาะปัจจัยด้านผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารการพัฒนาเทศบาลเมืองชัยภูมิในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นปัจจัยที่ผลักดันสนับสนุนบุคลากรในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ ความคิด เช่น วิสัยทัศน์ รูปแบบการนำและการจูงใจที่จะทำให้สิ่งต่าง ๆ ในเทศบาลให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตินันท์ มุ่งการนา และคณะ (2562) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงล้วนส่งผลต่อการขับเคลื่อนประสิทธิผลของเทศบาลนคร ทุกองค์ประกอบต้องส่งผ่านภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่มีวิสัยทัศน์ ความเฉลียวฉลาด

มีไหวพริบดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และองค์การแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของเทศบาลนคร

3. แนวทางในการเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ ควรสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการมุ่งสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ บุคลากรเป็นบุคคลรอบรู้ บุคลากรมีแบบแผนความคิด บุคลากรมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน บุคลากรมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม บุคลากรคิดเป็นระบบ สอดคล้องกับ Senge (1990) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรซึ่งบุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญาโดยการเรียนรู้ร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ Senge ได้แนะนำว่า องค์กรต้องสร้างวินัย 5 ประการ

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย การเสริมสร้างการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าปัจจัยภายนอกและปัจจัยการบริหารเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยพบว่า ผู้นำ เป็นปัจจัยเชิงบวกที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการให้บุคลากรในเทศบาลเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลไปยังการประสานงานทำงานเป็นทีมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และส่งผลไปยังเทศบาลให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ แสดงความสัมพันธ์โมเดลการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์โมเดลองค์การแห่งการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองชัยภูมิควรมีการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในเทศบาล โดยการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการของบุคลากรว่าต้องการเพิ่มทักษะหรือความรู้เรื่องใดหลังจากนั้นจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยกำหนดตัวชี้วัด KPI เพื่อใช้ในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงบุคลากรทุกสายงานและทุกระดับให้มีโอกาสได้เข้ารับการพัฒนาศักยภาพอย่างเท่าเทียม

2. เทศบาลเมืองชัยภูมิควรจัดเวทีถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์การและสามารถนำองค์ความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดี มี KPI ชี้วัดพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สร้างแผนแม่บทการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงและบูรณาการ เทศบาลเมืองชัยภูมิควรพัฒนา แผนแม่บทการเรียนรู้ขององค์กร ที่เป็นรูปธรรมและชัดเจน โดยแผนนี้ต้องไม่ใช่แค่กิจกรรมปลีกย่อย แต่ต้องถูกออกแบบมาเพื่อหลอมรวมความรู้และบุคลากรเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ไขปัญหาการทำงานแบบแยกส่วนที่ค้นพบในงานวิจัย แต่งตั้งคณะทำงานหรือคณะกรรมการส่งเสริมการเรียนรู้ขององค์กร กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกันที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาลเมืองชัยภูมิ จัดกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันข้ามฝ่าย เช่น โครงการ "แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างแผนก เพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาทของฝ่ายอื่น และเห็นภาพรวมของการทำงานที่เชื่อมโยงกัน

2. ส่งเสริมบทบาทผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ นายกเทศมนตรีและผู้บริหารระดับสูง ควรมีบทบาทเชิงรุกในการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้จุดแข็งด้านผู้นำที่งานวิจัยระบุไว้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนพื้นที่แลกเปลี่ยนหรือเวทีที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันความรู้ และนำเสนอแนวคิดสร้างสรรค์โดยไม่ต้องกลัวการถูกตำหนิ ให้การยอมรับและรางวัลแก่บุคลากรหรือทีมงานที่มีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้หรือนำความรู้ไปประยุกต์ใช้จนเกิดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกัน จะทำให้ทราบข้อมูลเชิงลึกในการเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานของเทศบาล และศึกษาปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ครอบคลุมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดนครชัยบุรินทร์

เอกสารอ้างอิง

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2567*. ชัยภูมิ: เทศบาลเมืองชัยภูมิ.

ชนิดา จิตตรุทธะ. (2564). *ทฤษฎีองค์การ : ปรัชญา กระบวนทัศน์ และแนวคิด* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลิดา กันหาลิลา. (2566). *การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

ชุตินันท์ มุ่งการนา และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลของเทศบาลนคร : การวิเคราะห์เส้นทาง. *วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 11(21), 1-22.

สำนักงานปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ. (2566). *ข้อมูลประชากร*. ชัยภูมิ: เทศบาลเมืองชัยภูมิ.

สุภะรัฐ ยอดระบำ. (2561). *การมุ่งสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลเกาะคา เทศบาลเมืองกระบี่ และเทศบาลนครขอนแก่น* (ดุษฎีนิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวารี อินแสน. (2563). *การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเทศบาลเมืองสามควายเผือก จังหวัดนครปฐม* (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). London: UCL Press.

Francis, J. A. (1967). *Bright Hup PM Project Management*. NJ: Prentice-Hall.

Kaiser, S. M. (2000). *Mapping The Learning Organization: Exploring A Model of Organizational Learning* (Doctoral Dissertation, Louisiana State University and Agricultural & Mechanical College). Baton Rouge, LA: Louisiana State University.

Senge. P. (1990). The Fifth Disciplines: The Art and Practice of the Learning Organization. London: Currency Books.

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

นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*

ADMINISTRATIVE INNOVATION TO DRIVE INTEGRATED BUDDHIST THAI TRADITIONAL MEDICINE OF NAKHON RATCHASIMA PROVINCIAL PUBLIC HEALTH OFFICE

ศิริอัญภัค ศิรินนท์วัชรกุล, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Siri-Anyapak Sirinonwatcharakoon, Surapon Suyaprom, Kiettisak Suklueang
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: maysiri959@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษานวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา 3. นำเสนอนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับที่ความเชื่อมั่น 0.976 สถิติใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 19 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิ 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กระบวนการบริหาร PDCA ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายความผันแปร ได้ร้อยละ 59.7 หลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันทำนายความผันแปร ได้ร้อยละ 75.8 3. นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยด้านการปรับโครงสร้างองค์กร ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ

*Received May 13, 2025; Revised June 18, 2025; Accepted August 28, 2025

ผู้ใช้บริการ ด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล ใช้เทคโนโลยีช่วยในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหาร ด้านการบริหารแบบคล่องตัว ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อย่างเร่งด่วน ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบด้านนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์
คำสำคัญ: นวัตกรรม; แพทย์แผนไทย; พุทธบูรณาการ

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the administrative innovation for driving Thai traditional medicine of Nakhon Ratchasima Provincial Public Health Office. 2. To study the factors affecting administrative innovation for driving Thai traditional medicine of Nakhon Ratchasima Provincial Public Health Office. 3. To propose the administrative innovation for drivig integrated Buddhist Thai traditional medicine of Nakhon Ratchasima Provincial Public Health Office, conducted by the mixed methods. The quantitative research, data were collected from 138 samples using 5 rating scale questionnaires with reliability value of 0.976. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression. For the qualitative research, data were collected through in-depth interviewing 19 key informants and from 10 participants in focus group discussion, then analyzed usign descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. The overall of administrative innovation for driving Thai traditional medicine of Nakhon Ratchasima Provincial Public Health Office was at high level. 2. The factors affecting administrative innovation for driving Thai traditional medicine of Nakhon Ratchasima Provincial Public Health Office was found that the PDCA management process significantly affected the management innovation for driving Thai traditional medicine of the Nakhon Ratchasima Provincial Public Health Office in all aspects at the 0.01 significant level and could jointly predict by 59.7 percent of the variance. Vuuddhidhamma significantly affected at a level of 0.01 and collectively predict by 75.8 percent of the variance. 3. Innovations for driving Thai traditional medicine; in aspect of organizational restructuring, adjusting

the organizational structure to meet service user's needs. In aspect of developing human resource management; guidelines using technology to recruit quality personnel. In aspect of using digital technology, introducing digital technology into management processes. In aspect of agile management, encouraging personnel to proactively seek knowledge. In aspect of creating a culture of innovation, encouraging personnel to think creatively outside conventional boundaries.

Keywords: Innovation; Thai Traditional Medicine; Integrated Buddhist

บทนำ

การแพทย์แผนไทยมีมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย โดยมีหลักฐานจากหินบดยาสมัยทวาราวดี และศิลาจารึกพ่อขุนรามคำแหงที่กล่าวถึงการสร้างสวนสมุนไพรบนเขาหลวง (เขาสรรพยา) เพื่อให้ประชาชนใช้รักษาโรค พร้อมทั้งบันทึกถึงความอุดมสมบูรณ์ของพืชพันธุ์และอาหาร เช่น ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว ซึ่งสะท้อนถึงสุขภาวะของประชาชนในยุคนั้น ด้านประวัติสาธารณสุข เริ่มจากการตั้งกรมการพยาบาลเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2431 ในสมัยรัชกาลที่ 5 เพื่อดูแลศิริราชพยาบาลและจัดการศึกษาวิชาแพทย์ ต่อมาในวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2461 ได้จัดตั้งกรมสาธารณสุข โดยเปลี่ยนจากกรมประชาภิบาลและในปี พ.ศ. 2485 ได้ยกฐานะเป็นกระทรวงสาธารณสุขในสังกัดของรัฐอย่างเป็นทางการ (พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมประชาสงเคราะห์ ในกระทรวงการสาธารณสุข พุทธศักราช 2485, 2485)

ปัจจุบัน แพทย์แผนไทยได้รับการส่งเสริมโดยกรมการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ สถานศึกษาที่ผลิตบุคลากรด้านแพทย์แผนไทย หน่วยผลิตยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์ ผู้ให้บริการทางแพทย์แผนไทย ผู้สืบทอดภูมิปัญญา หน่วยงานคู่ค้าภาครัฐ และพันธมิตรต่าง ๆ หน่วยงานที่นำนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้แก่ หน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อสม. อปท. สมาคมการแพทย์แผนไทย เครือข่ายผู้ประกอบการ ภาครัฐ เอกชน และโรงแรม รวมถึงผู้สนับสนุนงบประมาณ เช่น อปท. สื่อมวลชน สถาบันการเงิน และกองทุนสุขภาพ กรมการแพทย์แผนไทย ยังจัดทำบันทึกข้อตกลง (MOU) และเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อที่ทันสมัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กรมการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก, 2566) กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงสาธารณสุข ที่มีหน้าที่บริหารและขับเคลื่อนงานสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริหารและบริการ การส่งเสริมเทคโนโลยีและข้อมูล การวิชาการและพัฒนาบุคลากร การคุ้มครองภูมิ

ปัญญา และการวิจัยด้านแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2567) โดยจัดอยู่ในโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการจัดการในเรื่องของแพทย์ทางเลือกเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการทางการแพทย์ที่เหมาะสมกับตนเอง

การดำเนินงานของกลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จังหวัดนครราชสีมา ยึดตามจุดยืนของกระทรวงสาธารณสุข โดยเน้นการบริหารจัดการในระดับภูมิภาคร่วมกับส่วนกลาง พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีวิสัยทัศน์เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคมเพื่อประชาชนมีสุขภาพดี ภายใต้พันธกิจในการพัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมและยั่งยืน เป้าหมายหลัก คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างนวัตกรรมเพื่อสุขภาพโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและให้บริการด้วยความอ่อนน้อม (กระทรวงสาธารณสุข, 2567) ปัจจุบัน การแพทย์แผนไทยในจังหวัดนครราชสีมาได้รับความสนใจมากขึ้น โดยมีการจัดพื้นที่บริการเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 45.6 และแยกโครงสร้างบริหารเป็นกลุ่มงานเฉพาะ แม้มีความพร้อมด้านโครงสร้าง เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ และบุคลากร แต่ผลงานบริการยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ จึงควรมีการศึกษาและพัฒนาการบริหารเพิ่มเติม (วัลลภา คงฉันท์มิตรกุล, 2562)

ผู้วิจัยสนใจศึกษานวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา โดยมุ่งเน้นการบริหารอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการ PDCA และบูรณาการหลักวุฒิธรรม 4 ได้แก่ การคบสัตบุรุษ การฟังสัทธรรม การคิดโดยแยบคาย และการปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดนวัตกรรมด้านการบริหาร เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การบริหารงานบุคคล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริหารแบบคล่องตัว และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลให้การบริหารแพทย์แผนไทยมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษานวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อนำเสนอนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสานวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 210 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน่ (Yamane, 1973) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 138 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 19 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา และผู้แทนประชาชน นอกจากนี้ยังมีการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเป็นอย่างดีเกี่ยวกับเรื่องที่วิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และได้ดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของเครื่องมือในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกระบวนการบริหาร PDCA ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักวุฑฒิธรรม 4 ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับนวัตกรรมการบริหารแพทย์แผนไทย

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนและความเหมาะสมของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เช่นเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้รับ ประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์คือ แนวทางในการบูรณาการหลักบริหารตามกระบวนการ PDCA กับหลักวุฑฒิธรรม 4 และนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรของสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 138 คน ด้วยตนเอง

และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้ครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจก

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 19 รูปหรือคน โดยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีการจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบ และการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูปหรือคน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาถอดความ และสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยเทคนิคการถดถอยพหุคูณ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตีความเนื้อหาเชิงลึกจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารแบบคล่องตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

ที่	นวัตกรรมการบริหาร	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร	3.60	0.63	มาก
2.	ด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล	3.65	0.73	มาก
3.	ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.57	0.76	มาก
4.	ด้านการบริหารแบบคล่องตัว	3.46	0.72	ปานกลาง
5.	ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม	3.47	0.74	ปานกลาง
	ภาพรวม	**3.55**	**0.65**	**มาก**

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา พบว่า กระบวนการบริหาร PDCA ส่งผลต่อ

นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 59.7 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 หลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 สามารถร่วมกันทำนายความผันแปรได้ร้อยละ 75.8 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีแนวทางในการบูรณาการดังนี้ 1. กระบวนการบริหาร PDCA ด้านการวางแผน กำหนดนโยบายและเป้าหมายให้ชัดเจน ด้านการปฏิบัติตามแผน ดำเนินการบริหารจัดการงานตามแผนเป้าหมายและตัวชี้วัด ด้านการตรวจสอบ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมตรวจสอบ ด้านการปรับปรุงแก้ไขปรับปรุงกระบวนการตามระยะเวลา 2. หลักวุฒิธรรม 4 ด้านสัปปุริสสังเสวะ (การคบสัตบุรุษ) ศึกษาถอดแบบองค์ความรู้จากท่านผู้รู้ ด้านสัทธัมมัสสวนะ (การฟังสัทธรรม) คัดกรองข้อมูลข่าวสารเฉพาะที่เป็นจริงและมีประโยชน์ ด้านโยนิโสมนสิการ (การคิดโดยแยบคาย) คิดวิเคราะห์แยกแยะอย่างถี่ถ้วนก่อนลงมือปฏิบัติ ด้านธัมมานุธัมมปฏิปัตติ (ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม) ปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบและจริยธรรมขององค์กร 3. นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทย ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร ปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล ใช้เทคโนโลยีช่วยในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหาร ด้านการบริหารแบบคล่องตัว ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อย่างเร่งด่วน ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบด้านนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์

อภิปรายผลการวิจัย

1. นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านการปรับโครงสร้างองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารแบบคล่องตัว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง หากมองในมิติของการพัฒนานวัตกรรมการบริหารจะเห็นได้ว่า การพัฒนาแนวทางการบริหารหรือที่เรียกว่ากลยุทธ์การบริหารสำคัญที่สุด นอกจากนี้ยังมีการปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสม หรือปรับภาระงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่มีอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน

(2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งมีปัจจัยสำคัญ คือ การปฏิบัติงานตามหลัก 7S ประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง รูปแบบระบบ บุคคล ทักษะ ค่านิยม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหาร PDCA ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการตรวจสอบ ด้านการวางแผน การปรับปรุงแก้ไข และด้านการปฏิบัติตามแผน สามารถร่วมกันทำนายนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 59.7 ในภาพรวมจะเห็นว่า กระบวนการบริหาร PDCA ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารในระดับสูง โดยลำดับความสำคัญอยู่ที่การตรวจสอบและการวางแผน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทองดี ปาโส (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย พบว่า การบริหารตามหลัก PDCA ส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย มี 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า การบริหารตามหลัก PDCA สามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย ได้ร้อยละ 78.2 ส่วนหลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลต่อนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านสัปปุริสสังเสวะ การคบสัตบุรุษ ด้านธัมมานุธัมมปฏิปัตติ ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ด้านสัทธัมมัสสวนะ การฟังสัทธรรม และด้านโยนิโสมนสิการ การคิดโดยแยบคาย สามารถร่วมกันทำนายนวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 75.8 ซึ่งถือว่าสูงมากและจุดหนึ่งที่งานวิจัยต่าง ๆ มีผลสรุปเหมือนกันคือ การคบบัณฑิต และการปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูสมุห์คล่อง กมฺพโล (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักวุฒิธรรมในชีวิตประจำวันของนักเรียนโรงเรียนสมานคุณวิทยาทาน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านธัมมานุธัมมปฏิบัติ (การนำไปปฏิบัติ) 2. ด้านโยนิโสมนสิการ (การคิดใคร่ครวญ) 3. ด้านสัปปุริสสังเสวะ (การคบคนดี) และ 4. ด้านสัทธัมมัสสวนะ (การฟังธรรม) นักเรียนได้นำมาใช้ในชีวิตประจำวันมากที่สุด นอกจากนี้โรงเรียนยังได้ร่วมกันพัฒนาแนวทางส่งเสริมการนำหลักวุฒิธรรมไปใช้โดยเน้น

ประเด็นที่สำคัญ คือ ด้านสัปปุริสสังเสวะ (การคบคนดี) ข้อที่ว่าควรปรึกษาพ่อและแม่เมื่อเกิดปัญหาส่วนตัว

3. นวัตกรรมการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยเชิงพุทธบูรณาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา แสดงให้เห็นว่า ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร มีการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ปรับโครงสร้างองค์กรลดความซ้ำซ้อน ด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล มีการใช้เทคโนโลยีสรรหาบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ พัฒนาวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ สร้างระบบแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหาร ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ด้านการบริหารแบบคล่องตัว มีการส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้อย่างเร่งด่วน ปรับกระบวนการบริหารโดยมุ่งเน้นที่การทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม มีการส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบ ด้านนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรกล้าแสดงออกกล้าทดลอง ในภาพรวม นวัตกรรมการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการกับโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อนให้เป็นระบบและการปรับปรุงโครงสร้างบูรณาการร่วมกับองค์กรภาครัฐอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมฆ สมาหิโต (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ส่งผลอย่างเห็นเหตุเป็นผลกับประสิทธิผล การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ประเด็นที่สำคัญคือ การบริหารงานได้ตามเป้าโครงการเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ ผลสำเร็จของโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน อีกประการหนึ่ง คือ การนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนแพทย์แผนไทย ซึ่งจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าได้ผลเป็นที่น่าพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศิษฎ์สร เอกกิตตินันท์ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาการนำฐานข้อมูลขนาดใหญ่มาปรับใช้เพื่อการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมทางหลวง ผลการวิจัยพบว่า มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานของกรมทางหลวง ซึ่งสามารถนำลงไปใช้ได้กับระดับปฏิบัติการอย่างแท้จริง ทั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมลงไปถึงระบบการจัดการของ AI อันจะช่วยให้งานวิจัยนี้พัฒนาต่อยอดออกไปได้เห็นภาพอย่างชัดเจนและใช้งานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้และได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ตรง จากนั้นนำข้อเสนอแนะมาปรับองค์ความรู้ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และได้สังเคราะห์เป็นแผนภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้ บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาเมื่อได้รับการส่งเสริมด้วยการปฏิบัติตามกระบวนการบริหาร PDCA และหลักวุฒิธรรม 4 ส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะอันพึง

ประสงค์ดังนี้ ด้านการปรับโครงสร้างองค์กร มีโครงสร้างองค์กรที่ตอบสนองความต้องการและลดความซ้ำซ้อน ด้านการพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคล ใช้เทคโนโลยีสรรหาบุคลากร พัฒนาวิธีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในกระบวนการบริหาร ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร ด้านการบริหารแบบคล่องตัว ส่งเสริมให้บุคลากรกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ปรับกระบวนการบริหารโดยมุ่งเน้นที่การทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรคิดนอกกรอบด้านนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ สนับสนุนให้บุคลากรกล้าแสดงออก กล้าทดลอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ควรเสริมในเรื่องการบริหารตามกระบวนการ PDCA โดยมุ่งเป้าไปที่การขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยผ่านการบริหารงานที่ทุกฝ่ายได้ร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของการตรวจสอบที่ต้องเป็นไปอย่างเป็นระบบทุกส่วนร่วมกันตรวจสอบกระบวนการทำงาน

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ควรมีการส่งเสริมให้มีการใช้หลักวุฑฒิธรรม 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านธัมมานุธัมมปฏิปัตติ การปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติตามหลักการวัฒนธรรมประเพณีเดิมที่เคยมีมา

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ควรมีการส่งเสริมในเรื่องการขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารแบบคล่องตัว ซึ่งจะทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหาร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ควรใช้กระบวนการ PDCA ในการบริหารการขับเคลื่อนแพทย์แผนไทย กำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายได้ร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ควรกำหนดให้มีการนำเอาหลักวุฑฒิธรรม 4 มาเป็นเงื่อนไขในการขับเคลื่อนแพทย์แผนไทย เน้นเรื่องธัมมานุธัมมปฏิปัตติ การปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม กำหนดแนวปฏิบัติให้บุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติตามหลักการวัฒนธรรมประเพณีเดิมที่ดีที่เคยปฏิบัติกันมา

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ควรขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยด้วยการบริหารองค์กรแบบคล่องตัว ปรับโครงสร้างองค์กรให้เกิดความยืดหยุ่นในการบริหารงาน

ลดความซ้ำซ้อนของตำแหน่งงาน ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลงแต่ยังคงรักษาไว้ซึ่งประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการการแพทย์แผนไทยตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่มีองค์ประกอบสำคัญสำหรับการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการร่วมกับหลักพุทธธรรม โดยอาจจะใช้หลักของอิทธิบาท 4 หรือภาวนา 4 หรือหลักธรรมอื่น ๆ ที่เหมาะสมและสอดคล้อง

2. ควรมีการวิจัยในเชิงลึกเกี่ยวกับประสิทธิผลการขับเคลื่อนแพทย์แผนไทย เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลของการขับเคลื่อนแพทย์แผนไทย และทำให้ได้กระบวนการในการขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยที่มีคุณภาพ

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการขับเคลื่อนแพทย์แผนไทย เพื่อให้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน และได้องค์ความรู้ที่เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนแพทย์แผนไทยซึ่งมีประชาชนเป็นภาคีเครือข่าย และได้แนวทางในการบริหารแพทย์แผนไทยแบบมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

กรมการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก. (2566). *PMQA 4.0 กรมการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: กรมการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก.

กระทรวงสาธารณสุข. (2567). *วิสัยทัศน์ และพันธกิจ*. สืบค้น 10 มีนาคม 2567, จาก https://www.moph.go.th/index.php/about

ทองดี ปาโส. (2566). *พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานที่ดีของบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูสมุห์คล่อง กมฺพโล. (2562). การประยุกต์ใช้หลักวุฑฒิธรรมในชีวิตประจำวันของนักเรียนโรงเรียนสมานคุณวิทยาทาน อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 3(2), 54-66.

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2564). *พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุเมฆ สมาหิโต. (2562). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชกฤษฎีกาจัดวางระเบียบราชการกรมประชาสงเคราะห์ ในกระทรวงการสาธารณสุข พุทธศักราช 2485. (2485, 10 มีนาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. ตอนที่ 16 เล่ม 59 หน้า 3.

วัลลภา คงฉันท์มิตรกุล. (2562). สถานการณ์การให้บริการการแพทย์แผนไทยในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพ*, 5(2), 53-66.

วิศิษฎ์สร เอกกิตตินันท์. (2563). *การพัฒนาการนำฐานข้อมูลขนาดใหญ่มาปรับใช้เพื่อการเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกรมทางหลวง* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2567). *โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค*. สืบค้น 10 มีนาคม 2567 จาก https://shorturl.asia/nPV3R

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. (2567). *บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*. สืบค้น 10 มีนาคม 2567, จาก http://www.korathealth.com/korathealth/workgroup/workgroup.php

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.84-96.

พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร*

BUDDHIST INTEGRATION FOR PROMOTING PERSONNEL WORK MOTIVATION OF MINBURI DISTRICT OFFICE BANKOK

กัณฑ์ชิสา เจริญกิจธินันภ์, สุริยา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
Klanchisa Chareankittinan, Suriya Raksamueng, Phongphat Chittanurak
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: Klanchisa@outlook.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร 3. นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ความเชื่อมั่น 0.994 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการ โดยสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร หลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครในระดับมาก (R=.879**) 3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถใช้ความรู้และประสบการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ บุคลากรเป็น

*Received June 27, 2025; Revised August 26, 2025; Accepted August 29, 2025

ที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรรู้จักวางแผนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชากล้ามอบหมายงานสำคัญให้ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ วางแผนปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า
คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of work motivation of the personnel of Minburi District Office, Bangkok. 2. To study the relationship between the Sanghavatthu 4 and the work motivation of the personnel of Minburi District Office, Bangkok. 3. To present Buddhist integration to promote work motivation of the personnel of Minburi District Office, Bangkok. The research methodology was mixed-method research. The quantitative research conducted by studying 258 samples which were personnel of Minburi District Office collected the data with 5 rating scale questionnaires that had reliability value at 0.994. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient. The qualitative research, data were collected from 10 key informants by in-depth-interviewing analyzed by descriptive interpretation.

The research findings were as follows: 1. The motivation for work of the personnel of Min Buri District Office, Bangkok in overall was a high level. When considering each aspect, it was a high level. 2. The relationship between the Sanghavatthu 4 and the work motivation of the personnel of Min Buri District Office, Bangkok, the Sanghavatthu 4 were a positive relationship with the work motivation of the personnel of Min Buri District Office, Bangkok at a high level (R=.879**). 3. The motivation of Min Buri District Office personnel, Bangkok, included: Work success, personnel were determined to achieve goals, and could use their knowledge and work experience to their full potential. Recognition, supervisors trusted and assigned important tasks, personnel were recognized and respected by their supervisors. Nature of work performed, personnel were assigned tasks that were appropriate for their

abilities and had opportunities to advance in their work. Responsibility, personnel knew how to plan work according to their responsibilities, supervisors dared to assign important tasks. Advancement in job positions, personnel advanced in their positions in order and planned work to advance.
Keywords: Buddhist Integration; Motivation; Work

บทนำ

สำนักงานเขตเป็นองค์กรที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในรูปแบบการปกครองท้องถิ่นของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการปกครองรูปแบบพิเศษ โดยมีลักษณะการทำงานคล้ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 กำหนดว่า การบริหารราชการต้องมุ่งประโยชน์แก่ประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ มีความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนและภารกิจที่ไม่จำเป็น กระจายอำนาจและทรัพยากรสู่ท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการประชาชน และมีความรับผิดชอบต่อผลงานอย่างชัดเจน (พระราชบัญญัติระเบียบราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545, 2545) สำนักงานเขตเป็นองค์การบริหารของเขตในกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครองท้องที่ การพัฒนาชุมชน ส่งเสริมอาชีพ ทะเบียน โยธา ผังเมือง การระบายน้ำ สาธารณสุข การศึกษา การจัดเก็บรายได้ และการดูแลรักษาความสะอาด ต้นไม้ และสวนสาธารณะ รวมถึงการควบคุมโรงเรียนประถมศึกษา และดำเนินการตามข้อบัญญัติหรือกฎหมายที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งการทำงานออกเป็นหลายฝ่าย เช่น ฝ่ายปกครอง ทะเบียน โยธา สุขาภิบาล รายได้ การศึกษา การคลัง เทศกิจ และสวัสดิการสังคม (สถาบันพระปกเกล้า, 2567)

สำนักงานเขตบริหารงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงาน โดยมีอำนาจหน้าที่ตามประกาศกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งครอบคลุมด้านการปกครอง ทะเบียน แผนพัฒนาเขต การบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ทางระบายน้ำและสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมถึงการส่งเสริมอาชีพ การลงทุน การท่องเที่ยว การศึกษา สังคมสงเคราะห์ วัฒนธรรม การกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตยและสิทธิของประชาชน การมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาด การอนามัย การคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติ ผังเมือง วิศวกรรมจราจร การควบคุมอาคาร ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการจัดเก็บรายได้และบังคับใช้ข้อบัญญัติหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย (ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร, 2549)

สำนักงานเขตมีภารกิจหลายด้าน จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี ซึ่งปัญหาที่พบส่วนมากคือพัฒนาบุคลากรไม่ตรงสายงาน บุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจบุคลากร วัฒนธรรมองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจและอุทิศตน การมีแรงจูงใจที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งหากขาดแรงจูงใจอาจเกิดผลเสียต่อองค์กร เช่น การสูญเสียโอกาสในการใช้ศักยภาพของบุคลากร เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรมีมาตรการส่งเสริม เช่น สวัสดิการเพียงพอ ค่าตอบแทนเหมาะสม และความเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและส่งผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน (ชูยศ ศรีวรขันธ์, 2553) โดยแรงจูงใจที่สำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างให้กับบุคลากรคือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Herzberg et al.,1959) และที่สำคัญควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเสริมด้วย คือ หลักของหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน การให้ ปิยวาจา วาจาไพเราะ อัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ สมานัตตตา วางตัวเสมอ (ที.ปา. 11/210/170)

จากความสำคัญของแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี โดยเฉพาะการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตามาใช้ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจอย่างลึกซึ้ง ทำให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคง และสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อประชาชน ทั้งด้านคุณภาพชีวิตและการเข้าถึงสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.84-96.

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสานวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี จำนวน 723 คน (สำนักงานเขตมีนบุรี, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 258 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานเขตมีนบุรี นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางรัฐประศาสนศาสตร์ และนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางพระพุทธศาสนา และผู้แทนประชาชน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และได้ดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของเครื่องมือในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.994 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ 4 ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนและความเหมาะสมของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านเช่นเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้รับ ประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์ คือ แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 258 คน ด้วยตนเอง และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้ครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจก

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้บริหารสำนักงานเขตมีนบุรี จำนวน 3 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงาน

ทางพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน และผู้แทนประชาชน จำนวน 3 คน ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีการจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตีความเนื้อหาเชิงลึกจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.03	0.63	มาก
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	0.71	มาก
3.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.84	0.72	มาก
4.	ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.68	มาก
5.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.91	0.63	มาก
	ภาพรวม	**3.91**	**0.62**	**มาก**

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร หลักสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก (R=.879**)

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 มีแนวทางดังนี้ ด้านทาน การให้ สำนักงานเขตได้ให้สวัสดิการบุคลากรอย่างเหมาะสม ให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านปิยวาจา วาจาไพเราะ แนวทางคือ สำนักงานเขตได้สร้างค่านิยมให้สื่อสารกันด้วยคำสุภาพไพเราะ กล่าวชื่นชมเมื่องานบรรลุเป้าหมาย ด้านอัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์

สำนักงานเขตได้ส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ด้านสมานัตตตา วางตัวเสมอ สำนักงานเขตได้ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นกลาง มีสมานฉันท์ ไม่ให้เป็นฝักฝ่าย ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค ส่วนแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถใช้ความรู้และประสบการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ บุคลากรเป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรรู้จักวางแผนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชากล้ามอบหมายงานสำคัญให้ทำ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ วางแผนปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และแยกเป็นรายได้ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้สร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความมุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถใช้ความรู้และประสบการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นที่ยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ มีอิสระในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และไม่ถูกปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ รู้จักวางแผนการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งตามลำดับ วางแผนปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของพระประยุทธ อริยว์โส (2563) ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานขาดการประสานงานไม่ให้ความสนใจในการดูแลเอาใจใส่ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนอยู่ร่วมกันความสามัคคีกันด้วยความรัก ความอบอุ่น ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2564) ได้วิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานควรได้รับแรงเสริมจากปัจจัยการปฏิบัติงานตามหลัก 7S และปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ 4 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก เนื่องจากได้มีการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 อย่างเหมาะสมด้วยการ ให้กำลังใจในการทำงานและให้อภัยซึ่งกันและกัน กล่าวชื่นชมเมื่องานบรรลุเป้าหมาย ปรึกษาหารือกันด้วยข้อเท็จจริงและแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ส่งเสริมให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน สร้างจิตสำนึกการมีจิตอาสา และส่งเสริมให้บุคลากรรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นกลาง มีสมานฉันท์ ไม่ให้เป็นฝักฝ่าย ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค ส่งเสริมให้รู้จักปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และส่งเสริมให้เป็นคนดีเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรชัย ชุติมันต์ (2559) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุธรรมส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจทรัพยากรธรรมชาติและศาสนา ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัฒนสรณ์ เกียรติฐิติคุณ (2557) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การบูรณาการหลักศีลในการจัดระเบียบ รองลงมา ได้แก่ การบูรณาการหลักขันติในการดูแลความปลอดภัย การบูรณาการหลักปิยวาจาในการดูแลการท่องเที่ยว การบูรณาการหลักอัตถจริยาในการดูแลภารกิจพิเศษอื่น ๆ และน้อยที่สุด คือ การบูรณาการหลักเมตตาในการดูแลการจราจร ตามลำดับ

3. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 โดยใช้หลักทาน การให้ เพื่อให้สวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ใช้หลักปิยวาจา วาจาไพเราะ สร้างค่านิยมการพูดเพราะและสุภาพ สื่อสารกันด้วยข้อเท็จจริง ใช้หลักอัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ ให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ใช้หลักสมานัตตตา วางตัวเสมอ เป็นกลาง มีสมานฉันท์ ไม่ให้เป็นฝักฝ่าย มีความเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลาศ ภูวชนาธิพงศ์ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 มีผลต่อรูปแบบการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยา โดยกระบวนการสร้างเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมเริ่มจากการฝึกฝนตนเองและการสร้างจิตสำนึกต่อผู้อื่นให้เป็นคนมีคุณลักษณะจิตอาสาเป็นพื้นฐานการฝึกตนเองให้อยู่ร่วมในสังคมได้ แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานครมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกิดผลคือ งานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เกิดผลคือ บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกิดผลคือ บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ด้านความรับผิดชอบ เกิดผลคือ บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามกำหนด รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้า เกิดผลคือ บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เกิดการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรได้รับการพัฒนาและเสริมแรงจากการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร เป็นเหตุให้เกิดผลดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนัญพร พิพิธวรโภคิน (2563) ที่ได้วิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุน (เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน)

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยอธิบายได้ว่า พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นผลจากการประยุกต์สังคหวัตถุ 4 เพื่อใช้ในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยขั้นตอน คือ

1. การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ใช้หลักทาน การให้ เพื่อให้สวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม ใช้หลักปิยวาจา วาจาไพเราะ สร้างค่านิยมการพูดเพราะและสุภาพ สื่อสารกันด้วยข้อเท็จจริง ใช้หลักอัตถจริยา บำเพ็ญประโยชน์ ให้บุคลากรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ใช้หลักสมานัตตตา วางตัวเสมอ เป็นกลาง มีสมานฉันท์ ไม่ให้เป็นฝักฝ่าย มีความเสมอภาค

2. แรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เกิดผลคือ งานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เกิดผลคือ บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เกิดผลคือ บุคลากรมีอิสระในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ด้านความรับผิดชอบ เกิดผลคือ บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จตามกำหนด รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ ด้านความก้าวหน้า เกิดผลคือ บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เกิดการพัฒนาความรู้ต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตมีนบุรีควรมุ่งส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม เนื่องจากการเอื้อเฟื้อต่อกันและกันจะสามารถสร้างความสมัครสมานสามัคคี กลมเกลียวกันภายในองค์กร ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตมีนบุรีควรส่งเสริมในเรื่องการวางตัวและการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยว่าบุคลากรเป็นคนของประชาชนทำปฏิบัติงานในหลายบทบาท บุคลากรจึงควรได้รับการส่งเสริมด้านทักษะการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม

3. สำนักงานเขตมีนบุรีควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงออก และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากองค์กรทั้งภายในและภายนอก เนื่องจากการยอมรับถือว่าเป็นความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรพัฒนาตนเองจนเป็นที่ยอมรับ จะได้รับความไว้วางใจในการให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร และกลายเป็นส่วนสำคัญขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักงานเขตมีนบุรีควรมุ่งส่งเสริมบุคลากร โดยการฝึกอบรมให้บุคลากรได้มีส่วนในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ กำหนดมาตรการในการพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการนำเอาการบำเพ็ญประโยชน์มาเป็นเงื่อนไข ให้บุคลากรได้มีโอกาสในการฝึกปฏิบัติและช่วยเหลือสังคมอีกทางหนึ่ง

2. สำนักงานเขตมีนบุรีควรฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสภาพของงาน หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสดงออกต่อสาธารณะในโอกาสต่าง ๆ บุคลากรควรได้รับการฝึกปฏิบัติให้มีการแสดงออก อย่างเหมาะสม

3. สำนักงานเขตมีนบุรี ควรจัดทำโครงการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น จนเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานในภายนอก และควรมีการกำหนดระเบียบไว้อย่างชัดเจนว่า บุคลากรจะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่อง การประยุกต์สังคหวัตถุ 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรสำนักงานเขตมีนบุรี เพื่อศึกษาถึงรายละเอียดและองค์ประกอบที่สำคัญในการนำหลักสังหควัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

2. ควรมีการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานของสำนักงานเขตมีนบุรี โดยการประยุกต์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลจากการบริหารจัดการที่ได้ใช้หลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

3. ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานเขตมีนบุรีตามหลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

กมลาศ ภูวชนาธิพงศ์. (2562). การเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยาสำหรับเยาวชน. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(ฉบับเพิ่มเติม), 75-88.

ชูยศ ศรีวรขันธ์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ธีรชัย ชุติมันต์. (2559). *รูปแบบการจัดการชุมชนตามแนววิถีพุทธที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานคร. (2528, 7 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 102 ตอนที่ 164. หน้า 15.

พระประยุทธ อริยวโส. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน. (2564). *พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติระเบียบราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545. (2545, 2 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก. หน้า 1.

พัฒนสรณ์ เกียรติฐิติคุณ. (2557). *รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ กรุงเทพมหานคร* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัทธนัญพร พิพิธวรโภคิน. (2563). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬา เล่มที่ 11*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สถาบันพระปกเกล้า. (2567). *สำนัก สำนักงานเขตและสภาเขต*. สืบค้น 3 กุมภาพันธ์ 2567, จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%สำนัก_สำนักงานเขตและสภาเขต

สำนักงานเขตมีนบุรี. (2567). *งบประมาณรายจ่ายสำนักงานเขตมีนบุรี*. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://shorturl.asia/hupRT

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.84-96.

Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation Work*. New York: John Wiley and sons.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี*

THE EFFICIENCY IN WORK BY APPLYING THE PRINCIPLES OF IDDHIPADHAMMA OF PERSONNEL OF SAMCHUK SUBDISTRICT MUNICIPALITY AT SAMCHUK DISTRICT IN SUPHANBURI PROVINCE

พระปิติพงษ์ หาสสีโล, นพดล ดีไทยสงค์, วิชชุกร นาคธน,
พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฐวโร)
Prapitiphong Hasasilo, Noppadon Deethaisong, Witchukorn Nakathon,
Phrakhrusophonweeranuwat (Nikhom Natthawaro)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: pitiphong2025@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี และ 3.เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ดำเนินการแบบผสานวิธี คือการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ข้าราชการการเมือง ข้าราชการประจำในเทศบาลตำบลสามชุก และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลสามชุก จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ความรวดเร็ว และปริมาณงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

*Received August 1, 2025; Revised August 22, 2025; Accepted August 27, 2025

ทั้งหมด 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านจิตตะและวิมังสามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ส่วนด้านฉันทะและวิริยะมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 3. การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ 1. ด้านฉันทะ มุ่งเสริมทัศนคติที่ดี พัฒนางานต่อเนื่อง ยกย่องผู้ทำดี เน้นการบริหารเวลาและทำงานเป็นทีม 2. ด้านวิริยะ ปลูกฝังความมุ่งมั่น ตั้งเป้าหมายท้าทาย เน้นวินัยและการใช้เทคโนโลยี 3. ด้านจิตตะ เน้นความตั้งใจ ใส่ใจรายละเอียด สร้างบรรยากาศสมาธิและลดข้อผิดพลาด และ 4. ด้านวิมังสา ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาทันที ใช้ข้อมูลปรับปรุงงานและจัดสรรทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; หลักอิทธิบาทธรรม; เทศบาลตำบลสามชุก; การประยุกต์

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the level of work performance efficiency of personnel in Sam Chuk Sub-district Municipality, Sam Chuk District, Suphanburi Province 2. To investigate the relationship between the principles of Iddhipada and the work performance efficiency of personnel in Sam Chuk Sub-district Municipality, and 3. To propose the application of Iddhipada principles to enhance the work performance efficiency of personnel in Sam Chuk Sub-District Municipality. The study employed a mixed-methods approach. The quantitative research used a questionnaire as the main instrument, with simple random sampling. The qualitative research relied on in-depth interviewing 10 key informants, including scholars and practitioners in Buddhism and public administration, political officials, civil servants in Sam Chuk Sub-District Municipality, and community leaders within the municipality. Data were analyzed was conducted using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient, while interview data were analyzed using content analysis by deswcriptive interpretation.

The findings revealed that: 1. The overall work performance efficiency of municipal personnel was at a moderate level. The highest average score was in work quality, followed by the cost-effectiveness of resources, speed,

and workload, all of which were at moderate levels. 2. The relationship between the Iddhipada principles and work performance efficiency showed a moderate positive correlation with statistical significance. Specifically, Citta, attention and Vimamsa investigation/reflection had a moderate positive correlation, while Chanda desire/interest and Viriya, effort showed a low positive correlation. 3. The application of Iddhipada principles to enhance work performance included: Chanda; promoting positive attitudes, continuous improvement, recognition of good performance, time management, and teamwork. Viriya; fostering determination, setting challenging goals, discipline, and the use of technology. Citta; emphasizing attentiveness, careful planning, creating a focused atmosphere, and reducing errors; and Vimamsa; encouraging analytical thinking, immediate problem- solving, data-driven improvement, and creative resource allocation.

Keywords: Work Performance Efficiency; Iddhipada Principles; Sam Chuk Subdistrict Municipality; Application

บทนำ

ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับพื้นที่ การบริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างคุ้มค่า และบริการสาธารณะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม อีกทั้งยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ การบริหารที่โปร่งใสยังเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความไว้วางใจของประชาชนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น องค์กรที่มีประสิทธิภาพสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างทันท่วงที และบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายได้อย่างมีพลัง สิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นพื้นฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นหนทางในการลดการพึ่งพิงส่วนกลาง ยกระดับความสามารถของท้องถิ่นให้พึ่งพาตนเองได้มากขึ้น (ดรุณี ศรีอุบล และคณะ, 2022)

แม้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยจะได้รับการกระจายอำนาจมากขึ้น แต่ในทางปฏิบัติกลับยังเผชิญปัญหาและข้อจำกัดหลายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร หนึ่งในนั้น คือ ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ไม่เพียงพอและการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และทัศนคติที่เหมาะสม นอกจากนี้ยังมีความซ้ำซ้อนของ

บทบาทระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนและลดประสิทธิภาพการประสานงาน ข้อจำกัดด้านโครงสร้างราชการแบบรวมศูนย์ยังคงเป็นอุปสรรคต่อความคล่องตัว ขณะเดียวกันการเมืองท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมของประชาชนก็ยังไม่เข้มแข็งเพียงพอ ระบบข้อมูลและการบริหารจัดการภายในยังขาดประสิทธิภาพ ส่งผลให้การวางแผนและประเมินผลไม่ตอบสนองสถานการณ์ได้ทันการณ์ จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขอย่างเป็นระบบและยั่งยืน (วัชรินทร์ เหรียญหล่อ, 2566)

เทศบาลตำบลสามชุกมีความพยายามในการปรับปรุงและยกระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถและทักษะของเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความสามารถ และทันสมัย ผ่านการฝึกอบรมและสนับสนุนโอกาสในการเพิ่มพูนศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานตามสิทธิประโยชน์ที่กฎหมายกำหนด พร้อมทั้งปรับปรุงเครื่องมือและเทคโนโลยีที่สนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ การบริหารงานภายในถูกออกแบบให้ลดขั้นตอนและกระจายอำนาจอย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มความคล่องตัว ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการสร้างธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร เพื่อลดปัญหาการทุจริตและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยมีการบูรณาการแผนงานกับหน่วยงานภายนอกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น เทศบาลยังเน้นสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดตามนโยบายของรัฐและความต้องการของพื้นที่ (เทศบาลตำบลสามชุก, 2567)

จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชน เทศบาลตำบลสามชุกจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หนึ่งในแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นและสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจภายในองค์กรได้อย่างยั่งยืนคือการประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต, 2548) หลักธรรมนี้ช่วยให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงาน เกิดความพึงพอใจ มีความเพียรในการเผชิญกับข้อจำกัด มีสมาธิและจดจ่อกับภารกิจที่รับผิดชอบ และรู้จักใช้เหตุผลไตร่ตรองอย่างเป็นระบบ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นคุณลักษณะที่ส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ลดข้อผิดพลาด และเปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเข้ากับการบริหารงานขององค์กรไม่เพียงแต่สร้างเจตคติที่ดีและความรับผิดชอบในตัวบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถขององค์กรท้องถิ่นให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมในระยะยาวและยั่งยืน โดยไม่หลุดจากรากฐานทาง

วัฒนธรรมและจริยธรรมของสังคมไทยโดยเฉพาะในบริบทของจังหวัดสุพรรณบุรีอย่างแท้จริง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2548)

จากบริบทของความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่าการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงเผชิญกับข้อจำกัดและอุปสรรคหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง อิทธิบาทธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญทางพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาเจตคติ และส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ดีของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและยกระดับการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลสามชุกให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อนำเสนอประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ และมีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 13,839 คน (สำนักงานเทศบาลตำบลสามชุก, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ได้แก่ 1. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน 2. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน 3. ผู้บริหารเทศบาล จำนวน 2 คน 4. พนักงานเทศบาล จำนวน 2 คน 5. ผู้นำชุมชน จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 389 ชุด

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตาม วัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (Pearson Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยเชื่อมโยงกับบริบทของข้อมูล เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่ถูกต้องครบถ้วน ตรงตามเป้าหมายของการศึกษา สุดท้ายผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว จัดเรียงและนำเสนอผลการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคุณภาพงาน	3.87	0.57	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.17	0.87	ปานกลาง
3. ด้านความรวดเร็ว	3.28	0.81	ปานกลาง
4. ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร	3.52	0.72	มาก
ภาพรวม	**3.46**	**0.61**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้านที่มีระดับเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง ตามด้วยด้านความรวดเร็ว และด้านปริมาณงาน ซึ่งทั้งสองด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ตัวแปรตาม				
ตัวแปรอิสระ	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านความรวดเร็ว	ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร	ภาพรวม
ฉันทะ ความพอใจ	.233**	.225**	.198**	.279**	.282**

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.97-108.

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี (ต่อ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ตัวแปรตาม				
ตัวแปรอิสระ	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ด้านความรวดเร็ว	ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร	ภาพรวม
วิริยะ (ความเพียร)	.330**	-0.062	-0.046	.246**	.112*
จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่)	.465**	.150**	.201**	.379**	.340**
วิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผล)	.523**	.156**	.173**	.362**	.341**
ภาพรวม	.483**	.146**	.163**	.396**	.335**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านฉันทะหรือความพอใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านวิริยะหรือความเพียร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำเช่นกัน ขณะที่ด้านจิตตะหรือการเอาใจใส่ในการทำงาน และด้านวิมังสาหรือการใช้ปัญญาใคร่ครวญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

3. การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักมีข้อเสนอแนะว่า ด้านฉันทะ ควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และยกย่องผู้ที่มีผลงานดี ด้านวิริยะ ควรปลูกฝังความมุ่งมั่นพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านจิตตะ ควรเน้นการใส่ใจรายละเอียด วางแผนงานอย่างรอบคอบ และใช้ทรัพยากรด้วยความรับผิดชอบ ส่วนด้านวิมังสา ควรส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและการปรับปรุงวิธีทำงานอย่างสร้างสรรค์และคุ้มค่า

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

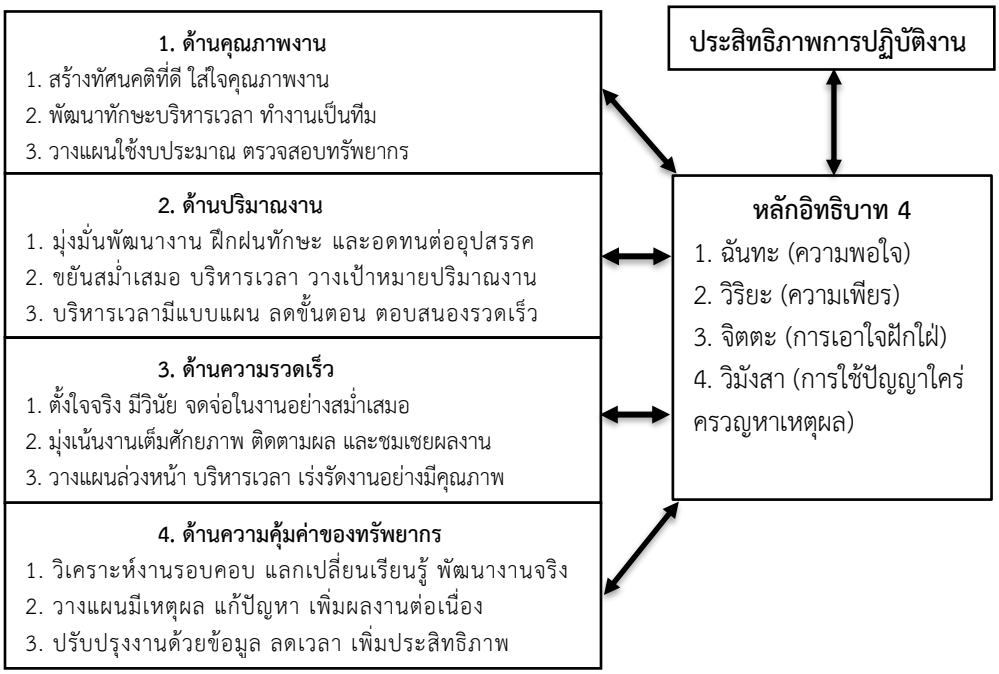
รองลงมา คือ ด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร ความรวดเร็ว และปริมาณงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด การเรียงลำดับด้านต่าง ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นของคุณภาพงานเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ที่ยังควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเนื่องจากสะท้อนถึงการมุ่งเน้นความถูกต้องและมาตรฐานของงานมากกว่าการจัดการทรัพยากร ความเร็ว และปริมาณงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุวิทย์ สิริวฑโน (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชในบริบทที่ว่า การทำงานด้วยความตั้งใจช่วยยกระดับคุณภาพงาน แต่ข้อจำกัดด้านทรัพยากรยังถ่วงความรวดเร็วและปริมาณงาน จึงควรพัฒนาบุคลากรควบคู่การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านฉันทะหรือความพอใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ ด้านวิริยะหรือความเพียร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำเช่นกัน ขณะที่ด้านจิตตะหรือการเอาใจใส่ในการทำงาน และด้านวิมังสาหรือการใช้ปัญญาใคร่ครวญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เนื่องจากสะท้อนให้เห็นว่าการเอาใจใส่และการใช้ปัญญาในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพมากกว่าความพอใจและความเพียรเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญก์วฬาภรณ์ กลิ่นนิ่มนวล (2560) ที่ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4 ในบริบทที่ว่า การส่งเสริมจิตตะและวิมังสาอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ชัดเจน ขณะที่ฉันทะและวิริยะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบควบคู่กับการบริหารเชิงธรรมาภิบาลและการบ่มเพาะหลักอิทธิบาท 4 อย่างลึกซึ้งและครอบคลุม

3. การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี มีข้อเสนอแนะว่า ด้านฉันทะ ควรส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สนับสนุนการทำงานอย่างต่อเนื่องและยกย่องผู้ที่มีผลงานดี ด้านวิริยะ ควรปลูกฝังความมุ่งมั่น พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านจิตตะ ควรเน้นการใส่ใจรายละเอียด วางแผนงานอย่างรอบคอบ และใช้ทรัพยากรด้วยความรับผิดชอบ ส่วนด้านวิมังสา ควรส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการปรับปรุงวิธีทำงานอย่างสร้างสรรค์และคุ้มค่า เนื่องจากการพัฒนาแต่ละด้านจะช่วยเสริมสร้างสมดุลระหว่างทัศนคติ ความเพียร การใส่ใจ และการใช้ปัญญา อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระอุทัย จารุธมฺโม (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง

จังหวัดสุพรรณบุรี ในบริบทที่ว่า ความพอใจในงานยังเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่สามารถพัฒนาได้เพื่อเสริมแรงจูงใจและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาวอย่างมีนัยสำคัญ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากสังเคราะห์การวิจัย สรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลสัมพันธ์กับ 4 มิติหลัก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็ว และด้านความคุ้มค่าของทรัพยากร โดยแต่ละด้านมีแนวทางการปฏิบัติที่มุ่งเสริมสร้างทักษะ ความรับผิดชอบการวางแผน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันยังสอดคล้องกับหลักอิทธิบาทธรรม 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกทางพุทธจิตวิทยาที่ช่วยปรับเจตคติ แรงจูงใจ และกระบวนการคิดของบุคลากรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

การสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเข้ากับการทำงานเชิงวิชาชีพ ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มพลังใจและความมุ่งมั่น แต่ยังช่วยให้บุคลากรใส่ใจรายละเอียด ใช้ปัญญาวิเคราะห์ปัญหา และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เมื่อเชื่อมโยงกับมิติทั้งสี่ด้านของ

ประสิทธิภาพการทำงาน จึงเกิดเป็นกรอบแนวคิดที่สะท้อนถึงการพัฒนาองค์รวมทั้งเชิงคุณภาพ ปริมาณ ความรวดเร็ว และการใช้ทรัพยากรคุ้มค่า ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลตำบลสามชุกควรกำหนดนโยบายพัฒนาทักษะการวางแผน วิเคราะห์และแก้ไขปัญหา โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ฝึกกรณีศึกษา และประเมินผลย้อนกลับจากสถานการณ์จริง

2. เทศบาลตำบลสามชุกควรส่งเสริมระบบแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ เช่น การมอบรางวัล ยกย่องผลงานเด่น และจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. เทศบาลตำบลสามชุกควรกำหนดแนวปฏิบัติร่วมในทุกหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ และพัฒนาผู้บริหารให้เป็นต้นแบบในการบริหารตน คน และงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลตำบลสามชุกควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะการเอาใจใส่และคิดวิเคราะห์ของบุคลากร โดยใช้กิจกรรมกลุ่มและเวิร์กช็อปที่อิงจากสถานการณ์จริงในการทำงาน

2. เทศบาลตำบลสามชุกควรพัฒนาระบบแรงจูงใจผ่านกิจกรรมเชิงบวก เช่น รางวัลตามผลงาน การยกย่องในที่ประชุม และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความเพียร

3. เทศบาลตำบลสามชุกควรบูรณาการแนวคิดหลักธรรมในการวางแผน ประชุม และติดตามงานของหน่วยงาน เพื่อสร้างความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังเทศบาลตำบลอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างในการประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทที่หลากหลาย

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หรือแรงจูงใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเข้าใจองค์รวมของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

กัญก์วพาภรณ์ กลิ่นนิ่มนวล. (2560). *ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท 4* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดรุณี ศรีอุบล และคณะ. (2022). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 13(1), 1-10.

เทศบาลตำบลสามชุก. (2567). *ยุทธศาสตร์การพัฒนา/แนวทางการพัฒนา*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2567, จาก https://samchuk.go.th/content/45/46885

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: บริษัท เอส.อาร์.พริ้นติ้งแมส โปรดักส์ จำกัด.

พระมหาสุวิทย์ สิริวฑโน. (2560). *การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอุทัย จารุธมฺโม. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วัชรินทร์ เหรียญหล่อ. (2566). ปัญหาการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้การควบคุมโดยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 10(5), 1-10.

สำนักงานเทศบาลตำบลสามชุก. (2567). *สถิติประชากรจากทะเบียนบ้านท้องถิ่น อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2567, จาก https://shorturl.asia/HfeFR

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี*

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTING LIFE QUALITY OF PERSONNEL OF MUEANG PATHUMTHANI MUNICIPAL

ณัฐกณัณฐ์ ธิติกิตตินันท์, สุริยา รักษาเมือง, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
Natkanan Thitikisttinan, Suriya Raksamueng, Phongphat Chittanurak
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: natkanan@outlook.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี และ 3. นำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ทำวิจัยแบบผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณโดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง 270 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ความเชื่อมั่น 0.993 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับการวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 รูปหรือคน ซึ่งเลือกโดยเจาะจง โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. หลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก (R=.858**) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และ 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า ด้านความพึงพอใจบุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร ด้านอัตตมโนทัศน์ บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ด้านสุขภาพร่างกายบุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์ มีร่างกายแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่ ด้านสังคมและ

*Received July 22, 2025; Revised August 20, 2025; Accepted August 26, 2025

เศรษฐกิจ บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว มีกิจกรรมทางสังคมเป็นประจำ

คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักพุทธธรรม; คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน; บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal, 2. To study the correlation between Bhavana 4 and life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal and 3. To propose the Buddhadhamma Integration for promoting life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal. The research methodology was mixed method. The quantitative research conducted by collecting data from 270 samples who were personnel of Muang Pathumthani Municipalities and used stratified random sampling. The tool used for data collection was 5 rating scale questionnaires whit the reliability at 0.993. The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Correlation. The qualitative research conducted by in-depth interviewing 10 key-informants and used specifically selected. The data were analyzed by content descriptive interprertation.

The research findings were as follow: 1. The life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipallities, by overall was at high level and all aspect were at high level. 2. The correlation between Bhavana 4 and life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipallities were found that the Bhavana 4 was positive related with the life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipal at the high level (R=.858**) with statistically significat level at 0.01 and accepted research hypothesis. 3. The Buddhadhamma Integration for promoting life quality of personnel of Muang Pathumthani Municipalities was found that: in terms of life satisfaction; employees were satisfied with their work life and were proud to work for the organization. In terms of self-concept; personnel loved and were committed to the organization and help maintain a good image of the organization. In terms of physical health; personnel were in good physical and mental health, and were physically strong and ready to

perform their duties. In terms of society and economy; personnel had sufficient income to support their families and had regular social activities.
Keywords: Integration; Buddhist Principles; Quality of Work Life; Pathum Thani Municipality Personnel

บทนำ

คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายสำคัญของทุกช่วงวัย โดยหน่วยงานรัฐและเอกชนต่างส่งเสริมผ่านโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีคุณภาพชีวิตที่ดีหมายถึงสุขภาพกายและใจที่สมบูรณ์ การมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี และอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการดำรงชีวิต การส่งเสริมคุณภาพชีวิตจึงต้องพิจารณาหลายปัจจัยอย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เนื่องจากสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เช่น การรับรู้ว่าตนมีชีวิตอย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีบรรยากาศดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก (ประยงค์ จันทรแดง, 2561)

รัฐบาลไทยได้มีทิศทางของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ให้กับประชาชน เป็นการบอกทิศทางของการบริหารจัดการในเรื่องคุณภาพชีวิตของประชาชนได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้หน่วยงานทุกหน่วยงานของรัฐต่างก็มีแผนและกิจกรรมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรขององค์ เช่นเดียวกับเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่ได้มีการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรตามยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เน้นในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและบุคลากร โดยการใช้แนวทาง คือ การส่งเสริมความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางสังคม การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพอนามัย การกีฬาและนันทนาการ

เทศบาลเมืองปทุมธานีเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่เกิดจากการปรับการปกครองประเทศใหม่ให้เป็น 3 ระดับ คือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงนี้มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ทันสมัย (เฉลิมพงศ์ มีสมนัย, 2567) การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองปทุมธานีสัมพันธ์กับศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตที่ดี บุคลากรที่มีสุขภาพกายและใจดีจะทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ มีความรักและผูกพันต่อองค์กรเพราะได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ ในทางกลับกัน หากคุณภาพชีวิตไม่ดี งานก็จะด้อยประสิทธิภาพและก่อให้เกิดปัญหาตามมา ปัญหาหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้แก่ รายได้ ทัศนคติและความรับผิดชอบ รวมถึงการดูแลสุขภาพ (เดชา บุญมาสุข, 2559)

ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดีขึ้น ให้มีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตที่มั่นคง และการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลจึง มีสภาพเศรษฐกิจของครอบครัวที่ดี มีการศึกษาที่ดี การมีปัจจัย 4 บริโภคอย่างเพียงพอ (สาริกา หาญพานิชย์, 2558) รวมไปถึงการประยุกต์ใช้หลักธรรม คือ หลักภาวนา 4 กายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย ศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล จิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ ปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา (องฺ.ปญฺจก. (ไทย) 22/39/104) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นตัวช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ซึ่งจะเป็นผลต่อเนื่องให้เกิดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี อันได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต อัตตมโนทัศน์ สุขภาพร่างกาย สังคมและเศรษฐกิจ (Zhan, 1992)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ด้วยพิจารณาเห็นว่า เทศบาลเมืองปทุมธานีได้มีแนวทางในการบริหารงานที่ดี หากมีการศึกษาในรายละเอียดการดำเนินการและการบริหารจัดการโดยบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา กล่าวคือหลักภาวนา 4 จะทำให้การบริหารจัดการในเรื่องของการจัดการคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะสามารถนำเอาองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร และบุคลากรจะสามารถนำเอาองค์ความรู้ไปใช้ในการปรับวิถีชีวิตให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี
3. เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสานวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี 822 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 รูปหรือคน ซึ่งเลือกโดยเจาะจงโดยยึดวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลักที่เป็นผู้บริหารเทศบาลเมืองปทุมธานี นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ และนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานทางพระพุทธศาสนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และได้ดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของเครื่องมือในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.993 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักภาวนา 4 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี และ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลโดยผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนและความเหมาะสมของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้รับ ประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล คือ การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 270 คน ด้วยตนเอง และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้ครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจก

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีการจดบันทึกและบันทึกเสียง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตีความเนื้อหาเชิงลึกจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมทธานี โดยภาพรวม

ที่	คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความพึงพอใจในชีวิต	4.15	0.68	มาก
2.	ด้านอัตตมโนทัศน์	4.03	0.73	มาก
3.	ด้านสุขภาพร่างกาย	3.98	0.75	มาก
4.	ด้านสังคมและเศรษฐกิจ	3.87	0.69	มาก
	ภาพรวม	**4.01**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.26, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$=4.15, S.D.=0.68) รองลงมา ด้านอัตตมโนทัศน์ ($\bar{X}$=4.03, S.D.=0.73) ส่วนด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$=3.87, S.D.=0.69)

2. หลักภาวนา 4 โดยรวม กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมทธานี

		คุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี
หลักภาวนา 4	ค่าสหสัมพันธ์	**.858****
	P	0.01
	ระดับความสัมพันธ์	มาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมทธานี มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับความสัมพันธ์มาก (R=.858**) กล่าวคือ หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีดีขึ้นในระดับมาก

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 มีแนวทางดังนี้ ด้านกายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย ส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาวะทางกาย ด้านศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล ส่งเสริมการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ส่งเสริมเกี่ยวกับศีลธรรม ด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ ส่งเสริมให้บุคลากรฝึกจิตใจให้สงบ และทำสมาธิเป็นประจำ และด้านปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา พัฒนาองค์กรการเรียนรู้ ส่วนคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในชีวิต บุคลากรพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร ด้านอัตตมโนทัศน์ บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร ช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ด้านสุขภาพร่างกาย บุคลากรมีสุขภาพกายสุขภาพใจที่สมบูรณ์ มีร่างกายแข็งแรงพร้อมปฏิบัติหน้าที่ และด้านสังคมและเศรษฐกิจ บุคลากรมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตครอบครัว มีกิจกรรมทางสังคมเป็นประจำ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานีในส่วนของการประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ซึ่งประกอบด้วย กายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย ศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล จิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ และปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่าเทศบาลเมืองปทุมธานีมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องกับหลักภาวนา 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านศีลภาวนา การส่งเสริมด้านศีล คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและปฏิบัติตามกฎระเบียบ และฝึกระเบียบการดูแลสุขภาพให้บุคลากรมีวินัยในการดูแลสุขภาพ นอกจากนี้ ยังได้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านกายภาวนา การส่งเสริมด้านกาย ด้วยการส่งเสริมบุคลากรให้อดทนปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความรับผิดชอบ รู้รอบ มีสติสัมปชัญญะในการปฏิบัติงาน และการออกกำลังกายเป็นประจำ ต่อมาได้ส่งเสริมในเรื่องของปัญญาภาวนา การส่งเสริมด้านปัญญา ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะทางด้านปัญญาอย่างต่อเนื่อง ใช้หลักเหตุผลพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ของตน และมีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ประการสุดท้าย คือ มีการส่งเสริมด้านจิตตภาวนา การส่งเสริมด้านจิตใจ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยสุจริตเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่

ประโยชน์ส่วนตัว ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบโปร่งใส ตรวจสอบได้ ให้บุคลากรเคารพกฎและข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถนอม ขวัญ อยู่สุข (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักภาวนา 4 สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทานได้ถึงร้อยละ 49.20 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลักภาวนา 4 นำมาใช้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศมาวดี ฉากภาพ (2563) ได้วิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสุขภาวะตามหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย) สีลภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม) จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ) และปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านปัญญา) ทำให้ผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพัฒนาสุขภาวะที่สมดุลได้อย่างดียิ่ง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างเป็นเหตุเป็นผลกัน คือ เมื่อมีการนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตบุคลากรดีขึ้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ดังนั้น ไม่ว่าจะดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือประกอบกิจการอันในส่วนที่เกี่ยวข้องหากมีการนำหลักภาวนา 4 เข้ามาประยุกต์ใช้ย่อมให้ผลในเชิงบวก และส่งผลให้ตัวชี้วัดในด้านต่าง ๆ มีค่าที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของณิชาพัฒน์ คำดี (2566) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักภาวนา 4 สามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนได้เป็นอย่างดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพีระ อุดมกิจสกุล (2566) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่า หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การส่งเสริมให้พนักงานออกกำลังกายทุกวัน การส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด และส่งเสริมการพัฒนาความสัมพันธ์ของพนักงานกับคนรอบข้าง ซึ่งทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี พบว่า มีการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้ อาจจะเนื่องจากว่า มีแนวทางการประยุกต์ใช้หลัก

กายภาวนาส่งเสริมให้บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรม หรือใช้มาตรการในการผลักดันให้บุคลากรออกกำลังกายและร่วมกิจกรรมอันเป็นการส่งเสริมร่างกายใช้หลักศีลภาวนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในการใช้ชีวิต การเป็นอยู่ การบริโภคและการออกกำลังกาย รวมไปถึงระเบียบข้อบังคับขององค์กรด้วย ใช้หลักจิตตภาวนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตใจที่มั่นคง เข้มแข็ง มีความเยือกเย็น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ควบคุมอารมณ์และสภาพจิตใจของตนเองได้ และใช้หลักปัญญา ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ด้วยกระบวนการศึกษา และการอบรมความรู้ระยะสั้นให้บุคลากรมีความรู้ในด้านการทำงานและการเป็นอยู่อย่างเหมาะสม ที่สำคัญความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูกิตติพลาธร (กัด กิตฺติธโร) (2562) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มชาติพันธุ์ ในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของกลุ่มชาติพันธุ์มีรูปแบบที่ดี ด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบสังคมเดียวกัน ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรเทศบาลเมืองปทุมธานี มีการส่งเสริมตามกระบวนการในระดับหนึ่งแล้ว ทั้งนี้ การประยุกต์หลักภาวนา 4 เพื่อใช้ในการส่งเสริมจะส่งผลให้การส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ใช้หลักกายภาวนาส่งเสริมให้บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง ด้วยการจัดกิจกรรมหรือใช้มาตรการในการผลักดันให้บุคลากรออกกำลังกาย และร่วมกิจกรรมอันเป็นการส่งเสริมร่างกาย ใช้หลักศีลภาวนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยในการใช้ชีวิต การเป็นอยู่ การบริโภค และการออกกำลังกาย รวมไปถึงระเบียบข้อบังคับขององค์กรด้วย ใช้หลักจิตตภาวนา ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตใจที่มั่นคง เข้มแข็ง มีความเยือกเย็น สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ ควบคุมอารมณ์และสภาพจิตใจของตนเองได้ ใช้หลักปัญญา ส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ด้วยกระบวนการศึกษา และการอบรมความรู้ระยะสั้นให้บุคลากรมีความรู้ในด้านการทำงานและการเป็นอยู่อย่างเหมาะสม ที่สำคัญความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ยั่งยืน

หลักภาวนา 4 ประการข้างต้นเมื่อนำมาเป็นส่วนผสมที่เหมาะควรแล้ว ผลประโยชน์ที่คาดหวังหรือผลที่จะเกิดขึ้นแก่บุคลากร คือ บุคลากรมีความพึงพอใจในชีวิต การทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานและองค์กร และพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร บุคลากรมีอัตมโนทัศน์หรือทัศนคติที่ดีต่อองค์กร คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลักไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน บุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและศักยภาพที่ตนเองมีอยู่เพื่อทำงานให้กับองค์กรอย่างเข้มแข็ง บุคลากรมีสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจดีขึ้น คือมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมที่ดีขึ้นมีกิจกรรมที่กระทำร่วมกันกับสังคมที่ดี และมีสภาพคล่องทางเศรษฐกิจที่ดีมีรายได้เหมาะสมกับรายจ่ายดีมากสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ตามสมควร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรมีแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในด้านสังคมและเศรษฐกิจ เนื่องจากสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคลากรมีความสำคัญกับการเป็นอยู่อย่างมีความสุข ซึ่งควรให้ความสำคัญเป็นประการต้น ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรมีการส่งเสริมเรื่องสุขภาพวะของบุคลากรให้ดีมากยิ่งขึ้น เนื่องจากสุขภาวะของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน คือ เมื่อบุคลากร

มีสุขภาพที่ดีก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งจะส่งผลให้โครงการและกิจกรรมของเทศบาลประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

3. เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรมีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้านจิตใจให้บุคลากรมีจิตใจที่มั่นคงที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ให้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น ไม่วู่วามเป็นคนใจเย็นมีน้ำใจไมตรีต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร มีสภาพจิตใจที่ดีมีความยิ้มแย้มแจ่มใสในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรโดยเน้นสังคมและเศรษฐกิจ ด้วยการ ปรับแผนดำเนินงานที่เน้นการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเอง การเลื่อนขึ้นตำแหน่งเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือสหกรณ์ที่ให้การช่วยเหลือบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้รู้จักการออมเพื่ออนาคต กำหนดให้บุคลากรต้องร่วมกิจกรรมทางสังคมเช่นกิจกรรมตามประเพณีในชุมชน

2. เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรให้การส่งเสริมด้านสุขภาวะทางกายของบุคลากร โดยมีมาตรการให้บุคลากรออกกำลังกายเป็นประจำ จัดทำสนามกีฬาสำหรับบุคลากร จัดโครงการในการเล่นกีฬาให้บุคลากรได้มีโอกาสในการเล่นกีฬาและแข่งขันกีฬา จัดให้มีศูนย์ข้อมูลด้านสุขภาพสำหรับบุคลากร ให้บุคลากรได้เรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน พร้อมกันนั้น ควรมีมาตรการกระตุ้นบุคลากร ให้รู้จักรักษาสุขภาพและออกกำลังกายอยู่อย่างสม่ำเสมอ

3. เทศบาลเมืองปทุมธานี ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีจิตใจที่เข้มแข็งผ่านกิจกรรมการอบรมพัฒนาจิตใจ ให้วัดเป็นส่วน หนึ่ง ในการพัฒนาจิตใจของบุคลากร ด้วยการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานยกระดับจิตใจของบุคลากรให้สูงขึ้นให้มีจริยธรรม มีความเยือกเย็น โดยกำหนดให้บุคลากรทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาจิตใจ และการปฏิบัติธรรมเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรได้ยกระดับจิตใจของตนเอง ให้เหมาะกับการทำงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเป็นผู้ให้บริการแก่ประชาชนที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้คุณภาพการให้บริการประชาชนดีขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักภาวนา 4 เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาถึงรายละเอียดและองค์ประกอบที่สำคัญในการนำหลักภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

2. ควรมีการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการประยุกต์ตามหลักภาวนา 4 เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลจากการบริหารจัดการที่ได้ใช้หลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม

3. ควรมีการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักภาวนา 4 เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพงศ์ มีสมนัย. (2567). *การบริหารราชการไทย (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3) หน่วยที่ 14*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ณิชาพัฒน์ คำดี. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เดชา บุญมาสุข. (2559). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ถนอมขวัญ อยู่สุข. (2563). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธของผู้เกษียณอายุการปฏิบัติงานจากกรมชลประทาน* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทัศมาวดี ฉากภาพ. (2563). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสุขภาวะผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประยงค์ จันทรแดง. (2561). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวศาสนา*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พริ้นติ้ง เฮาส์.

พระครูกิตติพลาธร (กัด กิตฺติธโร). (2562). *รูปแบบการพัฒนาชีวิตด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของกลุ่มชาติพันธุ์ ในจังหวัดศรีสะเกษ* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พีระ อุดมกิจสกุล. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทไปรษณีย์ไทย ดิสทริบิวชั่น จำกัด* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกแปลไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 22*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สาริกา หาญพานิชย์. (2558). *การศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงพุทธบูรณาการ* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

Zhan. (1992). Quality of life: Conceptual and measurement issue. *Journal of Advanced Nursing*, 17(7), 795-800.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.122-135.

การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม*

LOCAL POLITICIANS BUDDHIST OF AT BANG GRABUE SUB-DISTRICT MUNICIPALITY IN BANG KHONTI DISTRICT OF SAMUT SONGKRAM PROVINCE

พระครูสังฆรักษ์อธิวัฒน์ อธิวฑฺฒโน
Phrakhrusangkharak Atiwat Ādhivadhano
วัดตะโหนดราย สมุทรสงคราม
Wat Tanot Rai, Samut Songkhram
Corresponding Author E-mail: phramhapnwaspuyychotko@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักราชสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่น และ 3 เสนอแนวทางการพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี โดยมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ด้วยสูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน ด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.894 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลโดยสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 รูปหรือคน โและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. หลักราชสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาชุมชนในระดับปานกลาง (R=0.503**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อมีการประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวจะทำให้การพัฒนาชุมชนมีคุณภาพยิ่งขึ้น 3. แนวทางการพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่น ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. สัสสเมธะ มุ่งพัฒนาการเกษตรและความมั่นคงทางอาหาร 2. ปุริสเมธะ ส่งเสริมบุคลากรที่มีคุณธรรมและบริหารงานอย่างโปร่งใส 3. สัมมาปาสะ สนับสนุนอาชีพที่สอดคล้องกับ

*Received July 5, 2025; Revised July 24, 2025; Accepted July 30, 2025

อัตลักษณ์ท้องถิ่น และ 4. วาจาเปยยะ สื่อสารด้วยความสุภาพเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารท้องถิ่นอย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชน
คำสำคัญ: การพัฒนาชุมชน; พุทธวิถี; นักการเมืองท้องถิ่น; เทศบาลตำบลบางกระบือ; จังหวัดสมุทรสงคราม

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the level of community development initiated by local politicians at Bang Krabue Sub-District Municipality, Bang Khonthi District, Samut Songkhram Province; 2. To explore the relationship between the principle of Raja-Sangahavatthu Dhamma and community development among local politicians in the area; and 3. To propose a Buddhist method approach to community development for local politicians, conducted by the mixed methods. The quantitative data were collected from 333 eligible voters using a questionnaire with an overall reliability score of 0.894. The data were analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation coefficient. The qualitative data were collected by in-depth interviewing 10 key informants, including both laypersons and monks, and analyzed using descriptive content interpretation.

The research findings revealed that: 1. The overall level of community development led by local politicians was high. 2. The application of Raja-Sangahavatthu 4 was moderately correlated with community development (R=0.503**) with a statistically significant positive relationship at the 0.01 level, indicating that incorporating this Buddhist principle can enhance the quality of community development. 3. Buddhist-oriented approach to community development consists of four dimensions: 1. Sassamedha; promoting agriculture and food security through effective management of basic resources. 2. Purisamedha; promoting good governance by selecting morally upright and competent personnel. 3. Sammapasa; supporting local occupations aligned with community identity to reduce inequality. And 4. Vacapeyya; using polite and constructive communication to foster public participation. These findings reflected the effective integration of Buddhist

principles into local administration in ways that align with cultural context and community lifestyles.

Keywords: Community Development; Buddhism; Local Politicians; Bang Krabue Subdistrict Municipality; Samut Songkhram Province

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ประชาชนในพื้นที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การบริหารจัดการและบริการสาธารณะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2535) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่นนั้น คือ รูปแบบหนึ่งของการกระจายอำนาจทางการเมืองที่ให้สิทธิแก่ประชาชนในการบริหารพื้นที่ของตนเอง ซึ่งถือเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตย จากแนวคิดนี้ ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่นไม่ใช่เพียงเรื่องของการจัดการงบประมาณหรือโครงสร้างพื้นฐาน แต่ยังครอบคลุมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสร้างจิตสำนึกพลเมืองในระดับฐานราก

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทย โครงสร้างและรูปแบบของการปกครองท้องถิ่นยังคงเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ ทั้งในด้านการจัดสรรอำนาจ การมีส่วนร่วมของประชาชน และประสิทธิภาพในการดำเนินนโยบาย ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล (2559) ชี้ให้เห็นว่า การปฏิรูปท้องถิ่นของไทยยังขาดการสนับสนุนในเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมทางการเมือง ทำให้การกระจายอำนาจยังไม่บรรลุผลเท่าที่ควร สอดคล้องกับฒาลัศมา จุลเพชร (2565) ที่เสนอว่า แนวคิดการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่นแม้จะได้รับการส่งเสริมจากรัฐธรรมนูญและนโยบายต่าง ๆ แต่ยังคงถูกจำกัดด้วยกลไกจากส่วนกลางและทัศนคติของเจ้าหน้าที่รัฐบางกลุ่ม

เมื่อพิจารณาถึงบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน จะพบว่าคุณลักษณะของผู้นำและวิธีคิดเชิงคุณธรรมมีอิทธิพลต่อคุณภาพของนโยบายและการมีส่วนร่วมอย่างยิ่ง วิษณุ คชรัตน์ (2564) ระบุว่า การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้หน่วยงานสามารถได้รับความไว้วางใจจากประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน เช่นเดียวกับศราวุธ ขันธวิชัย และคณะ (2564) ที่เน้นว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชนในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความเข้าใจ และพื้นที่ในการแสดงออกเพื่อให้เกิดประชาธิปไตยที่สมบูรณ์

เทศบาลตำบลบางกระบือ จังหวัดสมุทรสงคราม เป็นพื้นที่หนึ่งในตัวอย่างที่มีความโดดเด่นทั้งในด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิต และศักยภาพทางเศรษฐกิจ การที่นักการเมืองท้องถิ่น

จะสามารถพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืนนั้นจำเป็นต้องเชื่อมโยงแนวทางพัฒนากับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและรากเหง้าทางจิตวิญญาณ วาธิณี วงศาโรจน์ (2565) สนับสนุนแนวคิดนี้ โดยเสนอว่า นโยบายสาธารณะที่ดีควรบูรณาการความเข้มแข็งของประชาชนเข้ากับการเติบโตทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างความแข็งแรงให้กับประเทศในภาพรวม ดังนั้น การศึกษาการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นตามแนวพุทธวิถีผ่านหลักราชสังคหวัตถุธรรมในพื้นที่เทศบาลตำบลบางกระบือ จึงเป็นการพัฒนาเชิงคุณธรรมที่ไม่เพียงตอบโจทย์ความยั่งยืนในระดับท้องถิ่น แต่ยังสอดคล้องกับการสร้างประชาธิปไตยที่เข้มแข็งจากฐานรากอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักราชสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mix Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเลือกตั้ง อายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปที่อาศัยอยู่ในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 1,953 คน (สำนักงานบริหารทะเบียน กรมการปกครอง, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์โดยตรงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป 2. กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 2 คน 3. กลุ่มนักการเมือง

ท้องถิ่น จำนวน 2 คน 4. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบลบางกระบือ จำนวน 2 คน และ 5. ประชาชน จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (Check List) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักราชสังคหวัตถุธรรม 4 ด้าน รวม 16 ข้อ ตอนที่ 3 การพัฒนาชุมชน 3 ด้าน รวม 12 ข้อ ทั้งตอนที่ 2 และ 3 ใช้มาตรวัด 5 ระดับ (Likert, 1967) ตอนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเสนอความคิดเห็น และตอนที่ 5 หมายเหตุเพิ่มเติม (ถ้ามี) แบบสอบถามชุดนี้มุ่งให้ข้อมูลครบถ้วนทั้งด้านปริมาณและเชิงลึก โดยแบบสอบถามทั้ง 5 ตอนนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน จากนั้นจึงทำการแจกแบบสอบถาม

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำตามกระบวนการที่เป็นระบบ โดยเริ่มจากการศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้น จากนั้นจึงศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพิ่มเติมอย่างรอบด้านให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ก่อนนำร่างแบบสัมภาษณ์ไปปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำมาปรับปรุงให้เหมาะสม สุดท้ายผู้วิจัยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอย่างมีประสิทธิภาพและตรงประเด็นที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1. ขอหนังสืออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิตถึงเทศบาลตำบลบางกระบือ เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม 2. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 333 ชุด ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ 3. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เริ่มจากการขอหนังสืออนุญาตจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ เพื่อแจ้งและขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเข้าร่วมสัมภาษณ์ จากนั้นจึงทำนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ให้เหมาะสมกับความสะดวกของผู้ให้ข้อมูล เมื่อถึงกำหนดจึงดำเนินการสัมภาษณ์ตามแผนที่วางไว้ โดยได้รับอนุญาตให้บันทึกเสียง จดบันทึก และถ่ายภาพประกอบเพื่อความครบถ้วนของข้อมูล สุดท้ายผู้วิจัยได้นำข้อมูลดิบทั้งหมดมารวบรวมและจัดเตรียมไว้สำหรับการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมแปลผลตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981) และสถิติอนุมานใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's r) เพื่อวัดความสัมพันธ์ของตัวแปร ส่วนข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดหมวดหมู่และนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตาราง

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยยึดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยเริ่มจากการวางเค้าโครงของข้อมูล โดยจัดทำรายชื่อคำหรือข้อความที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย แล้วจำแนกออกเป็นหมวดหมู่ (Categories) เพื่อความสม่ำเสมอในการวิเคราะห์ จากนั้นพิจารณาบริบทหรือสภาพแวดล้อมของข้อมูลที่ได้มา พร้อมเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้การวิเคราะห์มีความลึกซึ้งและสามารถประยุกต์ใช้ในการตีความหรือเปรียบเทียบกับข้อมูลอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม พบผลการศึกษาดังตารางที่ 1-2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติตามหลักราชสังคหวัตถุ โดยภาพรวม

หลักราชสังคหวัตถุ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สัสสเมธะ การส่งเสริมการเกษตร	3.89	0.41	มาก
2. ปุริสเมธะ การส่งเสริมคนดีมีความสามารถ	2.60	0.44	ปานกลาง
3. สัมมาปาสะ การส่งเสริมอาชีพ	3.76	0.39	มาก
4. วาจาเปยยะ ความมีวาจาอันดูดดื่มน้ำใจ	4.01	0.49	มาก
ภาพรวม	**3.57**	**0.35**	**มาก**

เมื่อวิเคราะห์ตามหลักราชสังคหวัตถุ 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.57) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วาจาเปยยะ หรือการสื่อสารที่ดูดดื่มน้ำใจ ($\bar{X}$=4.01) รองลงมา คือ สัสสเมธะ ($\bar{X}$=3.89) และสัมมาปาสะ ($\bar{X}$=3.76) และด้านปุริสเมธะ เกี่ยวกับการส่งเสริมคนดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$=2.60) อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า

นักการเมืองท้องถิ่นมีจุดแข็งด้านการสื่อสารและส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ แต่ยังขาดการเน้นส่งเสริมบุคลากรที่มีคุณธรรมและความสามารถอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวม

ลำดับ	การพัฒนาชุมชนนักการของเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.	ด้านเศรษฐกิจชุมชน	4.11	0.42	มาก
2.	ด้านสังคม	3.52	0.51	มาก
3.	ด้านสิ่งแวดล้อม	4.20	0.50	มาก
	ภาพรวม	**4.10**	**0.41**	**มาก**

ในภาพรวมของการพัฒนาชุมชน นักการเมืองท้องถิ่นได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.10) โดยด้านสิ่งแวดล้อมได้รับคะแนนสูงสุด ($\bar{X}$=4.20) รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจชุมชน ($\bar{X}$=4.11) และด้านสังคม ($\bar{X}$=3.52) การสัมภาษณ์เชิงลึกยังพบว่าผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และการใช้โซเชียลมีเดียเป็นช่องทางใหม่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันก็มีความพยายามสร้างสังคมที่มีคุณธรรม ความเสมอภาค และส่งเสริมความไว้ใจภายในชุมชน ในด้านสิ่งแวดล้อม นักการเมืองท้องถิ่นมีบทบาทชัดเจนในการส่งเสริมการเพิ่มพื้นที่สีเขียว การลดการใช้สารเคมี และการปลูกฝังจิตสำนึกผ่านหลักพุทธธรรม เช่น เมตตาและความพอเพียง ทำให้การพัฒนาชุมชนในภาพรวมมีแนวโน้มที่ยั่งยืน และสอดคล้องกับอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของชุมชนอย่างแท้จริง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักราชสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ตารางที่ 3 หลักราชสังคหวัตถุ 4 กับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม	ตัวแปรตาม		
ตัวแปรอิสระ		1. ด้านเศรษฐกิจชุมชน	2. ด้านสังคม	3. ด้านสิ่งแวดล้อม
หลักราชสังคหวัตถุ 4	.503**	.248**	-.008	.708**

ตารางที่ 3 หลักราชสังคหวัตถุ 4 กับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม (ต่อ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		ตัวแปรตาม		
ตัวแปรอิสระ	การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม	1. ด้านเศรษฐกิจชุมชน	2. ด้านสังคม	3. ด้านสิ่งแวดล้อม
1. สัสสเมธะ				
การส่งเสริมการเกษตร	**.851****	.294**	.084	.575**
2. ปุริสเมธะ				
การส่งเสริมคนดีมีความสามารถ	**.721****	.125*	-.109*	.428**
3. สัมมาปาสะ				
การส่งเสริมอาชีพ	**.855****	.301**	-.098	.652**
4. วาจาเปยยะ				
ความมีวาจาอันดูดดื่มน้ำใจ	**.802****	.104	.083	.629**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักราชสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r=.503**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักราชสังคหวัตถุ 4 ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาชุมชนในภาพรวม

เมื่อจำแนกตามมิติของการพัฒนา พบว่า ด้านเศรษฐกิจชุมชนมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก (r=.248**) แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสังคมพบว่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมากถึงขั้นไม่สัมพันธ์กันเลย (r=–.008) ขณะที่ด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (r=–.708**) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แม้จะเป็นความสัมพันธ์ทางลบ แต่ยังคงสะท้อนถึงแนวโน้มที่น่าสนใจในแง่ของผลกระทบต่อแนวทางการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการทดสอบสมมติฐานสนับสนุนว่า หลักราชสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาชุมชนในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ หากนักการเมืองท้องถิ่นสามารถประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลต่อคุณภาพการพัฒนาชุมชนที่ดีขึ้นในทุกมิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารเชิงคุณธรรมและการเมืองฐานรากที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง จึงสามารถยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้

3. การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ดำเนินการโดยยึดหลักราชสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ สัสสเมธะ มุ่งจัดการทรัพยากรพื้นฐานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความมั่นคงทางอาหาร ปุริสเมธะ เน้นการส่งเสริมคนดีมีความสามารถเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบที่โปร่งใส สัมมาปาสะ สนับสนุนอาชีพที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์ชุมชนและสร้างเครือข่ายเศรษฐกิจท้องถิ่น และวาจาเปยยะ ใช้การสื่อสารที่สุภาพและสร้างสรรค์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และความร่วมมือในชุมชน ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวสะท้อนถึงการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารท้องถิ่นอย่างสอดคล้องกับบริบทและวิถีชีวิตของชุมชนอย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนถึงบทบาทเชิงรุกในการขับเคลื่อนงานพัฒนาที่อิงหลักราชสังคหวัตถุ 4 โดยเฉพาะด้านวาจาเปยยะที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความสำคัญของการสื่อสารที่สุภาพ จริงใจ และสร้างสรรค์ ซึ่งช่วยส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจจากประชาชน รองลงมาคือด้านสัสสเมธะที่เน้นการส่งเสริมเกษตรกรรมและความมั่นคงทางอาหาร ขณะที่ด้านสัมมาปาสะก็แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านวิสาหกิจชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของณัฏฐนันท์ พูนธนโชคก์ และคณะ (2566) และนวนันท์ ปาระกุล และเจนยุทธ์ ปาระกุล (2561) ที่ชี้ถึงบทบาทของการสื่อสารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักราชสังคหวัตถุในการเสริมสร้างองค์กร ส่วนการพัฒนาชุมชนในด้านสิ่งแวดล้อมพบว่ามีระดับสูงสุด แสดงถึงการอนุรักษ์พื้นที่สีเขียว การลดสารเคมี และการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ ขณะที่ด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะการส่งเสริมอาชีพและคุณธรรมในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัททดล เสวตวรรณ (2564) ที่ชี้ว่า การพัฒนาชุมชนที่ตั้งอยู่บนฐานของคุณธรรม เศรษฐกิจเข้มแข็ง และสังคมที่มีส่วนร่วมจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างประชาธิปไตยท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักราชสังคหวัตถุธรรมกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า หลักราชสังคหวัตถุ 4 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนว่า การบริหารงานที่ประยุกต์ใช้หลักทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา สามารถเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความร่วมมือ และความไว้วางใจของประชาชนได้อย่าง

มีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม เมื่อลงลึกเป็นรายด้าน พบว่าความสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับน้อยมาก ด้านสังคมไม่มีนัยสำคัญ และด้านสิ่งแวดล้อมแม้จะมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางแต่เป็นเชิงลบ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่เชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมกับการปฏิบัติงานเชิงรูปธรรมหรือการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของนวนันท์ ปาระกุล และเจนยุทธ์ ปาระกุล (2561) ที่ชี้ว่า การใช้หลักธรรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอหากขาดเจตจำนงและกลไกการมีส่วนร่วมที่แท้จริง รวมถึงงานของณัฏฐนันท์ พูนธนโชคก์และคณะ (2566) ซึ่งพบว่า การนำหลักราชสังคหวัตถุมาใช้ในงานบริการสาธารณะช่วยยกระดับโครงสร้างแต่ยังไม่เข้าถึงมิติทางสังคมอย่างแท้จริง เช่นเดียวกับงานของเจด็จ คชฤทธิ์ (2562) ที่ชี้ว่า หลักราชสังคหวัตถุสามารถเป็นเครื่องมือทางจริยธรรมและกฎหมายในการบริหารงานที่โปร่งใสและยึดประโยชน์สาธารณะ ดังนั้น แม้ความสัมพันธ์จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่หากมีการปรับใช้หลักธรรมเชิงระบบ ควบคู่กับนโยบายและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ก็สามารถพัฒนาชุมชนให้ก้าวสู่ความยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาชุมชนของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือมีความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับการประยุกต์ใช้หลักราชสังคหวัตถุ 4 ในหลายมิติ โดยเฉพาะด้านสัสสเมธะ การส่งเสริมเกษตรที่มุ่งจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของพระศกลวัธน์ จิตฺตปญฺโญ (2563) ซึ่งชี้ถึงบทบาทของผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและคุณภาพชีวิต ด้านปุริสเมธะ การส่งเสริมคนดีมีความสามารถ ก็สะท้อนถึงการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งสัมพันธ์กับข้อเสนอของกิตติศักดิ์ หนูชัยแก้ว (2566) ที่มองว่าหลักธรรมนี้ช่วยเสริมสร้างความชอบธรรมในการใช้อำนาจรัฐ ขณะที่ด้านสัมมาปาสะ การส่งเสริมอาชีพ พบว่าผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทในการสนับสนุนเศรษฐกิจฐานรากและกลุ่มอาชีพอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของพัททดล เสวตวรรณ (2564) ที่เสนอว่า การพัฒนาทางการเมืองควรบูรณาการหลักธรรมเพื่อสร้างโครงสร้างท้องถิ่นที่เข้มแข็ง และสุดท้าย ด้านวาจาเปยยะ การใช้วาจาที่สุภาพและจริงใจ มีผลต่อการสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเข้มแข็ง ตรงกับผลการศึกษาของกรรณิกา กรานเลิศ ที่เน้นย้ำบทบาทของผู้นำที่ทรงธรรมและสื่อสารอย่างมีศิลปะในการสร้างความยอมรับจากประชาชน ทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่า การประยุกต์ใช้หลักราชสังคหวัตถุสามารถยกระดับคุณภาพของการพัฒนาชุมชนทั้งในเชิงโครงสร้างและจิตวิญญาณอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 พบว่า การพัฒนาชุมชนตามแนวพุทธวิถีของนักการเมืองท้องถิ่นในเทศบาลตำบลบางกระบือ อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม สะท้อนถึงการบูรณาการหลักราชสังคหวัตถุ 4 กับเป้าหมายการพัฒนา 3 ด้านอย่างสมดุล โดยด้านสัสสเมธะเน้นการจัดการเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความมั่นคงทางอาหาร ด้านปุริสเมธะส่งเสริมบุคลากรที่มีคุณธรรมและความสามารถในระบบที่โปร่งใส ด้านสัมมาปาสะขับเคลื่อนอาชีพด้วยการสร้างเครือข่ายทางเศรษฐกิจและเสริมพลังชุมชน ส่วนวาจาเปยยะใช้การ

สื่อสารที่จริงใจเป็นเครื่องมือสร้างความร่วมมือและลดความขัดแย้ง เมื่อเชื่อมโยงกับมิติการพัฒนา พบว่า ด้านเศรษฐกิจชุมชนเน้นการเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานรากอย่างมีส่วนร่วม ด้านสังคมมุ่งสร้างความไว้วางใจผ่านวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยึดหลักธรรมและด้านสิ่งแวดล้อมส่งเสริมการอนุรักษ์ร่วมกับประชาชนโดยยึดหลักพุทธธรรม เช่น ความพอเพียงและไม่เบียดเบียน อันเป็นแนวทางที่เชื่อมโยงการพัฒนาภายนอกกับจิตสำนึกภายในอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นักการเมืองท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการดูแลผู้สูงอายุในระดับท้องถิ่น โดยจัดให้มีแผนงานที่ชัดเจนด้านสวัสดิการและความปลอดภัย เพื่อรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

2. นักการเมืองท้องถิ่นควรส่งเสริมนโยบายสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของคนทุกกลุ่มวัย เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในพื้นที่

3. นักการเมืองท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายสนับสนุนกลุ่มชุมชนในการจัดกิจกรรมทางสังคม วัฒนธรรม และประเพณี เพื่อฟื้นฟูบทบาทของชุมชนในการขับเคลื่อนสังคมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำโครงการดูแลผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง เช่น การเยี่ยมบ้าน การให้ความรู้ด้านสุขภาพ และการพัฒนาศูนย์บริการสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุในชุมชน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี เช่น เวทีเสวนาชุมชนสัมพันธ์ หรือกิจกรรมนันทนาการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนกลุ่มชุมชนในการจัดงานบุญ ประเพณีท้องถิ่น และกิจกรรมทางศาสนา ทั้งในด้านงบประมาณและการอำนวยความสะดวกเพื่อเสริมสร้างบทบาทของชุมชนในการรักษาอัตลักษณ์และความสัมพันธ์ทางสังคม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบแนวพุทธวิถีกับการบริหารงานท้องถิ่นของนักการเมืองในรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของแนวพุทธวิถีในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของชุมชนในบริบทของการเมืองท้องถิ่น

3. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวพุทธวิถีกับการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนระดับท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กิตติศักดิ์ หนูชัยแก้ว. (2566). การศึกษาทัศนะว่าด้วยพระพุทธศาสนากับหลักประโยชน์สาธารณะในกฎหมายมหาชนไทย. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 6(3), 284-297.

เจด็จ คชฤทธิ์ และคณะ. (2562). ธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม : แบบอย่างจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(1), 179-188.

ฒาลัศมา จุลเพชร. (2565). *พัฒนาการของแนวคิดการปกครองตนเองของท้องถิ่น : โอกาสและความท้าทายภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง* (ดุษฎีนิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐนันท์ พูนธนโชคก์ และคณะ. (2566). แนวทางการบริหารห้องสมุดยุคใหม่ตามหลักราชสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร. *วารสารวิจยวิชาการ*, 62, 215-230.

นวนันท์ ปาระกุล และเจนยุทธ์ ปาระกุล. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักราชสังคหวัตถุของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร. *วารสารวิจยวิชาการ*, 1(3), 21-35.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). *การปกครองท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

พระศกลวัธน์ จิตฺตปญฺโญ. (2563). *บทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นในการพัฒนาเทศบาลตำบลนาหนาด อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม* (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัททดล เสวตวรรณ. (2564). *การพัฒนาทางการเมืองที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุทัยธานี* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วาธิณี วงศาโรจน์. (2565). นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ: ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจแข็งแรง ประเทศไทยแข็งแรง. *วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่*, 7(3), 295-309.

วิษณุ คชรัตน์. (2564). *แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จังหวัดสมุทรสงคราม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศราวุธ ขันธวิชัย และคณะ. (2564). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของชุมชนในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(1), 703-720.

ศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. (2559). *ข้อเสนอในการปฏิรูปโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานบริหารทะเบียน กรมการปกครอง. (2567). *พื้นที่ จังหวัดสมุทรสงครามข้อมูลเดือนมกราคม 2567*. สืบค้น 12 กันยายน 2567, จาก https://shorturl.asia/a6jQd

Best, J. W. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.

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

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.136-149.

การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*

THE DEVELOPMENT OF BUDDHIST INTEGRATED PERFORMANCE COMPETENCY FOR LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL IN WANG NOI DISTRICT, PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, พระปลัดสมนึก ธีรปญฺโญ, ภัคชุดา พูนสุวรรณ
Kiettisak Suklueang, Phrapalad Somnuek Thîrapanyo, Pakchuda Poonsuwan
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: kietsn@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการ และ 3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสานวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน โดยทำการสุ่มหาตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.935 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Stepwise ส่วนเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.79, S.D.=0.47) 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและความรู้สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการ คิดเป็นร้อยละ 23 ขณะที่หลักพละ 4 โดยเฉพาะปัญญาพละและสังคหพละ คิดเป็นร้อยละ 17.2 และ 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการสามารถสรุปในรูปแบบต้นไม้แห่งสมรรถนะ โดยมีรากเป็นหลักพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนภายในสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ ลำต้นเปรียบได้กับองค์ประกอบสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแกนสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนกิ่งใบและผลสะท้อนถึงพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการ

*Received June 28, 2025; Revised July 22, 2025; Accepted July 29, 2025

ที่มีคุณภาพ การยึดจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นการพัฒนาสมรรถนะที่ยั่งยืนตามแนวทางของพุทธธรรม
คำสำคัญ: สมรรถนะการปฏิบัติงาน; พุทธบูรณาการ; พละ 4; บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the current state of performance competencies among personnel in Local Administrative Organizations in Wang Noi District, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province 2. To investigate the factors influencing the development of performance competencies through Buddhist-integrated approaches, and 3. To propose effective development guidelines. A mixed-methods research design was employed. The quantitative research involved 197 participants selected through proportionate simple random sampling. Data were collected using a questionnaire with a reliability coefficient (Cronbach's alpha) of 0.935, and analyzed using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis. The qualitative research, data were collected by in-depth interviewing 14 key informants, and the data were analyzed using descriptive content interpretation.

The research findings revealed that: 1. The overall performance competency was rated at a high level ($\bar{X}$=3.79, S.D.=0.47); 2. Motivation and knowledge factors jointly predicted Buddhist-integrated performance competency development, accounting for 23 percent of the variance, while the Four Powers (Bala), particularly wisdom power. Panyabala. and Social Harmony Power, sangahabala, explained 17.2 percent and 3. The development of performance competency through Buddhist integration may be conceptualized as the Tree of Competency. The roots represent the foundational Dhamma principles known as the Four Bala: Panyabala, wisdom, Viriyabala, effort power. Anavajjabala, moral integrity, and Sangahabala, social harmony, which serve as internal driving forces that guide ethical and effective work performance. The trunk symbolizes the core dimensions of competency, including knowledge, skills, attitudes, and motivation, which form the

essential foundation for professional development. The branches and fruits reflect desirable work behaviors such as achievement orientation, quality service, ethical conduct, and constructive teamwork. This model offered a sustainable approach to competency development grounded in Buddhist principles.

Keywords: Work Performance Competency; Buddhist Integration; Bala 4; Local Administrative Organization Personnel

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการรองรับภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) ภายใต้บริบทของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ขณะเดียวกัน การปฏิรูประบบราชการและแนวโน้มการบริหารจัดการแบบองค์รวม ได้ผลักดันให้ผู้นำท้องถิ่นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและแนวทางพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546, 2546) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะหน่วยงานระดับฐานรากมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของท้องถิ่นผ่านบุคลากรที่มีทั้งวิชาชีพและคุณธรรม (สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม, 2565)

ข้อมูลจากรายงานการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ประจำปี 2566 ซึ่งประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การบริหารการเงินและการคลัง การบริการสาธารณะ และธรรมาภิบาล พบว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวม 82.27 แม้ต่ำกว่าระดับประเทศเล็กน้อย แต่ยังคงมีคุณภาพในทุกด้าน โดยเฉพาะอำเภอวังน้อย ซึ่งมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่ง ได้คะแนนเฉลี่ยรวม 85.75 สูงกว่าค่าเฉลี่ยของจังหวัด โดยด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาได้คะแนนสูงที่สุด ขณะที่ด้านธรรมาภิบาลยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา (กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, 2566) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐต้องควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม

ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักพละธรรม 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ (อ.จตุก. (ไทย) 21/153/212) เข้ากับองค์ประกอบของสมรรถนะ จึงเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างพลังภายในให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นคง มีคุณธรรม และไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรค นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังควรเน้นทักษะด้านวัฒนธรรมและค่านิยม เพื่อให้เข้าใจกฎแห่งธรรมชาติและสามารถประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมในทุกช่วงวัย (เสกสรรค์ สนวา, 2554) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนารูปแบบที่ส่งเสริมทั้งศักยภาพและจริยธรรมอย่างสมดุล และสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างยั่งยืนในบริบทของการพัฒนาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mix Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 9 แห่ง จำนวน 385 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ผู้วิจัยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน และทำการกระจายสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร จำนวน 49 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลพยอม จำนวน 13 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลสนับทึบ จำนวน 24 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ จำนวน 15 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวงาม จำนวน 17 ตัวอย่าง องค์การบริหาร

ส่วนตำบลบ่อตาโล่ จำนวน 25 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังจุฬา จำนวน 18 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้อย จำนวน 21 ตัวอย่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหันตะเภา จำนวน 15 ตัวอย่าง

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 14 รูปหรือคน ได้แก่ 1. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 2 คน 2. กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป 3. กลุ่มผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 คน 4. กลุ่มเจ้าหน้าที่และหัวหน้าฝ่ายในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 4 คน โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Samplings)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 สมรรถนะการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ตอนที่ 4 การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน และตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการ ในส่วนของตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 4 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (1967)

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

การปฏิบัติมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
การปฏิบัติมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
การปฏิบัติปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
การปฏิบัติน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
การปฏิบัติน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด 2. วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3. ปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาคำถามสัมภาษณ์ และ 4. จัดทำแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอย่างเป็นระบบ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามมีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม จึงนำไปทดลองแจกจำนวน 30 ชุด เมื่อมีผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 197 ราย จากการสุ่มหาตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการเทียบสัดส่วน เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยเริ่มจาก 1. ออกหนังสือถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสัมภาษณ์ 2. นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ 3. สัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวตามกำหนด โดยได้รับความยินยอมในการจดบันทึกและบันทึกเสียงเพื่อความครบถ้วนของข้อมูล และ 4. รวบรวมข้อมูลดิบเพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมตามหลักวิชาการต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่และร้อยละ ระดับสมรรถนะ หลักพละ 4 และการพัฒนาสมรรถนะ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยตรวจสอบ Multicollinearity ด้วยค่า VIF และ Tolerance และข้อมูลปลายเปิดวิเคราะห์ด้วยเทคนิควิเคราะห์เนื้อหาเชิงบริบท (Content Analysis)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน หลักพละ 4 และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 รูปหรือคน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ตรง จากนั้นจึงจัดระเบียบข้อมูล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงประเด็นให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำเสนอเป็นองค์ความรู้ที่สังเคราะห์ขึ้นจากข้อมูลภาคสนาม

ผลการวิจัย

1. สภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้ ด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 และด้านบุคลิก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับ

2. หลักพละ 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านวิริยพละ กำลังความเพียร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านอนวัชชพละ กำลังสุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 และด้านปัญญาพละ กำลังปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ และ 3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริการที่ดีและด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และด้านความเข้าใจองค์กรและระบบงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่สงผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านแรงจูงใจ และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความรู้ และพบว่ามี 3 ตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั่นคือ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ และด้านบุคลิก แสดงว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 23 (R^2=.230) 2. หลักพละ 4 ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านปัญญาพละ กำลังปัญญา และด้านสังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ และพบว่า มี 2 ตัวแปร ที่ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยานั่นคือ ด้านวิริยพละ กำลังความเพียร และด้านอนวัชชพละ กำลังสุจริต แสดงว่า หลักพละ 4 สามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ร้อยละ 17.2 (R^2=.172)

3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอธิบายผ่าน

แนวคิดต้นไม้แห่งสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ราก ลำต้น และกิ่งใบ โดยราก คือ หลักพละ 4 ที่เป็นพลังภายใน ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ซึ่งช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรมีคุณธรรม มั่นคงทางจิตใจ และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืน ส่วนลำต้น คือ สมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพพร้อมแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแกนกลางที่ส่งต่อพลังจากรากสู่พฤติกรรมการทำงาน ขณะที่กิ่งใบ คือ ผลลัพธ์ของการพัฒนา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริการประชาชน การพัฒนาตนเองและการปรับตัว การยึดมั่นในจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบนี้สะท้อนว่า การพัฒนาสมรรถนะที่แท้จริงต้องบูรณาการทั้งทักษะภายนอกและคุณธรรมภายใน เพื่อสร้างบุคลากรที่ตอบสนองต่อภารกิจและประชาชนได้อย่างรอบด้านและยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายได้ว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความเข้าใจองค์กรและระบบงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณธีร์วิชญ์ วรโภคินธนะโชค และคณะ (2560) ที่พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้านเช่นเดียวกัน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กร การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม ซึ่งชี้ให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพัฒนาและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2564) ที่พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลจังหวัดสระแก้ว โดยพบว่า บุคลากรมีระดับสมรรถนะสูงในด้านเดียวกันทั้ง 5 ด้าน และมีจุดเน้นที่การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการให้บริการประชาชนอย่างมีจิตสาธารณะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรินทร จินดาวงศ์ (2566) ที่พบว่า บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษมีสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเฉพาะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการ การทำงานเป็นทีม และการยึดมั่นในความถูกต้อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะและเจตคติที่สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรภาครัฐ สรุปได้ว่า สภาพสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ถือว่าอยู่ในระดับดี และเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนา

ต่อเนื่องโดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความยั่งยืนทางจริยธรรมควบคู่กับผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงาน และหลักพละ 4 โดยในด้านสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านแรงจูงใจและด้านความรู้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ และสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการได้ร้อยละ 23 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเอนก คงขุนทด (2560) ที่เน้นการเสริมแรงขับภายในและความรู้เพื่อให้เกิดการบูรณาการหลักไตรสิกขาในการทำงาน และยังสัมพันธ์กับข้อค้นพบของพระมหาสุดใจ ชยวุฑฺโฒ และคณะ (2560) ที่ชี้ว่า แรงจูงใจภายในและความรู้เป็นสมรรถนะระดับลึกที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานอย่างแท้จริง โดยหลักธรรม เช่น อิทธิบาท 4 ช่วยหนุนเสริมในเชิงจริยธรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรพรรณ โปรเทียรณ์ (2561) ที่ระบุว่า การเสริมแรงจูงใจควบคู่กับการพัฒนาความรู้และเจตคติ โดยเฉพาะเมื่อบูรณาการหลักภาวนา 4 จะช่วยยกระดับสมรรถนะในทั้งเชิงพฤติกรรมและจิตสำนึก ส่วนในด้านหลักพละ 4 พบว่า ปัญญาพละและสังคหพละส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 17.2 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภวัต นิตย์โชติ (2560) ที่เสนอว่า ปัญญาพละช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล ส่วนสังคหพละส่งเสริมการเสียสละและความร่วมมือ ทั้งนี้ยังมีงานของจุไรพร วิจักขณวงศ์ (2566) ที่สนับสนุนบทบาทของปัญญาพละในด้านการตัดสินใจ และสังคหพละในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม ขณะที่พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภทฺทวโส (2566) ก็ยืนยันว่า การบูรณาการสังคหพละช่วยพัฒนาจิตอาสาและความร่วมมือในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการอย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เปรียบเสมือนต้นไม้แห่งสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ราก ลำต้น และกิ่งใบ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความสมดุลทั้งด้านจิตใจ ความรู้ และพฤติกรรมการทำงาน โดยรากของต้นไม้คือหลักพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ที่เป็นพลังภายในช่วยหล่อหลอมคุณธรรมและแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนลำต้นสะท้อนองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพพร้อมแรงขับภายใน ซึ่งเป็นแกนกลางของการขับเคลื่อนงาน ส่วนกิ่งใบคือพฤติกรรมการทำงานที่ปรากฏออกมา เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการประชาชน การปรับตัว การยึดจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวานิสา วรวุธ (2565)

ที่เสนอว่า การพัฒนาสมรรถนะควรเน้นการอบรมที่บูรณาการคุณธรรม ทักษะ และทัศนคติ เพื่อรองรับระบบราชการยุคใหม่ และงานของกนกวรรณ วิลาวัลย์ และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2566) ที่ชี้ว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมอย่างหลักอิทธิบาทธรรมในการทำงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจ และสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีคุณธรรมและประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังสัมพันธ์กับผลการวิจัยของพระอธิการอนุชา ฐานุตฺตลาโภ และคณะ (2566) ซึ่งระบุว่า หลักพละ 4 เป็นพลังภายในสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัว ทำงานร่วมกับผู้อื่น และพัฒนาสมรรถนะทั้งในมิติการสื่อสาร การวางแผนและการทำงานเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของหลักพละธรรม 4 และองค์ประกอบของสมรรถนะทั้งในเชิงความรู้ ทักษะ เจตคติ และแรงจูงใจ ตลอดจนการพัฒนาในระดับพฤติกรรมที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ครอบคลุมทั้งมิติภายในและภายนอกของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์ความรู้นี้จึงมีความสำคัญต่อการวางรากฐานให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการอย่างยั่งยืน และสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบในการส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในระดับพื้นที่อื่นต่อไป ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อธิบายได้ผ่านแนวคิดต้นไม้แห่งสมรรถนะ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ราก ลำต้น และกิ่งใบ โดยรากเปรียบได้กับหลักพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ที่เป็นพลังภายในช่วยหล่อหลอมจิตใจและคุณธรรมของบุคลากร ลำต้นแทนสมรรถนะหลัก 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพพร้อมแรงจูงใจ ซึ่งเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ส่วนกิ่งใบคือผลลัพธ์ของการพัฒนาสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมการทำงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การปรับตัว การยึดมั่นในจริยธรรม และการทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์ แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะที่แท้จริงต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างพลังภายในกับทักษะภายนอกเพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและตอบสนองต่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรโดยบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะหลักพละ 4 เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะเชิงคุณธรรม

2. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่เน้นจริยธรรมควบคู่กับสมรรถนะหลักของตำแหน่ง

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรม โดยใช้แนวคิดต้นไม้แห่งสมรรถนะ เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. อบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการประยุกต์ใช้หลักพละ 4 กับการทำงานประจำให้แก่บุคลากรทุกระดับ

2. ควรพัฒนาระบบโค้ชภายในหรือพี่เลี้ยง เพื่อเสริมสร้างทักษะและเจตคติที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม

3. ควรจัดให้มีกิจกรรมบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการบริการสาธารณะ เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในและจิตสำนึกสาธารณะของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างหลักพุทธธรรมอื่นกับหลักพละ 4 เพื่อวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรท้องถิ่นในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมสมรรถนะเชิงพุทธบูรณาการ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ควรศึกษาวิเคราะห์ ความแตกต่างของสมรรถนะเชิงพุทธตามกลุ่มอายุ ตำแหน่งหรือประสบการณ์การทำงาน เพื่อออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วิลาวัลย์ และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. (2566). พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในการส่งเสริมสุขภาวะของผู้สูงอายุ. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 12(4), 153-166.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). *พจนานุกรม สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น.

_____. (2566). *ข้อมูลบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 30 พฤศจิกายน 2566, จาก https://url.in.th/CVyZg

กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น. (2566). *รายงานการศึกษาวิเคราะห์ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น.

จุไรพร วิจักขณวงศ์. (2566). *การประยุกต์หลักพละธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการโครงการจักรยานสาธารณะของกรุงเทพมหานคร* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พรพรรณ โปรเทียรณ์. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวนา 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณธีร์วิชญ์ วรโภคินธนะโชค และคณะ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม. *วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์*, 6(3), 42-56.

พระปลัดพิพัฒน์พงษ์ ภทฺทวโส. (2566). *การบูรณาการพุทธธรรมาภิบาลเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดพิษณุโลก* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน. (2564). *พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุดใจ ชยวุฑฺโฒ และคณะ. (2560). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสาร มจร สังคมปริทรรศน์*, 6(3), 26-41.

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (2546, 9 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 120 ตอนที่ 100 ก. หน้า 2300.

พระอธิการอนุชา ฐานุตฺตลาโภ และคณะ. (2566). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละ 4 ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ*, 6(4), 15-28.

ภวัต นิตย์โชติ. (2560). *การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

วรินทร จินดาวงศ์. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดศรีสะเกษ* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วานิสา วรวุธ. (2565). การพัฒนาและส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลเมืองเก่าเพื่อรองรับระบบราชการ 4.0. *วารสารทหารพัฒนา*, 46(3), 12-20.

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดตูม. (2565). *ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2561*. สืบค้น 28 ตุลาคม 2567, จาก https://url.in.th/WTBob

เสกสรรค์ สนวา. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธว่าด้วยอริยสัจ 4*. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

เอนก คงขุนทด. (2560). *การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคใต้ตอนบน* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.

Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.150-163.

รูปแบบพุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา*

THE BUDDHIST METHOD MODEL ON POLITICAL COMMUNICATION OF ASHIN WIRATHU, MANDALAY MYANMAR

โปก พะ, ธัชชนันท์ อิศรเดช, สุรพล สุยะพรหม
Poke Pha, Thachanant Issaradet, Surapon Suyaprom
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: shin94243@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาบริบททางการเมืองของประเทศเมียนมาในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2543-2563 2. ศึกษาการสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา 3. นำเสนอรูปแบบพุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการพรรณนาความ และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.965 จากประชาชนกลุ่มตัวอย่างในเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระหว่างปี 2559-2563 พระวีระทูเผชิญบริบทการเมืองเมียนมาที่ตึงเครียด โดยเฉพาะปัญหาในรัฐยะไข่ ท่านสื่อสารปกป้องพุทธศาสนาและชาตินิยมอย่างหนักแน่น แม้ถูกจับกุม ยืนยันอุดมการณ์ ส่งผลให้ถูกมองว่าเป็นพระหัวรุนแรงสนับสนุนกองทัพ 2. พระวีระทูสื่อสารการเมืองด้วยภาพลักษณ์นักปกป้องศาสนาและชาตินิยม มีทักษะโน้มน้าว กล้าพูดตรง ใช้ภาษารุนแรงเพื่อเตือนสติและโจมตีฝ่ายตรงข้ามผ่านการเทศน์ หนังสือ และโซเชียลมีเดีย ส่งผลให้ตื่นรู้ เข้าใจศาสนาและการเมือง และ 3. พระวีระทูใช้พุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองตามหลักวาจาสุภาษิต 5 อย่างกล้าหาญ 1. วาจาที่ถูกต้องตามกาล มีเจตนาดีต่อชาติและศาสนา 2. วาจาที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ ส่งเสริมสิทธิ 3. วาจาที่อ่อนหวาน มีความเสมอภาคเน้นเมตตา 4. วาจาที่เป็นประโยชน์ การสื่อสารที่สร้างขวัญ

*Received June 27, 2025; Revised July 28, 2025; Accepted August 6, 2025

กำลังใจ และ 5. วาจาที่กล่าวด้วยเมตตา มีเจตนาดีต่อศาสนาและบ้านเมือง พร้อมเสียสละทุกอย่างเพื่อความมั่นคง สร้างสันติภาพ
คำสำคัญ: รูปแบบ; พุทธวิธี; การสื่อสารทางการเมือง; พระวีระทู; เมืองมัณฑะเลย์

Abstract

Objectives of this his research article were: 1. To study the political context of Myanmar during the period 2000-2020, 2. To study the political communication of Venerable Wirathu of Mandalay, Myanmar, and 3. To present the Buddhist political communication model of Venerable Wirathu of Mandalay, Myanmar, conducted by the mixed research methods. The qualitative research, data were collected from 18 key informants by in-depth interviews and analyzed data by descriptive interpretation. The quantitative research, data were collected by using questionnaires with a reliability of 0.965 from 400 samples in Mandalay, Myanmar. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research results were found that 1. During 2016-2020, Phra Wirathu faced the tense political context of Myanmar, especially the problem in Rakhine State. He firmly communicated his defense of Buddhism and nationalism, even after being arrested, and affirmed his ideology, which resulted in him being seen as an extremist monk who supported the military. 2. Phra Wirathu communicated politics with the image of a religious and nationalist defender, with persuasive skills, and was brave enough to speak directly. He used strong language to warn and attack his opponents through sermons, books, and social media, which resulted in his awareness and understanding of religion and politics. 3. Phra Wirathu bravely used Buddhist political communication methods based on the five proverbs: 1. words that were timely and have good intentions for the nation and religion; 2. words that were true and beneficial, promoting rights and voices; 3. Words that were gentle, equal, and emphasizing kindness; 4. words that were beneficial, communication that created morale; and 5. words that were spoken with

kindness, with good intentions for religion and the country, and ready to sacrifice everything for stability and create peace.

Keywords: Method Model; Buddhist; Political Communication; Ashin Wirathu, Mandalay Myanmar

บทนำ

การสื่อสารทางการเมืองเริ่มตั้งแต่ยุคกรีกโบราณ โดยอริสโตเติล มองว่า การสื่อสารเป็นการจูงใจทุกรูปแบบและมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตประชาชน ทั้งจากนักการเมืองและภาคประชาชน รวมถึงการแสดงออกทางการเมืองที่สะท้อนความต้องการและจุดยืนทางสังคมและการเมือง (Soukup, 2019) พระพุทธเจ้าทรงใช้การสื่อสารเชิงสัญลักษณ์ โดยไม่ใช้วาจา แต่เลือกนั่งใต้ต้นไม้ที่มีเงาน้อย เพื่อให้พระเจ้าวิระทูตระลึกว่า เงาของพระญาติย่อมเย็นกว่าเงาไม้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การสื่อสารไม่จำเป็นต้องอาศัยถ้อยคำเสมอไป หากแต่ใช้สัญลักษณ์เป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้ง

ในบริบทปัจจุบัน พระวีระทู พระสงฆ์เมียนมาผู้มีบทบาทเด่นในการสื่อสารทางการเมืองอย่างตรงไปตรงมา ด้วยแนวคิดชาตินิยมและการปกป้องพระพุทธศาสนา ได้สร้างอิทธิพลต่อความคิดของประชาชนผ่านการใช้วาทกรรมและสื่อสังคมออนไลน์อย่างกว้างขวาง (Walton, 2015) การสื่อสารของพระวีระทูสะท้อนลักษณะของการสื่อสารเชิงอุดมการณ์ที่ใช้ภาษาชี้นำและปลุกเร้าให้ประชาชนรู้สึกถึงภัยคุกคามต่อศาสนาและชาติ ส่งผลให้เกิดกระแสปลุกระดมในสังคมพุทธ และก่อให้เกิดการต่อต้านกลุ่มมุสลิมและโรฮิงญาอย่างรุนแรง (Ramakrishna, 2015)

นักวิชาการอย่าง Foxeus (2019) วิเคราะห์ว่า การเคลื่อนไหวของพระสงฆ์เมียนมามีรากฐานจากแนวคิดการปกป้องศาสนา (Defending The Sasana) ที่ใช้ศาสนาเป็นกรอบให้ความชอบธรรมแก่การแสดงออกทางการเมือง โดยมักถูกสื่อสารผ่านการเทศนาวาทกรรมสาธารณะ และสื่อสมัยใหม่ที่เข้าถึงประชาชนจำนวนมาก ขณะเดียวกัน การสื่อสารของพระวีระทูยังสะท้อนชาตินิยมทางพุทธ (Buddhist Nationalism) ที่ผสานอุดมการณ์ทางศาสนาเข้ากับการเมืองในระดับรัฐ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรศึกษารูปแบบพุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทูแห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา เพื่อทำความเข้าใจพลวัตระหว่างพระสงฆ์กับการเมืองในภาวะวิกฤต ซึ่งเป็นองค์ความรู้สำคัญต่อการทำความเข้าใจ พลังการสื่อสารทางศาสนา ที่สามารถกำหนดทิศทางความคิดเห็นทางการเมืองของสังคมได้อย่างลึกซึ้ง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบททางการเมืองของประเทศเมียนมา ในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2543-2563 ที่มีผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู
2. เพื่อศึกษาการสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา ในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2543-2563
3. เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mix Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง ที่มีชื่ออยู่ในเมืองมัณฑะเลย์ ประกอบด้วย เขตการเลือกตั้ง 7 เขต จำนวน 1,279,374 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ผู้วิจัยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรการคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 5 รูป 2. กลุ่มผู้แทนนักการเมือง จำนวน 3 คน 3. กลุ่มผู้แทนนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 4 คน 4. กลุ่มผู้แทนภาคประชาชน จำนวน 4 คน และ 5. กลุ่มผู้แทนข้าราชการ จำนวน 2 คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 8 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม โดยมีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (1967)

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ 4 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยอิงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามที่นำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ชุด

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตีความเนื้อหาเชิงลึกจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. สภาพบริบททางการเมืองของประเทศเมียนมา ในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2543-2563 ที่ส่งผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู จากการสัมภาษณ์ พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2543-2553 เมียนมาเผชิญกับการคว่ำบาตรทางเศรษฐกิจจากตะวันตก แต่มีความร่วมมือทางการค้ากับไทยโดยเฉพาะในยุครัฐบาลทักษิณ ชินวัตร ซึ่งช่วยให้เศรษฐกิจเมียนมาเติบโตอย่างต่อเนื่อง GDP เพิ่มขึ้น และการค้าระหว่างประเทศขยายตัว ขณะเดียวกันด้านการเมือง รัฐบาลทหารโดยพลเอกอาวุโส ตาน ฉ่วย ควบคุมอำนาจอย่างเข้มงวด มีการกักบริเวณ ออง ซาน ซูจี และย้ายเมืองหลวงไปเนปยีดอว์ มีการเสนอแผน 7 ขั้นสู่ประชาธิปไตย แต่ยังมีความรุนแรง เช่น การปฏิวัติผ้าเหลือง พระวีระทูเริ่มสื่อสารทางการเมืองผ่านธรรมเทศนาในแนวชาตินิยม จุดกระแสความรู้สึกปกป้องชาติและศาสนา กระทั่งเกิดเหตุการณ์ปะทะระหว่างศาสนาและท่านถูกกล่าวหาเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง ถูกจำคุก 25 ปี ซึ่งช่วงอยู่ในเรือนจำทำให้ได้ใกล้ชิดนักการเมืองหลากหลายและสะสมประสบการณ์ทางการเมือง

ระหว่างปี พ.ศ. 2554-2558 เมียนมาเกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองครั้งใหญ่ จากรัฐบาลทหารสู่รัฐบาลพลเรือน ภายใต้ประธานาธิบดี เต็ง เส่ง มีการปฏิรูปและเจรจาสันติภาพกับกลุ่มชาติพันธุ์ ขณะที่ความขัดแย้งทางศาสนาระหว่างชาวพุทธยะไข่กับชาวโรฮิงญา ทวีความรุนแรง ส่งผลให้พระวีระทูซึ่งได้รับอิสรภาพในปี พ.ศ. 2555 เริ่มเคลื่อนไหวผ่านโซเชียลมีเดียและธรรมเทศนา ปลุกกระแสชาตินิยมพุทธและต่อต้านอิทธิพลตะวันตก สร้างกระแสกลุ่ม 969 และมะปะตะ ที่สนับสนุนกฎหมายเพื่อปกป้องศาสนาพุทธ ขัดแย้งกับพรรค NLD ของ ออง ซาน ซูจี การเคลื่อนไหวของพระวีระทูส่งผลกระทบต่อการเมืองอย่างมาก แม้เผชิญความพยายามลอบสังหารหลายครั้ง ก็สามารถผลักดันกฎหมายทั้ง 4 ฉบับได้สำเร็จ ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในประวัติศาสตร์เมียนมายุคใหม่

ระหว่างปี พ.ศ. 2559-2563 เมียนมาประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองที่สำคัญ ภายใต้รัฐบาลพรรคเอ็นแอลดีนำโดย ออง ซาน ซูจี ซึ่งเริ่มต้นด้วยความพยายามสร้างสันติภาพในรัฐยะไข่ แต่กลับเผชิญกับความขัดแย้งจากกลุ่มชาติพันธุ์และการโจมตีจากกลุ่มก่อการร้ายโรฮิงญา (ARSA) การเมืองของพระวีระทูและคณะสงฆ์มะปะตะ มีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนไหวทางศาสนาและการเมือง โดยใช้โซเชียลมีเดียเผยแพร่ความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานการณ์ในรัฐยะไข่และการปกครองของรัฐบาล เอ็นแอลดี การกระทำของพระวีระทูส่งผลให้เกิดการคุมเข้มจากรัฐบาล รวมถึงการฟ้องร้องและการกดดันจากมหาเถรสมาคม ซึ่งสะท้อนถึงการใช้ศาสนาในการแสดงอำนาจทางการเมืองและความขัดแย้งภายในประเทศ

2. การสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา ดังนี้ 1. ด้านผู้ส่งสาร พระวีระทูมีความรู้ทางปริยัติสูง และเป็นนักเทศน์ นักเขียนและนักพูดที่มีประสบการณ์ทางการเมือง มีอุดมการณ์ชาตินิยมและปกป้องพระพุทธศาสนาอย่างแข็งขัน เข้าใจระบบสังคมและวัฒนธรรมเมียนมา มีทักษะในการโน้มน้าวประชาชนและกล้าหาญต่อสู้เพื่อศาสนาและชาติ ด้วยความเสียสละและห่วงใยต่อพระพุทธศาสนาและประเทศชาติ 2. ด้านสาร พระวีระทูสื่อสารเตือนสติให้ประชาชนชาวพุทธตื่นตัวในสถานการณ์ทางศาสนาและความเป็นชาตินิยม โดยเน้นอุดมการณ์ศาสนาและความรักชาติ รวมถึงการปกป้องพระพุทธศาสนา วิพากษ์วิจารณ์รัฐบาล โดยใช้ภาษาจูงใจประชาชนแต่บางครั้งสารอาจมีความรุนแรงและไม่เหมาะสมกับความเป็นพระสงฆ์ 3. ด้านช่องทางพระวีระทูใช้ช่องทางการสื่อสารหลากหลาย เช่น การเทศน์ การบรรยาย การเขียนหนังสือ การใช้สื่อออนไลน์และโซเชียลมีเดีย เพื่อให้ความรู้ เตือนสติ และวิพากษ์วิจารณ์สถานการณ์ทางศาสนา สังคม และการเมืองอย่างตรงไปตรงมา ช่วยให้ประชาชนและรัฐบาลรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้ทันเวลาและเตรียมตัวรับมือทัน 4. ด้านผู้รับสาร กลุ่มผู้รับสารหลักของพระวีระทู ได้แก่ ชาวพุทธในเมียนมา ทั้งชาวพุทธพม่าและกลุ่มชาติพันธุ์กลุ่มนักการเมือง กองทัพ คณะสงฆ์พิทักษ์ชาติและศาสนา รวมถึงกลุ่มที่กังวลเกี่ยวกับความมั่นคงของศาสนาและประเทศชาติ ข้อมูลของพระวีระทู ช่วยเสริมสร้างความรู้และกำลังใจให้ชาวยะไข่พุทธในสถานการณ์วิกฤติ ความขัดแย้งที่เกิดจากปัญหาทางศาสนาและการเมือง และจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า การสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.41) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผู้ส่งสาร (Source) ($\overline{X}$=3.50) ด้านผู้รับสาร (Receiver) ($\overline{X}$=3.40) ด้านสาร (Message) ($\overline{X}$=3.39) และด้านช่องสาร (Channel) ($\overline{X}$=3.36) ตามลำดับ

3. พุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทูแห่งเมืองมัณฑะเลย์ประเทศเมียนมา พบว่า 1. ด้านวาจาที่กล่าวถูกต้องตามกาลเวลา พบว่า พระวีระทู ได้ออกมาเคลื่อนไหวทางการเมืองหลังจากเกิดเหตุการณ์ปัญหาวิกฤติระหว่างชาวเบงกาลีมุสลิมกับชาวยะไข่พุทธ ในรัฐยะไข่ หลังจากพระวีระทู ได้รับการปล่อยตัวการประกาศนิรโทษกรรมของรัฐบาลประธานาธิบดี เต็ง เส่ง เมื่อปี พ.ศ. 2555 เมื่อเกิดเหตุการณ์ชาวเบงกาลีมุสลิมฆ่าและข่มขืนสาวชาวยะไข่พุทธในตอนเหนือรัฐยะไข่ พระวีระทู ออกมาเคลื่อนไหวเดินขบวนประท้วงต่อต้านทันที ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวก็ได้ลุกลามไปหลายรัฐ ทำให้ชาวพุทธทั้งในรัฐยะไข่และทั่วประเทศตื่นตระหนกตกใจกันหมด เพราะเหตุนั้น คณะสงฆ์พิทักษ์ชาติและศาสนา ที่พระวีระทูซึ่งเป็นผู้นำ และคณะ 969 ได้รณรงค์และเก็บลายเซ็นประชาชน 1.3 ล้านกว่าลายเซ็น เพื่อการร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องคุ้มครองชาวพุทธได้ยื่นต่อรัฐสภา และทำให้รัฐบาล กองทัพและคณะสงฆ์ในช่วงนั้นได้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 2. ด้านวาจาที่กล่าวเป็นจริง พบว่า การสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู ได้แบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ส่วนการบรรยายการสอนพระปริยัติธรรมให้แก่พระภิกษุสามเณร และการแสดงธรรมเทศนาของพระวีระทู เป็นความจริง เป็นประโยชน์ต่อพระสงฆ์และญาติโยมชาวพุทธส่วนใหญ่อย่างยิ่ง และส่วนที่สองเมื่อท่านเคลื่อนไหวทางการเมืองและการปราศรัยบนเวที ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศเมียนมากำลังมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง พระวีระทู นำเสนอข้อมูลข่าวสารที่เป็นความจริงที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ 3. ด้านวาจาที่อ่อนหวาน พบว่า โดยปกติแล้วพระวีระทู เป็นคนนุ่มนวลพูดจาอ่อนน้อมถ่อมตนและมีมนุษยสัมพันธ์ดีทั้งความสัมพันธ์กับพระสงฆ์และญาติโยม พระวีระทู มีการศึกษาทางด้านปริยัติธรรมสูงทั้งเป็นพระอาจารย์สอนบาลีและพระนักเทศน์ชื่อดังในระดับประเทศ ในช่วงเวลาปกติที่แสดงธรรมเทศนาน้ำเสียงของพระวีระทู อ่อนหวานไพเราะเป็นพระสงฆ์ที่ญาติโยมเคารพนับถือ แต่เมื่อช่วงเวลาที่ขึ้นบนเวทีมีการปราศรัยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทางการเมือง โดยเฉพาะการปราศรัยประเด็นปัญหาชาวเบงกาลีมุสลิมในรัฐยะไข่ และการวิพากษ์วิจารณ์นโยบายของรัฐบาล เอ็น แอล ดีที่มีต่อการแก้ไขปัญหาวิกฤติในรัฐยะไข่ และพระพุทธศาสนาในเมียนมา พระวีระทู มีน้ำเสียงที่แข็งกร้าวรุนแรงจนกระทั่งลีลาสีหน้าท่าทางก็เหมือนนักการเมืองทั่วไป 4. ด้านวาจาที่เป็นประโยชน์ พบว่า การสื่อสารเคลื่อนไหวของพระวีระทูมีการเคลื่อนไหวทั้งทางสังคม ศาสนา และการเมือง การเคลื่อนไหวทางสังคมก็คือ การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนที่ประสบภัยทางปัญหาวิกฤติความขัดแย้งระหว่างชาวเบงกาลีมุสลิมและชาวยะไข่พุทธในรัฐยะไข่ ทำให้เกิดผลประโยชน์ในด้านขวัญกำลังใจต่อสังคมชาวยะไข่พุทธในรัฐยะไข่และชาวพุทธทั่วประเทศ ส่วนการสื่อสารเคลื่อนไหวทางศาสนานั้น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อพระสงฆ์และญาติโยมชาวพุทธอย่างมาก ส่วนการสื่อสารเคลื่อนไหวทาง

การเมือง คือ การเคลื่อนไหวต่อต้านชาวเบงกาลีมุสลิมและการรณรงค์เก็บลายเซ็นของประชาชนเพื่อผลักดันให้รัฐบาลร่างพระราชบัญญัติปกป้องชาวพุทธนั้น ทำให้ประเทศเมียนมาถูกกดดันทางการเมืองจากนานาชาติอย่างรุนแรง นอกจากนั้น การวิพากษ์วิจารณ์กล่าวโจมตีรัฐบาล เอ็น แอน ดี ที่นำโดยนาง ออง ซาน ซูจีอย่างร้ายแรงและการสนับสนุนกองทัพทำให้เกิดผลกระทบ มีความแตกแยกทางการเมืองในเมียนมาที่สูงขึ้น จนนำไปสู่เป็นเหตุปัจจัยสำคัญในการรัฐประหารยึดอำนาจของกองทัพอีกด้วย 5. ด้านวาจาที่กล่าวด้วยเมตตา พบว่า พระวีระทู ในฐานะที่เป็นพระสงฆ์สาวกในพระพุทธศาสนา ซึ่งมีความปรารถนาดีต่อญาติโยม และพระพุทธศาสนา อยากให้ประชาชนมีความสุขปราศจากความทุกข์ โศก โรคภยันรายทั้งปวง อยากเห็นประเทศชาติบ้านเมืองและศาสนาพุทธที่มีความมั่นคง สงบเรียบร้อย และเจริญรุ่งเรืองอย่างไม่มีความสงสัย เพราะฉะนั้น พระวีระทูยอมเสียสละทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการตำหนิติเตียนนินทา การใส่ร้ายป้ายสี การควบคุมตัวกักขัง รวมถึงการลอบสังหารวางระเบิดหลายครั้งจากผู้ไม่ประสงค์ดี แต่โชคดีไม่มีภัยอันตรายต่อชีวิต แต่ถ้าเรามองในมุมมองฝ่ายตรงข้ามผู้ไม่ประสงค์ดีต่อ พระพุทธศาสนา และประเทศชาติบ้านเมือง หรือฝ่ายเสรีประชาธิปไตยและคนต่างศาสนา รวมถึงชาติตะวันตกและสหประชาชาติอาจจะเห็นแต่ความก้าวร้าวรุนแรงต่อคนต่างศาสนาและได้ขนานนามท่านว่า เป็นพระสงฆ์หัวรุนแรง ทำให้พระวีระทู และศาสนาพุทธเสียภาพลักษณ์ จึงเกิดผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของเมียนมาอย่างกว้างขวาง ผลจากการสำรวจพบว่าการประยุกต์หลักวาจาสุภาษิต 5 สำหรับใช้ในการสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านวาจาที่กล่าวประกอบด้วยประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.44) รองลงมา ได้แก่ ด้านวาจาที่กล่าวด้วยจิต ประกอบด้วยเมตตา อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.40) ด้านวาจาที่กล่าว (ถูกต้อง) ตามกาลเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.40) ด้านวาจาที่กล่าวอ่อนหวาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.35) และด้านวาจาที่กล่าวเป็นความจริง อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.30) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. บริบททางการเมืองของประเทศเมียนมา ในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2543-2563 ที่มีผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ ระหว่างปี พ.ศ. 2559-2563 พระวีระทูมีบทบาทสำคัญในการเคลื่อนไหวทางการเมืองท่ามกลางความขัดแย้งในรัฐยะไข่ ระหว่างชาวพุทธยะไข่และชาวโรฮิงญา ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากความแตกต่างทางศาสนาและชาติพันธุ์ (เอนกชัย เรืองรัตนากร, 2558) รวมถึงการต่อสู้กับรัฐบาลพรรคสันนิบาตแห่งชาติเพื่อประชาธิปไตย (NLD) ที่พยายามแก้ไขรัฐธรรมนูญ

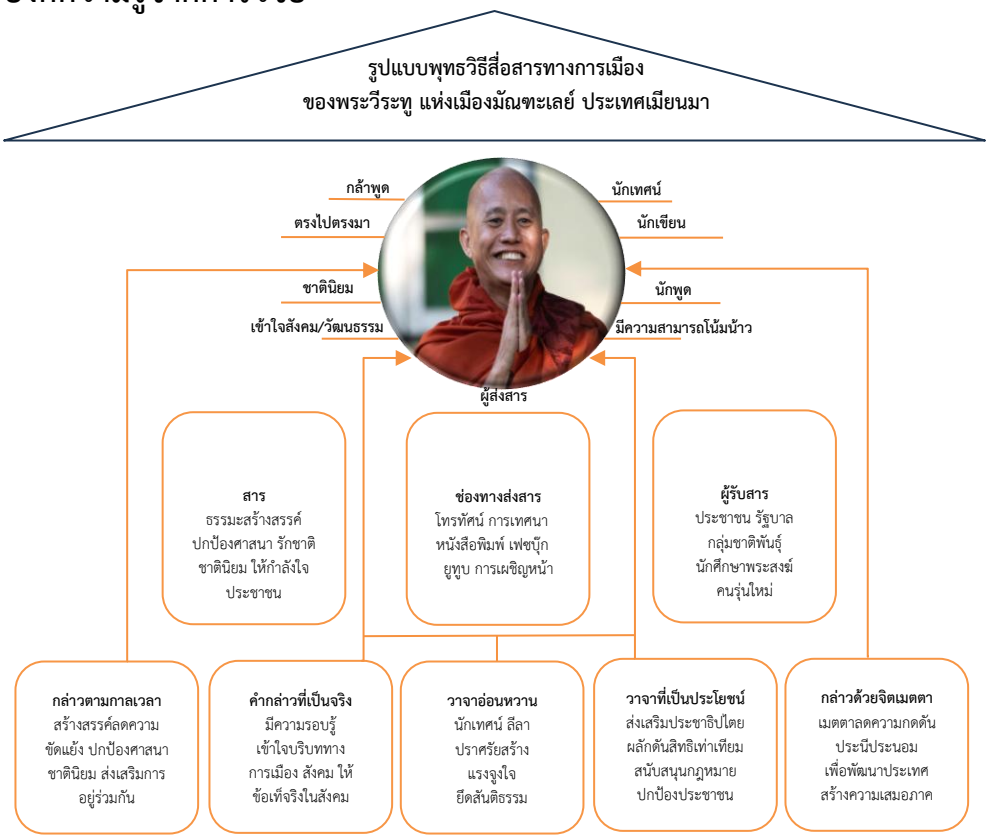
พ.ศ. 2551 ซึ่งพระวีระทูมองว่าเป็นภัยต่อพระพุทธศาสนาและเอกลักษณ์ของชาติ (อรนิศวร์ เพรชวงศ์, 2563) พระวีระทูได้วิพากษ์วิจารณ์นโยบายของรัฐบาลและคัดค้านคณะกรรมาธิการที่ปรึกษาปัญหารัฐยะไข่ที่มีโคฟี อานัน เป็นประธาน โดยชี้ว่า การเปิดรับแรงกดดันจากต่างชาติเพื่อแก้ปัญหาชนกลุ่มน้อยอาจบั่นทอนอัตลักษณ์ของชาติและทำให้พุทธศาสนากลายเป็นฝ่ายถูกคุกคาม แม้ถูกดำเนินคดีตามมาตรา 124 (ก) และถูกคุมขัง แต่พระวีระทูก็ยังคงยืนยันในอุดมการณ์เดิมและประกาศพร้อมสละชีวิตเพื่อปกป้องพระพุทธศาสนาและชาติ ความกล้าหาญในการสื่อสารของพระวีระทูสะท้อนให้เห็นพลังของการเคลื่อนไหวทางศาสนาในยุคที่ประเทศเมียนมาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและการต่อสู้ระหว่างอำนาจของรัฐกับอุดมการณ์ทางศาสนา สอดคล้องกับข้อสังเกตของพระปลัดระพินพุทธิสาโร และพิเชฐ ทั่งโต (2559) ที่ชี้ให้เห็นว่า ขบวนการชาตินิยมพุทธ เช่น 969 Movement ในเมียนมา มักใช้วาทกรรมศาสนาเป็นเครื่องมือทางการเมืองเพื่อปลุกเร้าความรู้สึกปกป้องพระศาสนาและชาติ พระวีระทูจึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของการต่อสู้และอัตลักษณ์ของชาวพุทธในประเทศเมียนมา ซึ่งมีผลต่อกระบวนการสื่อสารทางการเมืองและการสร้างความชอบธรรมเชิงศาสนาในสังคมพุทธที่เต็มไปด้วยความขัดแย้งและความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

2. การสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา ในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2543-2563 อภิปรายได้ดังนี้ พระวีระทูแห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา เป็นพระภิกษุผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ส่งสาร (Source) ที่สื่อสารอุดมการณ์ทางศาสนาและชาตินิยมไปยังมวลชน โดยใช้ธรรมเทศนา วาทศิลป์ และสื่อสมัยใหม่เป็นสาร (Message) ที่แฝงด้วยถ้อยคำปลุกเร้าและกรอบคิดเรื่องการปกป้องพระพุทธศาสนาและชาติผ่านช่องทางการสื่อสาร (Channel) ทั้งเวทีธรรมะ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ เพื่อให้ถึงผู้รับสาร (Receiver) ซึ่งคือชาวพุทธทั่วประเทศ พระวีระทูใช้ศิลปะการพูดและอารมณ์ทางศาสนาเป็นเครื่องมือสร้างพลังศรัทธาและความรู้สึกร่วม จนก่อให้เกิดกระแสการเคลื่อนไหวทางศาสนาและการเมืองในวงกว้าง (Foxeus, 2022) การสื่อสารของท่านจึงมิได้จำกัดอยู่ในกรอบของการเผยแผ่ธรรมะ หากแต่เป็นการใช้ศาสนาเป็นวาทกรรมทางการเมืองที่มุ่งรักษาอัตลักษณ์ของชาติและศาสนาในภาวะการเปลี่ยนผ่านของรัฐเมียนมา (อรนิศวร์ เพรชวงศ์, 2563)

3. พระวีระทูมีบทบาทสำคัญในพระพุทธศาสนาและการเมืองเมียนมา โดยใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือเผยแผ่ธรรมะและปกป้องพระศาสนา การสื่อสารของท่านสะท้อนพุทธวิธีที่มุ่งสื่อสารด้วยความจริง ความศรัทธา และความหวังดีต่อสังคม ทว่าเมื่อบริบทของการสื่อสารเกิดขึ้นในภาวะวิกฤติรัฐยะไข่ ถ้อยคำบางส่วนที่แข็งกร้าวกลับกลายเป็นชนวนให้เกิดความเข้าใจผิดและความเกลียดชังระหว่างศาสนา อันนำไปสู่การแบ่งขั้วทางสังคมและ

การเมือง การใช้วาจาเช่นนี้จึงเปรียบได้กับดาบสองคมที่แม้ตั้งอยู่บนเจตนาที่ดี แต่ส่งผลกระทบในทางลบต่อภาพลักษณ์ของพระสงฆ์และศาสนาโดยรวม ในแง่ของหลักธรรม พระวีระทูมีการใช้สัจวาจา หรือวาจาที่เป็นจริง เป็นหลักในการสื่อสารทั้งด้านความรู้และศรัทธา ซึ่งสะท้อนเจตนารมณ์ของผู้นำทางศาสนาที่มุ่งชี้ให้เห็นความจริงแห่งสังคม (Foxeus, 2022) อย่างไรก็ตาม การแสดงออกในเวทีการเมืองทำให้วาจาของท่านบางครั้งกลายเป็นอกรณวาจา หรือถ้อยคำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความแตกแยก มากกว่าจะนำไปสู่ความเข้าใจอันดีและสันติสุข (อรนิศวร์ เพรชวงศ์, 2563) พุทธวิธีการสื่อสารของพระวีระทูจึงมีทั้งมิติแห่งเมตตาและมิติแห่งพลัง ซึ่งแม้จะสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ศรัทธา แต่ก็เป็นแรงปะทะต่อฝ่ายที่เห็นต่าง การสื่อสารดังกล่าวจึงสะท้อนพลวัตระหว่างธรรมะกับอำนาจที่ซับซ้อนในสังคมเมียนมา โดยเฉพาะเมื่อศาสนากลายเป็นกลไกทางการเมืองที่ถูกใช้ทั้งเพื่อปกป้องและต่อสู้ในเวลาเดียวกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบวิธีสื่อสารทางการเมืองของพระวีระทู แห่งเมืองมัณฑะเลย์ ประเทศเมียนมา อธิบายได้ว่า

1. ด้านผู้ส่งสาร พระวีระทูในฐานะผู้ส่งสาร มีทักษะ ความรู้ ทัศนคติที่เข้าใจสังคมและวัฒนธรรม พร้อมจิตใจเปี่ยมเมตตา ใช้วาจาอ่อนหวานและเหมาะสมตามกาล สร้างความน่าเชื่อถือในการสื่อสาร ช่วยโน้มน้าวใจผู้รับสารให้คล้อยตามแนวคิดทางธรรมและการเมือง ทำให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาและการพัฒนาสังคมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านสาร การใช้ข้อมูลข่าวสารหรือเนื้อหาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริงและมีเหตุผลหลักฐานครอบคลุมประเด็นสำคัญต่าง ๆ ซึ่งประชาชนเข้าใจง่าย และเป็นประโยชน์ต่อผู้ส่งสาร ทำให้เป็นพลังในการสื่อสารทางการเมือง และสามารถโน้มน้าวประชาชนผู้รับสารได้สูง รวมถึงทำให้ผู้รับสารเกิดความศรัทธาในตัวผู้ส่งสารอย่างแน่วแน่

3. ด้านช่องสาร การใช้ช่องทางสื่อสารทางการเมืองที่อยู่ในขอบเขตพระธรรมวินัย คือ การสอนพระปริยัติ การแสดงธรรมเทศนา และการอยู่ในขอบเขตกฎเกณฑ์ของบ้านเมือง คือ การทำสาธารณประโยชน์ เช่น การช่วยเหลือด้านการศึกษา ด้านสาธารณสุขให้แก่ผู้ยากไร้เป็นต้นที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนผู้รับสาร รวมถึงการสื่อสารสมัยใหม่ การใช้โซเชียลมีเดีย ทำให้พุทธวิธีสื่อสารทางการเมืองแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วและได้เข้าถึงประชาชนผู้รับสารอย่างกว้างขวาง

4. ด้านผู้รับสาร ประชาชน นักศึกษา คณะรัฐบาล ผู้บริหารประเทศ กลุ่มชาติพันธุ์ ช่วยให้การปลุกจิตสำนึกของชาวพุทธผู้รับสารอย่างมีประสิทธิภาพ และประชาชนผู้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสาร จะต้องพิจารณาไตร่ตรองให้ถี่ถ้วนไว้เป็นอย่างดี ต่อข้อมูลข่าวสารและผู้ส่งสารตามเหตุการณ์ทางการเมืองอย่างละเอียด ทำให้ผู้รับสารมีสติในการรับฟังข้อมูลข่าวสารและสังคม บ้านเมืองเกิดความสงบเรียบร้อยอย่างมีความสุข

โดยใช้พุทธวิธีคือ วาจาสุภาษิต 5 ในการปรับเปลี่ยนเพื่อลดความแข็งกร้าวด้วยภูมิรู้และภูมิธรรมที่มีในตัวชักนำสังคมให้เกิดสันติ เรียกร้องอย่างสงบสุข สร้างพลังใจให้แก่กัน เพื่อสร้างบ้านหลังใหม่ในใจชาวเมียนมา ดังนี้

1. วาจาที่กล่าว ถูกต้องตามกาลเวลา อธิบายได้ว่า วาจาที่กล่าวถูกต้องตามกาลของพระวีระทู ควรสะท้อนความสงบ เมตตา และสติ โดยสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้สึกของสังคมในช่วงวิกฤติ ไม่กล่าวด้วยโทสะหรือแบ่งฝ่าย แต่ชี้นำด้วยปัญญาเพื่อเปิดพื้นที่แห่งความเข้าใจและการอยู่ร่วมอย่างสันติ เป็นการพูดเพื่อเยียวยาจิตใจ ไม่ใช่ปลุกเร้าความขัดแย้งทางการเมือง

2. วาจาที่กล่าวเป็นจริง อธิบายได้ว่า พระวีระทู กล่าววาจาที่สะท้อนความเป็นจริงทางการเมืองอย่างตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือน ไม่เอาใจฝ่ายใด แต่ยอมรับปัญหาเพื่อเปิดเผย

รากเหง้าความขัดแย้งอย่างสงบ วาจานี้จึงเปรียบดังกระจกแห่งสติปัญญา ที่มีพลังชี้นำสังคมไปสู่การเยียวยาด้วยธรรมะและการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์

3. วาจาที่กล่าวอ่อนหวาน อธิบายได้ว่า วาจาอ่อนหวานของพระวีระทู คือ การสื่อสารอย่างสุภาพ ไพเราะ และเปี่ยมเมตตา แม้ในยามวิกฤติ ช่วยปลอบโยน การพูดที่อ่อนโยนจึงทรงพลัง เปลี่ยนอารมณ์เป็นปัญญา และนำพาสังคมสู่ความสงบ

4. วาจาที่กล่าวประกอบด้วยประโยชน์ อธิบายได้ว่า วาจาที่มีประโยชน์ของพระวีระทู คือ คำพูดที่ไม่เพียงไพเราะหรือถูกต้อง แต่ปลุกจิตสำนึก ยกระดับปัญญา และจุดประกายคุณธรรมในใจผู้ฟัง เพื่อประโยชน์ของสังคม ศาสนา และชาติ เป็นการพูดที่นำทางสว่างให้สังคมตื่นรู้และเดินสู่สันติอย่างแท้จริง

5. วาจาที่กล่าวด้วยจิตประกอบด้วยเมตตา อธิบายได้ว่า คำพูดที่เปี่ยมด้วยความปรารถนาดี ไม่ทำร้ายใจผู้ฟัง พระวีระทูใช้วาทะจากเจตนาที่บริสุทธิ์ เพื่อปลอบใจของผู้มีความทุกข์ สื่อสารอย่างอ่อนโยนแต่ลึกซึ้ง เชื่อมใจคนต่างมุมมอง และนำสังคมคืนสู่ความเข้าใจและสันติอย่างนุ่มนวล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านผู้ส่งสาร รัฐบาลเมียนมา และองค์กรทางพระพุทธศาสนา ร่วมกันวางแนวทางเชิงนโยบายในการส่งเสริมการใช้ธรรมะเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อสันติภาพ โดยไม่ส่งเสริมการใช้วาทกรรมชาตินิยมสุดโต่งหรือการปลุกเร้าให้เกิดความขัดแย้ง

2. ด้านสาร สังฆมหาเถรสมาคม และรัฐบาล มีนโยบายส่งเสริมและกำหนดแนวทางเนื้อหาธรรมเทศนาให้คงไว้ซึ่งความเป็นกลางทางศาสนา เคารพศาสนาอื่น และป้องกันไม่ให้มีการสื่อสารเชิงเกลียดชัง

3. ด้านช่องทาง องค์กรทางพระพุทธศาสนา มีนโยบายส่งเสริมให้พระสงฆ์และผู้นำศาสนาใช้สื่อดิจิทัล Facebook YouTube ในการเผยแพร่คำสอนอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้สังคมได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและสร้างสรรค์ แทนที่จะเป็นการใช้สื่อในเชิงรุนแรงหรือเสี่ยงต่อการกระทบต่อความสามัคคีของประชาชน

4. ด้านผู้รับสาร รัฐบาลควรมีนโยบายที่สนับสนุนการศึกษาและสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับปัญหาของชาวเบงกาลีมุสลิมในรัฐยะไข่ และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการทางกฎหมายและสันติวิธี

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านผู้ส่งสาร รัฐบาลเมียนมาจัดโครงการฝึกอบรมพระสงฆ์ให้สามารถสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้หลักวาจาสุภาษิต และสัมมาวาจา ตามแนวพุทธสันติวิธีเพื่อให้สามารถถ่ายทอดธรรมะในรูปแบบที่ไม่ก่อให้เกิดการแบ่งแยก

2. ด้านสาร รัฐบาลเมียนมา และองค์กรทางพระพุทธศาสนา กำกับเนื้อหาที่เผยแผ่สู่สาธารณะ ให้เน้นการสร้างความเข้าใจ ความสามัคคี และความสงบสุข มากกว่าการปลุกเร้าด้วยถ้อยคำรุนแรงหรือแบ่งแยก เพื่อป้องกันการเกิดความร้าวฉานระหว่างกลุ่มศรัทธา

3. ด้านช่องทาง องค์กรทางพระพุทธศาสนา จัดตั้งศูนย์ที่ช่วยให้พระสงฆ์และผู้เผยแผ่ศาสนาได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการใช้สื่อดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการใช้สื่อเพื่อส่งเสริมความสงบและการเข้าใจในหลายแง่มุม

4. ด้านผู้รับสาร รัฐบาลเมียนมา และองค์กรทางพระพุทธศาสนา ควรส่งเสริมการสร้างค่านิยมในสังคมที่ยอมรับและเคารพความแตกต่าง โดยเฉพาะในกรณีของกลุ่มชาติพันธุ์และชาวพุทธที่มีประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับ ผลกระทบของผู้นำทางศาสนาต่อการสร้างการรับรู้ทางการเมืองในสังคมเมียนมา เกี่ยวกับบทบาทของผู้นำทางศาสนาในการสร้างการรับรู้เกี่ยวกับการเมืองและการเคลื่อนไหวทางการเมืองในเมียนมา

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับ การใช้นโยบายการเป็นพลเมืองในเมียนมาผ่านมุมมองทางกฎหมายและศาสนา ตามพระราชบัญญัติการเป็นพลเมือง พ.ศ. 2525

3. ควรวิจัยเกี่ยวกับ การวิเคราะห์บทบาทของพระสงฆ์ในสื่อดิจิทัลต่อการสร้างสันติภาพในสังคม การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการที่พระสงฆ์ใช้ในการสร้างสันติภาพและความสมานฉันท์ผ่านสื่อดิจิทัลในช่วงสถานการณ์ทางสังคมและการเมืองที่มีความตึงเครียด

4. ควรวิจัยเกี่ยวกับ ศึกษาผลกระทบของการสื่อสารของผู้นำศาสนาในวิกฤตการณ์ระหว่างชาติพันธุ์ ถึงผลกระทบที่การสื่อสารของพระสงฆ์และผู้นำศาสนาในวิกฤตการณ์ชาวเบงกาลีมุสลิมมีต่อการเปลี่ยนแปลงในความคิดเห็นและทัศนคติของประชาชน

เอกสารอ้างอิง

พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร และพิเชฐ ทั่งโต. (2559). *การศึกษาบทบาทพระสงฆ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในอาเซียน : พหุกรณีศึกษา*. สืบค้น 2 กุมภาพันธ์ 2565, จาก https://shorturl.asia/J5AlF

อรนิศวร์ เพรชวงศ์. (2563). บทบาททางการเมืองของพระสงฆ์เมียนมาร์หลังการเลือกตั้งปี ค.ศ. 2015. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(1), 160-171.

เอนกชัย เรืองรัตนากร. (2558). บทบาทของอุดมการณ์ “พุทธศาสนา-ชาตินิยมสุดโต่ง” กับความขัดแย้งระหว่างชาวพุทธยะไข่กับชาวมุสลิมโรฮิงญา. *วารสารสังคมศาสตร์*, 11(2), 73-98.

Foxeus, N. (2019). The Buddha was a devoted nationalist: Buddhist nationalism, ressentiment, and defending Buddhism in Myanmar. *Religion*, 49(3), 467-491.

Ramakrishna, K. (2015). Understanding Myanmar’s Buddhist extremists. *New England Journal of Public Policy*, 27(1), 1-13.

Soukup, P. A. (2019). *Political communication. Santa Clara University*. Retrieved March 20, 2023, from https://shorturl.asia/kjiWD

Walton, M. (2015). *Monks in politics, monks in the world: Buddhist activism in contemporary Myanmar*. Retrieved May 15, 2022 , from https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid%3Abb092810-e62d-4f67-b1c1-76faa189c562

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.164-176.

ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี*

PROBLEMS AND SOLUTION OF TRANSFERRING THE MISSION OF THE SUB-DISTRICT HEALTH PROMOTING HOSPITAL TO THE PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN PRACHIN BURI PROVINCE

กนกวรรณ วิลาวัลย์
Kanokwan Wilawan
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: p_oh2003@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี และ 3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสานวิธี ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 263 คน โดยทำการสุ่มหาตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการเทียบสัดส่วน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ stepwise ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.67, S.D.=0.71) 2. ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล คือ ด้านปรับปรุงแก้ไข ด้านวางแผน และด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน สามารถร่วมกันทำนายการถ่ายโอนภารกิจ คิดเป็นร้อยละ 65.7 ขณะที่อิทธิบาท 4 โดยเฉพาะด้านฉันทะ ด้านวิมังสา และด้านจิตตะ คิดเป็นร้อยละ 77.6 และ 3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนภารกิจของ

*Received July 1, 2025; Revised July 27, 2025; Accepted August 6, 2025

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า หลักการ PDCA และหลักอิทธิบาท 4 มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการที่เป็นระบบและพัฒนาแรงขับภายในบุคลากร ส่งผลให้การดำเนินงานหลังถ่ายโอนมีความมั่นคง สอดคล้องนโยบาย และตอบสนองประชาชนได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การถ่ายโอนภารกิจ; โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ; องค์การบริหารส่วนจังหวัด; หลักอิทธิบาท 4

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the problems and obstacles in the transfer of functions of Sub-District Health Promoting Hospitals (SHPHs) to the Provincial Administrative Organization (PAO) of Prachinburi; 2. To study the factors affecting the transfer of SHPHs to the Prachinburi PAO; and 3. To propose guidelines for integrating Buddhist principles to address the issues related to the transfer, conducted by the mixed research methods. The quantitative research, data were collected from 263 samples who were participants selected through simple proportional random sampling. The research instrument was a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.987. Data were analyzed using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis. The qualitative research, data were collected by in-depth interviewing 14 key informants, and data were analyzed using descriptive content interpretation.

The research findings revealed the followings: 1. The problems and obstacles in the transfer of Sub-District Health Promoting Hospital (SHPH) functions to the Provincial Administrative Organization (PAO) were rated at a high level ($\bar{X}$=3.67, S.D.=0.71); 2. The significant influencing factors included improvement and correction, planning, and monitoring and evaluation, which together predicted the success of the function transfer at 65.7 percent. In addition, the Four Iddhipada factors, particularly Chanda, aspiration, Vimamsa, investigation, and Citta, focused attention, accounted for 77.6 percent of the predictive power. 3. The integration of Buddhist principles was found that the PDCA cycle and the Four Iddhipada, played a crucial role in promoting systematic management and enhancing intrinsic motivation among personnel,

contributing to a stable, policy-aligned, and sustainable post-transfer operation that effectively responded to public needs.
Keywords: Mission Transfer; Subdistrict Health Promoting Hospitals; Provincial Administrative Organization; Four Iddhipada

บทนำ

การกระจายอำนาจด้านสาธารณสุขจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่นเป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิในประเทศไทย โดยเฉพาะการถ่ายโอนภารกิจของสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) นั้น ได้รับการกำหนดแนวทางจากสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ อย่างเป็นทางการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, ม.ป.ป.) อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนไว้ในประกาศราชกิจจานุเบกษา พ.ศ. 2564 อย่างชัดเจน แต่อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างทางโครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ และการจัดการในแต่ละท้องถิ่น ยังคงเป็นปัจจัยท้าทายต่อการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว (หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด, 2564) โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีขนาดองค์กรเล็กและทรัพยากรจำกัด เช่น จังหวัดปราจีนบุรี ที่แม้จะผ่านการประเมินความพร้อมและได้รับการยอมรับว่าเป็นต้นแบบของการถ่ายโอนภารกิจแบบยกจังหวัด แต่ก็ยังพบปัญหาในการปรับตัวของบุคลากรและระบบบริหารจัดการหลังการถ่ายโอน (เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2567)

จากรายงานของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) พบว่า การสร้างความเข้าใจในระบบใหม่ของ อบจ. รวมถึงการบูรณาการระบบบริหารภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการถ่ายโอนภารกิจในระดับพื้นที่ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพ, 2566) ขณะเดียวกัน แนวคิดการบริหารคุณภาพด้วยวงจร PDCA และหลักธรรมทางพุทธศาสนา ได้แก่ อิทธิบาท 4 ได้รับการเสนอให้เป็นเครื่องมือเชิงแนวทางที่สามารถช่วยสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนผ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Edwards, 1986)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขในการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหลักการบริหารสมัยใหม่และหลักพุทธธรรมที่เน้นพลังภายในบุคลากร อันจะช่วยเสริมสร้างความยั่งยืนและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ ผลการศึกษานี้คาดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายการถ่ายโอนภารกิจในจังหวัดอื่น ๆ ที่กำลังอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านหรือเตรียมดำเนินการในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

3. เพื่อเสนอแนวทางบูรณาการหลักพุทธธรรมในการแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mix Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 761 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 263 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์โดยตรงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งหมด 14 รูปหรือประกอบด้วย 1. ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 คน 2. กลุ่มนักวิชาการด้านสาธารณสุข จำนวน 6 คน 3. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 2 คน และ 4. กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานด้วยหลัก PDCA ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจ ตอนที่ 5 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ

ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ Likert (1967)

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง โดยสร้างเครื่องมือผ่าน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิด 2. วิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย 3. ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาคำถามสัมภาษณ์ และ 4. จัดทำแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญตามวัตถุประสงค์เพื่อใช้เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยออกหนังสือถึงหน่วยงานเป้าหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 263 คน ด้วยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วน 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ได้แก่ 1. ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อเข้าร่วมการสัมภาษณ์ 2. นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ 3. ดำเนินการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวตามที่กำหนด โดยได้รับความยินยอมให้จดบันทึกและบันทึกเสียงเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล และ 4. รวบรวมข้อมูลดิบเพื่อวิเคราะห์ตามแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักวิชาการ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเริ่มจากตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและลงรหัสข้อมูลตามคู่มือ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน พร้อมตรวจสอบ Multicollinearity ด้วยค่า VIF และ Tolerance ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดนำมาจัดกลุ่ม วิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และสรุปผลในรูปแบบความเรียงประกอบตาราง

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยสรุปเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 14 รูปหรือคน ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาจัดระเบียบ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทจริงในการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว

ผลการวิจัย

1. ปัญหาและอุปสรรคในการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบผลการศึกษาดังนี้ 1. การบริหารงานด้วยหลัก PDCA พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้ ด้านวางแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านปฏิบัติตามแผน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และด้านปรับปรุงแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ตามลำดับ 2. หลักอิทธิบาท 4 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63 พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านวิริยะ ความเพียร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านจิตตะ ความตั้งใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.72 ด้านวิมังสา ความไตร่ตรอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และด้านฉันทะ ความพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ และ 3. การถ่ายโอนภารกิจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านแผนพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านการเงินและการจัดสรรทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบผลการศึกษาดังนี้ 1. การบริหารงานตามหลัก PDCA พบว่า การบริหารงานตามหลัก PDCA ที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ ด้านปรับปรุงแก้ไข ด้านวางแผน และด้านตรวจสอบการปฏิบัติตามแผน ซึ่งแสดงว่า การบริหารงานตามหลัก PDCA สามารถร่วมกันทำนายการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีได้ร้อยละ 65.7 (R^2=.657) 2. หลักอิทธิบาท 4 พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01เรียงลำดับตามสมการดังนี้ ด้านฉันทะ ความพอใจ ด้านวิมังสา ความไตร่ตรอง และด้านจิตตะ ความตั้งใจ ซึ่งแสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีได้ร้อยละ 77.6 (R^2=.776)

3. แนวทางบูรณาการหลักพุทธธรรมในการแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ต่อไปนี้ การถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี ดำเนินไปอย่างมีระบบและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1. ด้านโครงสร้างองค์การ มีความชัดเจนและเหมาะสมกับระบบท้องถิ่นมากขึ้น อบจ.มีการจัดตั้งกองสาธารณสุขและวางแผนรองรับอย่างเป็นระบบ 2. ด้านบุคลากร สามารถปรับตัวสู่ระบบใหม่ได้ดี ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความเข้าใจ แม้ช่วงแรกมีความสับสนจากความต่างของระเบียบราชการ 3. ด้านการเงินและการจัดสรรทรัพยากร แม้งบประมาณบางส่วนยังจำกัด แต่อบจ.ปราจีนบุรี สามารถบริหารจัดการและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมตามลักษณะพื้นที่ 4. ด้านแผนพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต มีการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ มีความต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการให้บริการอย่างครอบคลุม และในการแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามหลัก PDCA ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบ ร่วมกับการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ที่เสริมสร้างพลังภายในบุคลากร ให้มีแรงจูงใจ ความพยายาม ความตั้งใจ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านที่ยั่งยืน ทั้งในเชิงโครงสร้างและแรงขับเคลื่อนภายในที่หล่อหลอมผ่านจริยธรรมวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อสุขภาวะของประชาชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรียังคงประสบปัญหาในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านแผนพัฒนาสาธารณสุขและคุณภาพชีวิต การจัดสรรงบประมาณ บุคลากร และโครงสร้างองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความท้าทายเชิงระบบที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมธนึก โชติช่วงฉัตรชัย และคณะ (2565) ที่ชี้ให้เห็นถึงความไม่ชัดเจนด้านการบริหารจัดการบุคลากรและภาระงานที่เพิ่มขึ้นโดยไม่มีการสนับสนุนที่เพียงพอ รวมถึงงานของดุจเดือน ตั้งเสถียร และศศิพร โลจายะ (2562) ที่พบว่า ความรู้และความพร้อมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในด้านการให้บริการและการสื่อสารภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม ทุมโฆสิต และคณะ (2567) ที่รายงานว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนใหญ่ดำเนินการถ่ายโอนได้ครบถ้วนตามเกณฑ์และได้รับความพึงพอใจจาก

ประชาชน ซึ่งกรณีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของบริบทพื้นที่ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ และกระบวนการจัดทำแผนพัฒนาที่ยังต้องการความเชื่อมโยงและการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลางอย่างเป็นระบบเพื่อให้การถ่ายโอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ทั้งการบริหารงานตามหลัก PDCA และการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อกระบวนการถ่ายโอน โดยหลัก PDCA ส่งผลใน 3 ด้านหลัก คือ การปรับปรุงแก้ไข การวางแผนและการตรวจสอบ ซึ่งสามารถทำนายผลการถ่ายโอนได้ร้อยละ 65.7 สอดคล้องกับงานวิจัยของพจรัตน์ คูณทวีลาภผล และปองสิน วิเศษศิริ (2560) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเข้าใจและใช้ PDCA อย่างเหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน เช่นเดียวกับงานของอุบลกาญจน์ อมรสิน และคณะ (2567) ที่ยืนยันถึงความยืดหยุ่นและพลังของ PDCA ในการบริหารจัดการภารกิจภาครัฐ ขณะเดียวกัน หลักอิทธิบาท 4 ก็มีบทบาทสำคัญ โดยเฉพาะด้านฉันทะ วิมังสา และจิตตะ ซึ่งสามารถทำนายผลการถ่ายโอนภารกิจได้สูงถึงร้อยละ 77.6 สนับสนุนข้อค้นพบของมณี จันทิมา (2559) ที่ชี้ว่า องค์ประกอบด้านแรงจูงใจภายในมีผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล งานของผดุง วรรณทอง และคณะ (2561) ยังสะท้อนว่า ฉันทะและวิมังสาเป็นแรงขับเคลื่อนหลักในการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกและความสำเร็จขององค์กร จึงชี้ให้เห็นว่า การเสริมสร้างระบบบริหารที่ผสานทั้งกลไกเชิงเทคนิค (PDCA) และกลไกจิตใจภายใน (อิทธิบาท 4) เป็นแนวทางที่ส่งผลต่อการถ่ายโอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยผสมผสานวงจร PDCA เข้ากับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมสร้างทั้งโครงสร้างภายนอกและพลังภายในของบุคลากรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า PDCA ช่วยกำหนดทิศทางการบริหารตั้งแต่วางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่หลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ช่วยจุดประกายแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและรักษาความต่อเนื่องในการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับพิชิต อวิรุทธพาณิชย์ (2562) ที่เน้นการเสริมพลังภายในจากหลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และอริยวัตร จิตวิมุตติสุข และคณะ (2565) ที่กล่าวถึงบทบาทของหลักอิทธิบาท 4 ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานที่ซับซ้อนในทำนองเดียวกัน ศิริ รุ่งภัทรเศวต (2567) ชี้ว่า การบูรณาการ PDCA กับอิทธิบาท 4 ในการ

บริหารงานตามยุทธศาสตร์ส่งเสริมเป้าหมายที่ชัดเจนและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์ และคณะ (2567) แสดงให้เห็นว่าโมเดล PDCA ร่วมกับหลักธรรมสามารถนำไปสู่การบริหารสุขภาวะที่ครอบคลุมทั้งข้อมูล ระบบบริการ และสวัสดิการของพระสงฆ์ในระดับชุมชน ทั้งหมดนี้ชี้ว่า การใช้กลไกภายในที่ยึดหลักธรรมควบคู่กับระบบบริหารที่มีแบบแผน ช่วยส่งเสริมให้การถ่ายโอนภารกิจบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 พบว่า แนวทางบูรณาการหลักพุทธธรรมในการแก้ไขปัญหาการถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรีจำเป็นต้องดำเนินการภายใต้กระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบตามหลัก PDCA ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นระบบ ร่วมกับการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ที่เสริมสร้างพลังภายในบุคลากร ให้มีแรงจูงใจ ความพยายาม ความตั้งใจ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเปลี่ยนผ่านที่ยั่งยืน ทั้งในเชิงโครงสร้างและแรงขับเคลื่อน

ภายในที่หล่อหลอมผ่านจริยธรรมวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อสุขภาวะของประชาชน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านโครงสร้างองค์กร บุคลากร การจัดสรรทรัพยากรและคุณภาพบริการสุขภาพในระดับท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ดังนี้

1. การถ่ายโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า โครงสร้างองค์กรภายหลังการถ่ายโอนมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีการจัดระเบียบหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น และสามารถปรับใช้กับระบบราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกัน บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนผ่านจากระบบกระทรวงสาธารณสุขสู่ระบบใหม่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เป็นอย่างดี โดยมีการพัฒนาความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในด้านทรัพยากร โดยเฉพาะงบประมาณและบุคลากรบางตำแหน่งที่ยังไม่เพียงพอ ซึ่งส่งผลต่อความสมบูรณ์ของกระบวนการถ่ายโอนในบางพื้นที่ อย่างไรก็ตาม การให้บริการสุขภาพในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้น โดยมีความครอบคลุมมากขึ้น มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารงานตามหลัก PDCA พบว่า เป็นแนวทางหลักที่ช่วยเสริมความเป็นระบบในการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจฯ โดยเริ่มจากการวางแผน (Plan) อย่างเป็นระบบผ่านการจัดทำแผนถ่ายโอนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดโครงสร้างองค์กรและกำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสม จากนั้นจึงดำเนินการตามแผน (Do) โดยมีความร่วมมือระหว่างหน่วยงานท้องถิ่นและบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ต่อมามีการตรวจสอบและประเมินผล (Check) อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง (Act) โดยอาศัยข้อมูลจากการประเมินจริงในพื้นที่ นำมาพัฒนาปรับปรุงแผนงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและข้อจำกัดเฉพาะของแต่ละท้องถิ่น

3. หลักอิทธิบาท 4 พบว่า มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพลังขับเคลื่อนภายในของบุคลากร โดยฉันทะเป็นพลังที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและความตั้งใจในการทำงาน วิริยะช่วยเสริมสร้างความอดทนและความพยายามในการเผชิญกับอุปสรรค จิตตะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ เอาใจใส่ และรับผิดชอบในหน้าที่ของตน และวิมังสา กระตุ้นให้เกิดกระบวนการคิด วิเคราะห์ และปรับปรุงการทำงานอย่างมีเหตุผลและต่อเนื่อง ดังนั้น การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 จึงช่วยส่งเสริมการดำเนินงานในระดับปฏิบัติการโดยมุ่งเน้นประโยชน์ต่อประชาชน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในการบริหารจัดการด้านสุขภาพระดับท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดแนวทางการถ่ายโอนภารกิจที่มีความชัดเจนและสอดคล้องกับหลักการบริหารงานเชิงระบบ (PDCA)

2. ควรส่งเสริมนโยบายที่เน้นการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4

3. ควรสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและสวัสดิการบุคลากรภายหลังการถ่ายโอน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรใช้หลัก PDCA อย่างครบวงจรในการบริหารงานที่ถ่ายโอน

2. ควรบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทัศนคติและความสามารถของบุคลากร

3. ควรพัฒนาและเชื่อมโยงระบบข้อมูล งบประมาณ และการมีส่วนร่วมของชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการถ่ายโอนในจังหวัดหรือภูมิภาคอื่น

2. ควรศึกษารูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารองค์กรภาครัฐ

3. ควรศึกษากลไกความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในระบบสุขภาพท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2567). *ต้นแบบถ่ายโอน รพ.สต. สู่ อบจ. ปราจีนฯ ยกจังหวัดกับเสถียรภาพ-สัมพันธภาพ ท้องถิ่น*. สืบค้น 2 มีนาคม 2568, จาก https://www.hfocus.org/content/2023/07/27997

ดุจเดือน ตั้งเสถียร และศศิพร โลจายะ. (2562). ความพร้อมการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม*, 3(6), 21-33.

ผดุง วรรณทอง และคณะ. (2561). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 99-110.

พจรัตน์ คูณทวีลาภผล และปองสิน วิเศษศิริ. (2560). ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 12(1), 49-60.

พิชิต อวิรุทธพาณิชย์. (2562). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับหลักอิทธิบาท 4* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มณี จันทิมา. (2559). ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรโรงพยาบาลเลย. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 15(3), 11-19.

วิสุทธินันท์ นิลพัฒน์ และคณะ. (2567). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสุขภาวะพระสงฆ์ของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในจังหวัดอ่างทอง. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(6), 221-234.

ศิริ รุ่งภัทรเศวต. (2567). พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(2), 234-246.

สมธนึก โชติช่วงฉัตรชัย และคณะ. (2565). *กลไกการประมวลสถานการณ์และการสนับสนุนงานวิชาการนโยบายและระบบสุขภาพ : กรณีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด* (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจฯ และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (ม.ป.ป.). *แนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด*. กรุงเทพฯ: ทำเนียบรัฐบาล.

สำนักงานหลักประกันสุขภาพ. (2566). *รายงานการสร้างระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2565*. กรุงเทพฯ: แสงจันทร์การพิมพ์.

หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (2564, 19 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 138 ตอนพิเศษ 254 ง. หน้า 14-15.

อริยวัตร จิตวิมุตติสุข และคณะ. (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของโครงการก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2), 1632-1642.

อุดม ทุมโฆสิต และคณะ. (2567). *โครงการวิจัยประเมินผลนโยบายการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัด* (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

อุบลกาญจน์ อมรสิน และคณะ. (2567). รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(1), 27-40.

Edwards, D. W. (1986). *Out of the crisis*. Cambridge: Center for Advanced Engineering Study.

Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. New York: Wiley & Son.

Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*

SANGAHAVATTU-DHAMMA APPLICATION FOR PROMOTING PUBLIC SERVICE QUALITY OF BAN KRASAENG SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUANG DISTRICT, PATHUM THANI PROVINCE

พระปลัดรังสรรค์ นิพฺภโย, สมบัติ นามบุรี, ธวัชชัย สมอเนื้อ
Phrapalad Rangsan Nibbhayo, Sombat Namburi, Thawatchai Samorneua
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: 6301504046@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง และ 3. เสนอแนวทางประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชน ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ จากการแจกแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน วิเคราะห์ด้วยค่าทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1. การให้บริการประชาชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเป็นรูปธรรมของบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การตอบสนองต่อผู้รับบริการ และต่ำสุดคือ การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนมีระดับปานกลาง (r=.554) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านทานมีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด ขณะที่ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ แสดงถึงความจำเป็นในการส่งเสริมแต่ละด้านให้สอดคล้องกัน 3. แนวทางประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมที่เสนอ ได้แก่ การเน้นการให้ด้วยใจ (ทาน) การสื่อสารอย่างสุภาพ (ปิยวาจา) การช่วยเหลือเชิงรุก (อัตถจริยา) และการปฏิบัติที่เสมอต้นและ

*Received June 20, 2025; Revised August 1, 2025; Accepted August 6, 2025

เสมอปลาย (สมานัตตตา) โดยเน้นพัฒนาเจ้าหน้าที่และระบบบริการให้มีคุณภาพและเข้าถึงง่ายและยั่งยืน
คำสำคัญ: หลักสังคหวัตถุธรรม; การให้บริการประชาชน; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the level of public service delivery of the Ban Kracheang Sub-District Administrative Organization, Mueang District, Pathum Thani Province, 2. To examine the relationship between Four Principles of Sangahavatthu, social integration, and the public service delivery of the organization, and 3. To propose guidelines for applying these principles to enhance public service delivery, conducted by the mixed research methods, combining quantitative and qualitative methods. Data were collected using questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient.

The research results found that: 1. The overall level of public service delivery was moderate. The highest mean score was in the tangibility of services, followed by responsiveness to service recipients, while the lowest was in building trust, indicating the need to strengthen public confidence. 2. There was a moderate positive correlation between the Sangahavatthu principles and public service delivery (r = .554), statistically significant level at 0.01. Among the individual principles, Dana, generosity, showed the highest correlation, while Piyavaca, kind speech, Atthacariya, helpful conduct, and Samanattata, consistency showed lower correlations. 3. The proposed guidelines for applying the Sangahavatthu Dhamma emphasize heartfelt giving (Dana), courteous communication (Piyavaca), proactive assistance (Atthacariya), and consistency and impartiality in practice (Samanattata), focusing on developing personnel and service systems to ensure quality, accessibility, and sustainability.
Keywords: Sangahavatthu Principles; Providing Services to The Public; Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

การให้บริการสาธารณะเป็นภารกิจหลักของรัฐในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในหลากหลายมิติ เช่น ความปลอดภัย การศึกษา การสาธารณสุขและการสงเคราะห์ทางสังคม แม้ว่า ปัจจุบันรัฐจะลดบทบาทในการดำเนินการบริการบางประเภทลง แต่ความคาดหวังของประชาชนกลับเพิ่มสูงขึ้น อันเนื่องมาจากระดับการศึกษา คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และบทบาทของภาคเอกชนที่มีการแข่งขันด้านบริการมากขึ้น ความเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้การให้บริการของรัฐไม่สามารถยึดรูปแบบเดิมผ่านหน่วยงานส่วนกลางหรือภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่มีความเฉพาะเจาะจงและหลากหลายมากขึ้น จึงนำไปสู่การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการและให้บริการได้ตรงกับสภาพจริงของชุมชนมากยิ่งขึ้น การกระจายอำนาจดังกล่าวถือเป็นแนวทางที่สะท้อนถึงความพยายามของรัฐในการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ โดยเน้นความรวดเร็ว ความทั่วถึง และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง อีกทั้งยังส่งเสริมความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน และความผูกพันระหว่างรัฐกับประชาชนในระยะยาว ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของระบบประชาธิปไตยและการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคง (อุไรพร ดวงแก้ว, 2557)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจในการพัฒนาพื้นที่และดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งแม้จะมีความพยายามในการปรับปรุงการให้บริการมาโดยตลอด แต่ยังคงเผชิญกับสภาพปัญหาหลายด้านที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ปรากฏในแผนพัฒนาท้องถิ่นและเอกสารภาพรวม เช่น ปัญหาเรื่องโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่ทั่วถึง ระบบเศรษฐกิจฐานรากที่ไม่มั่นคง คุณภาพการศึกษาในบางชุมชนที่ยังไม่สามารถรองรับการพัฒนาอย่างเต็มที่ รวมถึงปัญหาด้านคุณภาพชีวิตโดยเฉพาะในประเด็นความปลอดภัย ทรัพยากรมนุษย์ และการเข้าถึงบริการสาธารณะในบางมิติที่ยังไม่ทันสมัยหรือไม่ครอบคลุมกลุ่มเปราะบาง อย่างไรก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชงได้แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจผ่านเวทีประชาคมหรือการแสดงความคิดเห็น การส่งเสริมการเรียนรู้โดยจัดอบรมและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของประชาชน การยกระดับระบบเทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการข้อมูลชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ และการลงทุนในระบบสาธารณูปโภคเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตประจำวันของประชาชน การดำเนินการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงทิศทางการบริหารที่ยึด

ประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐกับชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน องค์กรจึงไม่ได้ทำหน้าที่เพียงในเชิงเทคนิคหรือบริหาร แต่ยังแสดงบทบาทในฐานะผู้นำเชิงพัฒนา ที่มีวิสัยทัศน์และความตระหนักต่อบริบทเฉพาะของพื้นที่อย่างแท้จริง (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง, 2568)

ผู้วิจัยเห็นว่า การยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชงควรดำเนินการบนพื้นฐานของความเข้าใจเชิงระบบควบคู่กับการประยุกต์ใช้คุณธรรม โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุธรรมในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ทาน โอบอ้อมอารี ในการให้หรือช่วยเหลืออย่างจริงใจ ปิยวาจา การใช้ถ้อยคำสุภาพเพื่อสร้างความสบายใจ อัตถจริยา การลงมือช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และสมานัตตตา การปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ หลักธรรมเหล่านี้มิได้ตอบสนองเพียงด้านวัตถุ แต่ยังส่งเสริมความสัมพันธ์ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในกระบวนการบริการ หากนำมาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบจะช่วยลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชน และเสริมสร้างความโปร่งใสให้กับองค์กรในระยะยาว จากปัญหาการบริการที่ยังไม่ทั่วถึง ขาดความเอาใจใส่ และไม่สม่ำเสมอ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เนื่องจากการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน แม้จะมีความพยายามในการพัฒนา แต่ยังพบข้อจำกัดที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้รับบริการ ผู้วิจัยเชื่อว่าการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้จะช่วยเสริมสร้างการบริการให้มีความเป็นมนุษย์ มีความเข้าใจผู้รับบริการ และเกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืนระหว่างรัฐกับประชาชนในระดับท้องถิ่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อนำเสนอแนวทางประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยที่ดำเนินการด้วยระเบียบวิธีแบบผสานวิธี โดยผสานการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน ด้านการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ส่วนด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปในเขตตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี รวมจำนวนทั้งสิ้น 4,474 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปในเขตตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 358 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 พระภิกษุผู้ทรงคุณวุฒิหรือนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง จำนวน 3 คน กลุ่มที่ 3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 4 ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 5 ประชาชนผู้มารับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบการประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งจัดทำขึ้นโดยผ่านการศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ออกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 358 ชุด

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่ตกลงกันไว้ โดยได้ขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ รวมถึงการบันทึกเสียงเพื่อประกอบการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในการวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ โดยเลือกใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบริบท เพื่อทำความเข้าใจความหมายในเชิงลึกและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้อย่างมีระบบ

ผลการวิจัย

1. ระดับการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

การให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม		ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ	3.17	0.68	ปานกลาง
2.	ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการบริการ	3.08	0.73	ปานกลาง
3.	ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	3.16	0.72	ปานกลาง
4.	ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ	2.96	0.72	ปานกลาง
5.	ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ	3.10	0.89	ปานกลาง
	ภาพรวม	**3.09**	**0.41**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า การให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$=3.09, S.D.=0.41) อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}$=3.17, S.D.=0.68) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ($\bar{X}$=3.16, S.D.=0.72) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ ($\bar{X}$=2.96, S.D.=0.72) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ตัวแปรตาม					
ตัวแปรอิสระ	**ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการ**	**ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการบริการ**	**ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ**	**ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ**	**ด้านความเห็นอกเห็นใจผู้รับบริการ**	**ภาพรวม**
1. ทาน โอบอ้อมอารี	0.043	0.005	-0.004	.291**	1.000**	.554**
2. ปิยวาจา วจีไพเราะ	0.005	0.008	.190**	.217**	.306**	.281**
3. อัตถจริยา สงเคราะห์ประชาชน	.183**	0.051	.177**	.130*	.124*	.240**
4. สมานัตตตา เสมอต้นเสมอปลาย	.188**	.120*	.156**	.205**	.126*	.287**
ภาพรวม	.163**	0.072	.194**	.334**	.640**	.545**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r=.554) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทาน โอบอ้อมอารี มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง (R=.554) ด้านปิยวาจา วจีไพเราะ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ (R=.281) ด้านอัตถจริยา สงเคราะห์ประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ (R=.240) ด้านสมานัตตตา เสมอต้นเสมอปลาย มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับต่ำ (R=.287)

3. การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้ ทาน (โอบอ้อมอารี) การให้ที่ไม่จำกัดแค่สิ่งของ แต่รวมถึงเวลา ความใส่ใจ และความเข้าใจต่อประชาชน ช่วยให้การบริการมีความหมาย เข้าถึงจิตใจ และสร้างความไว้วางใจต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน ปิยวาจา (วจีไพเราะ) การใช้ถ้อยคำสุภาพและสื่อสารด้วยความเคารพช่วยสร้างบรรยากาศการบริการที่อบอุ่น น่าเชื่อถือ และส่งเสริมให้ประชาชนรู้สึกกล้าเปิดใจและร่วมมือกับหน่วยงาน อัตถจริยา (สงเคราะห์ประชาชน) การลงมือช่วยเหลือประชาชนอย่าง

เต็มใจและไม่รอให้ร้องขอ สะท้อนถึงความใส่ใจและความรับผิดชอบที่เสริมสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์อันดีระหว่างรัฐกับประชาชน สมานัตตตา (เสมอต้นเสมอปลาย) การให้บริการอย่างสม่ำเสมอและไม่เลือกปฏิบัติ ช่วยสร้างความเท่าเทียม มั่นใจ และไว้วางใจในกระบวนการของรัฐ เป็นรากฐานสำคัญของการบริการที่มีคุณธรรมและยั่งยืน

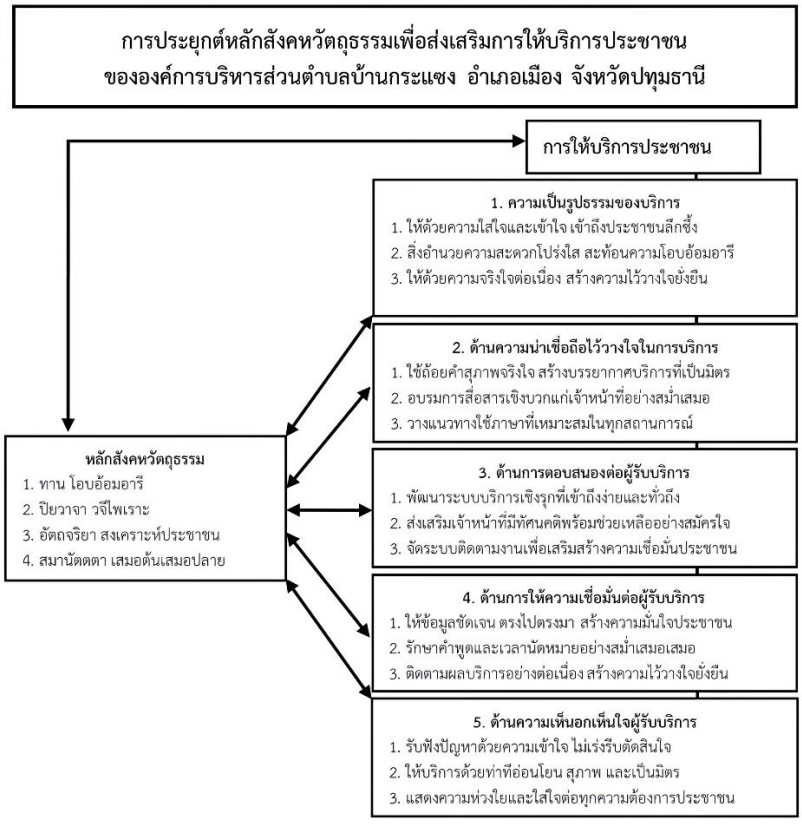
อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า การให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นรูปธรรมของบริการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ ซึ่งยังคงอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นของการให้บริการประชาชนอย่างชัดเจน กล่าวคือ งานวิจัยของสมหมาย บัวจันทร์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า หลักทานและอัตถจริยา ช่วยเสริมสร้างการบริการที่มีความใส่ใจและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ที่ชี้ให้เห็นว่าการให้ด้วยใจและการช่วยเหลืออย่างจริงจัง ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในหน่วยงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ความสัมพันธ์โดยรวมระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อยู่ในระดับปานกลาง (r=0.554) อย่างมีนัยสำคัญด้านทานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ขณะที่ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงถึงอิทธิพลของคุณธรรมต่อการบริการภาครัฐในบริบทท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ แสนคำลือ (2561) ที่การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า การประยุกต์หลักทานและปิยวาจาช่วยให้การบริการของเจ้าหน้าที่มีความสุภาพ อ่อนโยน และเป็นที่พึงพอใจของประชาชน สอดคล้องกับผลวิจัยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง ที่พบว่า การบริการด้วยเมตตาและถ้อยคำไพเราะช่วยสร้างความไว้วางใจได้อย่างชัดเจน

3. การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สรุปได้ดังนี้ หลักทาน คือ การให้ทั้งสิ่งของ เวลา และความเข้าใจ ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจ ขณะที่ปิยวาจา คือ การพูดสุภาพ ช่วยสร้างบรรยากาศบริการที่อบอุ่น อัตถจริยาเน้นการช่วยเหลือเชิงรุก แสดงถึงความใส่ใจ ส่วนสมานัตตตา คือ การบริการที่สม่ำเสมอ ไม่เลือกปฏิบัติ สร้างความเท่าเทียม หลักธรรมทั้ง 4 ประการนี้จึงมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพบริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาจักรพันธ์ คุณงฺกโร (2566) ที่ศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร พบว่า การน้อมนำหลักสังคหวัตถุธรรมมาปรับใช้ในกระบวนการให้บริการของรัฐช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานและสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับประชาชน ทั้งยังช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจ ความไว้วางใจ และความร่วมมือของประชาชนต่อองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สรุปได้ว่า

1. การให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยบริการที่เป็นรูปธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดส่วนด้านที่ให้ความเชื่อมั่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนความจำเป็นในการพัฒนาเพื่อสร้างความไว้วางใจมากยิ่งขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสังคหวัตถุธรรมกับการบริการอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะหลักทานแม้หลักอื่นมีความสัมพันธ์ต่ำ แต่ผลวิจัยชี้ว่าหลักธรรมมีบทบาทในการเสริมคุณภาพบริการภาครัฐ

3. การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมช่วยยกระดับบริการอย่างมีคุณธรรม โดยทานเน้นทั่วถึง ปิยวาจาเสริมความไว้วางใจอัตถจริยาเน้นช่วยเหลือเชิงรุก สมานัตตตาเน้นความเสมอภาค สร้างบริการที่มีประสิทธิภาพและคุณธรรมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายองค์กรที่ยึดหลักสังคหวัตถุธรรม โดยเน้น “การให้ด้วยใจ” ทั้งการช่วยเหลือ สื่อสาร และความเท่าเทียมเพื่อสร้างวัฒนธรรมการบริการที่มีจิตสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างลึกซึ้ง

2. ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรผ่านหลักสูตรอบรมที่เน้นจริยธรรมเชิงปฏิบัติ เช่น วจีไพเราะและการสงเคราะห์ที่เหมาะสมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการให้บริการให้เป็นรูปธรรมและมีคุณธรรมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

3. จัดระบบติดตามและประเมินบริการครอบคลุมมิติคุณธรรม โดยเปิดให้ประชาชนร่วมเสนอความคิดเห็นและประเมินผลเพื่อใช้ข้อมูลจริงพัฒนารูปแบบการบริการที่สอดคล้องกับความรู้สึกและความคาดหวังของประชาชน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การให้บริการด้วยใจตามหลักทานและอัตถจริยาเพื่อเสริมจิตสำนึกบริการด้วยเมตตาเน้นพัฒนาทักษะการให้บริการที่เอื้อเฟื้อ เห็นใจ และพร้อมลงมือช่วยเหลือประชาชนอย่างแท้จริง

2. จัดทำคู่มือบริการโดยใช้ภาษาสุภาพตามหลักปิยวาจา พร้อมเปิดให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารที่เป็นมิตร ลดความตึงเครียด และสร้างความเชื่อมั่นต่อภาครัฐ

3. วางระบบนิเทศบริการอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้การประเมินตนเองร่วมกับประชาชนเพื่อส่งเสริมบริการที่เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และคงคุณภาพในทุกกรณี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบผลของการประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมกับหลักธรรมอื่นในพระพุทธศาสนา เช่น เบญจธรรม หรือหลักธรรมว่าด้วยการบริหารงาน เพื่อให้เห็นความหลากหลายของแนวคิดเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการให้บริการภาครัฐ

2. ควรเน้นการวิจัยเชิงทดลองหรือวิจัยปฏิบัติการ โดยออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการใช้หลักสังคหวัตถุธรรมในการบริการ แล้วติดตามผลที่เกิดขึ้นจริงในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

3. ควรให้ความสำคัญกับการศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้จริง เช่น บริบททางวัฒนธรรม องค์กร และภาวะผู้นำ เพื่อให้การประยุกต์ใช้หลักธรรมมีความเหมาะสมกับสภาพจริงในแต่ละพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ แสนคำลือ. (2561). *การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุธรรมของสำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลเมืองลำพูน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.

พระมหาจักรพันธ์ คุณงฺกโร. (2566). *การประยุกต์หลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อส่งเสริมการให้บริการประชาชนของสำนักงานเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมหมาย บัวจันทร์. (2551). *การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกระแชง. (2568). *นโยบายการบริหาร*. สืบค้น 16มกราคม 2568, จาก https://www.bankrachang.go.th/view_file.php?id=117

อุไรพร ดวงแก้ว. (2557). *คุณภาพในการให้บริการงานทะเบียนสำนักทะเบียนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านถ่อน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.188-199.

การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี*

THE DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE COMPETENCY BASED ON THE PRINCIPLES OF SAPPURISADHAMMA AMONG PERSONNEL OF TONKHRAM SUBDISTRICT MUNICIPALITY, BANG PLA MA DISTRICT, SUPHAN BURI PROVINCE

พระสุรชัย ธมฺมธโร, นพดล ดีไทยสงค์,
วิชชุกร นาคธน, พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฐวโร)
Phra Surachai Dhammatharo, Noppadon Deethaisong,
Witchukorn Nakathon, Phrakhrusophonweeranuwat (Nikhom Natthawaro)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: 6253504005@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี 2. เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อประเมินสมรรถนะการบริหารงานของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม จังหวัดสุพรรณบุรี ในส่วนของข้อมูลเชิงปริมาณได้รวบรวมผ่านแบบสอบถาม และวิเคราะห์ด้วยสถิติเช่น ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการเปรียบเทียบคู่ LSD. สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านการทำงานเป็นทีมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือการวางแผนการทำงาน ส่วนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด การวิเคราะห์ตามตัวแปรส่วนบุคคลพบว่า เพศไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบความแตกต่างตามอายุ การศึกษา รายได้ และ

*Received June 25, 2025; Revised August 10, 2025; Accepted August 15, 2025

อาชีพ จากผลการวิจัยได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาสมรรถนะโดยนำหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการ มาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และจริยธรรมในการบริหารงานภาครัฐ
คำสำคัญ: สมรรถนะการบริหาร; สัปปุริสธรรม; เทศบาลตำบลต้นคราม

Abstract

Objectives of this research entitled The Development of Administrative Competency Based on the Principles of Sapurisa-dhamma among the Personnel of Tonkram Sub-District Municipality, Bang Pla Ma District, Suphanburi Province were: To study the level of administrative competency of the personnel 2. To compare the competency based on personal factors; and 3. To propose development guidelines based on the principles of Sapurisa-dhamma. The study employed a mixed-methods approach, integrating both quantitative and qualitative research. The quantitative research, data were collected via questionnaires and analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD.). Qualitative data were obtained through in-depth interviews.

The findings revealed that the overall administrative competency was at a high level. Teamwork showed the highest mean score, followed by planning, while strategic performance scored the lowest. In terms of personal factors, gender showed no statistically significant difference, whereas age, education, income, and occupation did. Development based on Sapurisa-dhamma as the guidelines to foster virtuous, knowledgeable, and community-oriented administration.
Keywords: Administrative Competency; Sapurisa-Dhamma; Tonkram Subdistrict Municipality

บทนำ

สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพและความสำเร็จของการพัฒนาท้องถิ่นในยุคที่บริบททางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง

จะสามารถนำพาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผล โดยสมรรถนะดังกล่าวครอบคลุมทั้งด้านภาวะผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังรวมถึงการมีจริยธรรมในการบริหาร การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักธรรมาภิบาล ตลอดจนการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความสามัคคีและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมกัน สมรรถนะเหล่านี้จึงมิใช่เพียงคุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล แต่เป็นระบบความสามารถที่สะท้อนถึงการบูรณาการองค์ความรู้ ทักษะและคุณธรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำองค์กรท้องถิ่นอย่างรอบด้าน (ปัญญาวุธ บุญสิทธิ์, 2567)

นอกจากทักษะด้านการบริหารจัดการแล้ว สมรรถนะด้านภาวะผู้นำก็มีความสำคัญไม่น้อย ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีภาวะผู้นำที่สามารถเป็นแบบอย่างทั้งในด้านจริยธรรมและการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจุดประกายให้ทีมงานเกิดความมุ่งมั่นร่วมกันในการทำงานเพื่อประโยชน์สาธารณะ ความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ก็เป็นอีกหนึ่งสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งในบริบทของการบริหารยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน ทั้งนี้ การมีความรู้เกี่ยวกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของพื้นที่ตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะที่ช่วยให้การตัดสินใจและการบริหารจัดการมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เมื่อสมรรถนะเหล่านี้ถูกบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืน (เสถียร ปวงสุข, 2564)

เทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของบุคลากรในลักษณะที่สะท้อนภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังต้องการการเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะ ปัญหาที่พบ เช่น การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางด้านการวางแผนพัฒนา การจัดทำงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ทำให้เทศบาลขาดความคล่องตัวในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารภายในยังมีข้อจำกัดในด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต้น การขาดระบบการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในหมู่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

รวมถึงการขาดกลไกการประเมินสมรรถนะและติดตามผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การปฏิบัติงานยังคงอิงกับระบบราชการแบบเดิมที่เน้นการปฏิบัติตามคำสั่งมากกว่าการริเริ่มหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการอย่างสร้างสรรค์ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในระยะยาว ถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในระบอบประชาธิปไตยท้องถิ่นอย่างแท้จริง (เทศบาลตำบลต้นคราม, 2568)

จากบริบทของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม (ที.ปา. (ไทย) 11/330/333) สามารถเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นครามได้อย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากธัมมัญญุตา ซึ่งหมายถึงการรู้จักเหตุแห่งปัญหา เช่น สาเหตุของการขาดประสิทธิภาพหรือภาวะผู้นำที่ไม่เข้มแข็ง อัตถัญญุตาเป็นการมองผลลัพธ์ของการกระทำที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการบริหาร เช่น ความพึงพอใจของประชาชนหรือผลสัมฤทธิ์ของแผนงาน อัตตัญญุตาช่วยให้บุคลากรรู้จักประเมินตนเอง ยอมรับข้อบกพร่องและปรับปรุงตนอย่างต่อเนื่อง มัตตัญญุตาทำให้รู้จักประมาณตน ไม่ใช้อำนาจเกินขอบเขตหรือทรัพยากรเกินความจำเป็น กาลัญญุตาเน้นการเลือกเวลาในการตัดสินใจหรือดำเนินงานอย่างเหมาะสม ปริสัญญุตาเน้นการเข้าใจบริบทของหน่วยงาน ชุมชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อการสื่อสารและบริหารที่กลมกลืน ขณะที่ปุคคลัญญุตาเป็นการรู้จักบุคคล คือ เข้าใจศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาลมีสมรรถนะเชิงพุทธที่ส่งเสริมการบริหารที่มีคุณธรรม รอบคอบ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากบริบทของความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยมุ่งเน้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวกับความเป็นบัณฑิตผู้รู้ 7 ประการ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กรท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวางแผน การตัดสินใจ การจัดการเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนเป็นแนวทางเชิงพุทธที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในระบบราชการท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและความเชื่อมั่นของประชาชนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง ประชาชนที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ และมีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 4,991 คน (ศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) อาศัยระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.05 จากจำนวนประชากรทั้งหมด จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 370 คน ทั้งนี้ การเลือกกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยวิธีแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารเทศบาลตำบลต้นคราม จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 ข้าราชการประจำในเทศบาลตำบลต้นคราม จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 4 ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลต้นคราม จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 5 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ หลักสัปปุริสธรรม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 370 ชุด และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทุกชุด จากการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทั้ง 370 ชุดมีความสมบูรณ์ครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจกไป

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามกำหนดการที่ตกลงกันไว้ โดยเก็บข้อมูลด้วยการจดบันทึกประกอบกับการบันทึกเสียงเพื่อความครบถ้วนของเนื้อหา หลังจากการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลดิบที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมดมารวบรวม จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อจัดทำเป็นผลการวิจัยในลำดับถัดไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปเมื่อพบว่า มีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงบริบทเพื่อทำความเข้าใจเนื้อหาที่ลึกซึ้งและเชื่อมโยงกับสภาพการณ์จริง

ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการบริหารงานของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม

สมรรถนะการบริหารของบุคลากร เทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สมรรถนะในการสื่อสาร	3.90	0.65	มาก
2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	3.91	0.70	มาก
3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	4.01	0.63	มาก
4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	3.78	0.74	มาก
5. สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	3.80	0.75	มาก
6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง	3.88	0.63	มาก
ภาพรวม	**3.88**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า สมรรถนะในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก สมรรถนะในการสื่อสารอยู่ในระดับมาก สมรรถนะในการบริหารตนเองอยู่ในระดับมาก สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อสมรรถนะการบริหารงานของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ รายได้ และอาชีพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถสรุปได้ 1. อัตตัญญุตา รู้จักตน ส่งเสริมการประเมินตนเองและกิจกรรมสะท้อนตน เพื่อพัฒนาและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน 2. ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ จัดอบรมการคิดวิเคราะห์ ใช้หลักธรรมและข้อมูลเป็นฐานในการบริหาร 3. อัตถัญญุตา รู้จักจุดหมาย วางแผนงานให้ชัดเจน ยึดประโยชน์

ประชาชน และเน้นผลลัพธ์ที่วัดผลได้ 4. มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียง ควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมอย่างสมดุล 5. กาลัญญุตา รู้จักเวลา วางแผนตรงเวลา ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน 6. ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน เข้าใจบริบทและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น 7. ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล เข้าใจความต่างของคน บริหารด้วยเมตตาและพัฒนาภาวะผู้นำ

อภิปรายผลการวิจัย

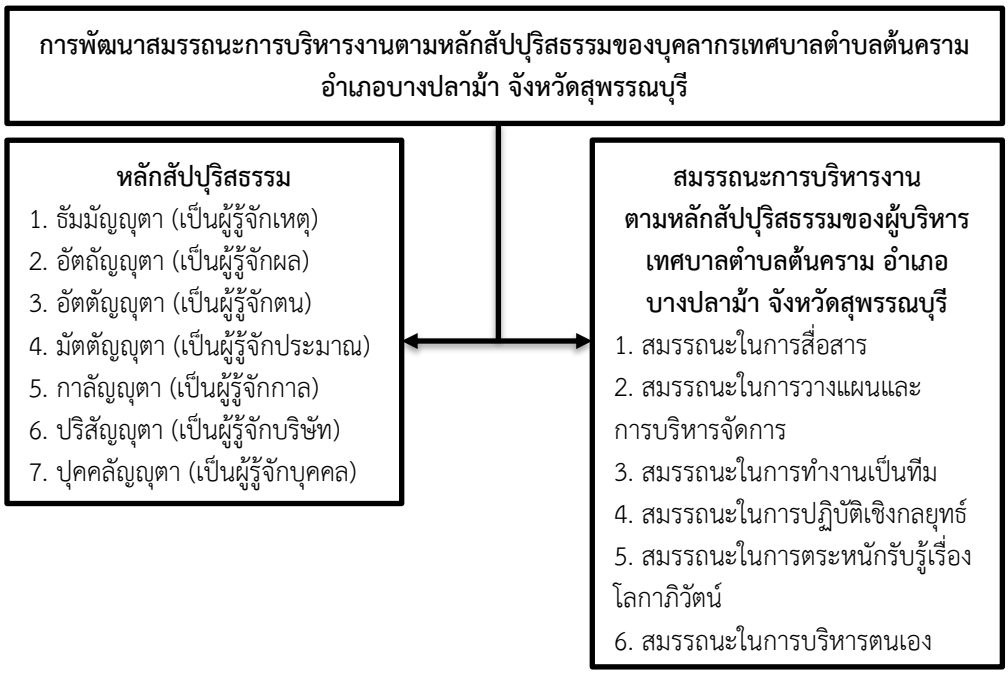
1.ระดับสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของขันทอง วัฒนะประดิษฐ์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข พบว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมดังกล่าวช่วยเสริมทักษะการแก้ไขปัญหาและการประสานงานระหว่างภาคส่วนในชุมชน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือและบรรยากาศแห่งสันติสุขในพื้นที่อย่างยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี เพศ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ รายได้ และอาชีพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของชิณเดช อนันตโสภณ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของส่วนบริการลูกค้าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติจำกัด (มหาชน) พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและเพิ่มความสามารถในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีความอดทน เมตตา และสามารถสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าได้มากขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถสรุปได้ ดังนี้

การส่งเสริมอัตตัญญุตา คือ การรู้จักตนผ่านการประเมินและสะท้อนตน เพื่อเข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ธัมมัญญุตาคือการรู้จักเหตุ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และใช้ข้อมูลอย่างมีเหตุผล อัตถัญญุตา คือ การรู้จักเป้าหมาย มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและกำหนดเป้าหมายที่วัดผลได้ มัตตัญญุตา คือ การรู้จักประมาณ ใช้ทรัพยากรอย่างพอเพียงและควบคุมตนเองอย่างสมดุล กาลัญญุตา คือ การรู้จักเวลา ฝึกวินัยและการจัดสรรเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ปริสัญญุตา คือ การรู้จักบริบทของชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ ปุคคลัญญุตา คือ การรู้จักบุคคล บริหารคนตามลักษณะเฉพาะด้วยเมตตาและความเข้าใจ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระยุทธศิลป์ ยุทธสิปฺโป (2562) เรื่อง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม พบว่า การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารช่วยส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรท้องถิ่นให้เข้าใจบทบาทตัดสินใจมีเหตุผล ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการพัฒนาในมิติภาวะผู้นำ การวางแผน ประสานงาน และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักพุทธธรรมอย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 กล่าวโดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม โดยยึดหลัก สัปปุริสธรรม เป็นแนวทางสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ 1. ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง (ธัมมัญญุตา) เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามหลักกฎหมายและหลักธรรมาภิบาล 2. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน (อัตถัญญุตา) เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรและบริการประชาชน 3. พัฒนาตนเองและตระหนักถึงศักยภาพของบุคคลากรแต่ละคน (อัตตัญญุตา) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง 4. บริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม (มัตตัญญุตา) โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรขององค์กร 5. บริหารเวลาและปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ (กาลัญญุตา) เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ทันท่วงที 6. สร้างความเข้าใจในบริบทของชุมชนและสังคม (ปริสัญญุตา) เพื่อให้สามารถพัฒนานโยบายและแผนงานที่เหมาะสมกับท้องถิ่น 7. พัฒนาทักษะการบริหารบุคคลและการทำงานร่วมกับผู้อื่น (ปุคคลัญญุตา) เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือภายในองค์กร

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานของเทศบาลเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิผล ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ และเกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

การนำหลัก สัปปุริสธรรม มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรจะช่วยยกระดับการบริหารงานของเทศบาลตำบลต้นครามให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรส่งเสริมการเรียนรู้และอบรมบุคลากรเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาทักษะและสร้างความตระหนักในบทบาทหน้าที่ตามหลักธรรม

2. ควรปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้เป็นเกณฑ์ เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบในการทำงาน

3. ควรสนับสนุนการทำงานเป็นทีม โดยจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชนตามหลักสัปปุริสธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดอบรมหลักสัปปุริสธรรมอย่างต่อเนื่องทุกระดับ โดยเน้นการประยุกต์ใช้ในงานจริง เช่น การตัดสินใจเชิงจริยธรรมและการบริหารทีม

2. ควรจัดตั้งทีมผู้เชี่ยวชาญเพื่อติดตามและประเมินผลการพัฒนาคุณธรรม พร้อมปรับแผนตามผลการดำเนินงาน

3. ควรส่งเสริมการใช้หลักสัปปุริสธรรมในการแก้ปัญหาชุมชนร่วมกับประชาชน เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองอื่น ๆ เพื่อให้เห็นความแตกต่างหรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละบริบท

2. การวิจัยเชิงลึกด้านคุณลักษณะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ศึกษาบทบาทของผู้นำองค์กรในฐานะต้นแบบในการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรมและผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างแบบจำลองผู้นำที่ส่งเสริมคุณธรรมในการบริหารงาน

3. การพัฒนาเครื่องมือวัดสมรรถนะการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาแบบวัดที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ในการประเมินระดับสมรรถนะตามหลักสัปปุริสธรรม เพื่อใช้ในงานวิจัยและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

ขันทอง วัฒนะประดิษฐ์. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะผู้นำด้วยรูปแบบนวัตกรรมการสร้างวิศวกรสันติภาพท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ชุมชนให้เกิดสันติสุข* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชิณเดช อนันตโสภณ. (2565). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของส่วนบริการลูกค้าจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บริษัทโทรคมนาคมแห่งชาติจำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.

เทศบาลตำบลต้นคราม. (2568). *รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. 2567*. สืบค้น 15 เมษายน 2568, จาก https://shorturl.asia/ofzb0

ปัญญาวุธ บุญสิทธิ์. (2567). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(5), 365-380.

พระยุทธศิลป์ ยุทธสิปโป. (2562). *การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

ศูนย์กลางองค์ความรู้ด้านการพัฒนาที่อยู่อาศัย. (2568). *รายงานประชากรและบ้านปี 2567*. สืบค้น 15 ตุลาคม 2567, จาก https://housingkc.nha.co.th/th/inter

เสถียร ปวงสุข. (2564). สมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 14(2), 57-70.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.200-212.

การบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี*

INTEGRATING THE PRINCIPLES OF PALADHAMMA TO DEVELOP ADMINISTRATIVE COMPETENCE OF KRITSANA SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, BANG PLA MA DISTRICT, SUPHAN BURI PROVINCE

พระครูสุวรรณสารโกศล (พนม สังข์สุวรรณ), นพดล ดีไทยสงค์,
วิชชุกร นาคธน, พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฐวโร)
Phrakrusuwansarakosol (Phanom Sangsuwan), Noppadon Deethaisong,
Witchukorn Nakathon, Phrakhrusophonweeranuwat (Nikhom Natthawaro)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: 6253504006@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี 2. เปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักพละธรรม ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสานวิธี โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับสมรรถนะการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวางแผนและการบริหารจัดการ และด้านที่ต่ำสุดคือการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ 2. การเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และอาชีพ พบว่า บางปัจจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะประกอบด้วย 1. การส่งเสริมการใช้ปัญญาในการวางแผนและตัดสินใจ 2. การส่งเสริมความเพียรและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

*Received June 25, 2025; Revised August 10, 2025; Accepted August 15, 2025

3. การส่งเสริมความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในจริยธรรม และ 4. การส่งเสริมความร่วมมือในชุมชนและการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน การบูรณาการหลักพละธรรมจึงเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม
คำสำคัญ: พละธรรม; สมรรถนะการบริหารงาน; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the level of administrative competency of the Krisana Sub-District Administrative Organization 2. To compare administrative competency based on personal factors, and 3. To propose guidelines for developing administrative competency based on Baladhamma, conducted by the mixed research methods, collecting quantitative data through questionnaires and qualitative data through in-depth interviews. Quantitative data were analyzed using descriptive and inferential statistics, while qualitative data were analyzed through content descriptive interpretation.

The findings revealed that: 1. The overall level of administrative competency was high, with teamwork competency scoring the highest, followed by planning and management competency, while global awareness competency was the lowest. 2. Comparisons based on personal factors such as gender, age, education, income, and occupation showed significant differences in some variables; and 3. The proposed guidelines for enhancing administrative competency based on Baladhamma principles included: 1. Panyabala; wisdom power, promoting analytical thinking and modern planning. 2. Viriyabala, effort power, encouraging perseverance and continuous skills development. 3. Anavajjabala, blameless conduct power, fostering integrity, transparency, and ethical practices; and 4. Sangahabala, cooperation power, enhancing community collaboration and building sustainable networks with relevant agencies. The integration of Baladhamma principles is thus a viable approach to improving administrative performance and responding effectively to local needs.
Keywords: Pala Dhamma; Administrative Competency; Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้วางรากฐานสำคัญในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการเพื่อจัดบริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม แม้รัฐธรรมนูญจะมอบอำนาจทางกฎหมายให้องค์กรเหล่านี้แล้ว แต่ในทางปฏิบัติก็ยังพบว่าการดำเนินงานของ อบต. หลายแห่งยังไม่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างเต็มที่ โดยเผชิญกับปัญหาหลากหลาย ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่ไม่สม่ำเสมอ รวมถึงกระบวนการตัดสินใจที่ยังไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืนเท่าที่ควร (ปัญญาวุธ บุญสิทธิ์ และคณะ, 2024)

หนึ่งในอุปสรรคสำคัญที่ถ่วงรั้งการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน คือ ข้อจำกัดด้านสมรรถนะการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนผ่านปัญหาอาทิ การขาดภาวะผู้นำเชิงนโยบายที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาได้อย่างชัดเจน การขาดระบบหรือกลไกที่เปิดให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ทั่วถึงหรือไม่เป็นธรรม ปัญหาเหล่านี้ไม่เพียงส่งผลต่อคุณภาพของบริการสาธารณะที่ประชาชนได้รับโดยตรง แต่ยังบั่นทอนศักยภาพขององค์กรในการสร้างระบบการบริหารที่ยึดหลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง การแก้ไขจึงจำเป็นต้องเน้นการพัฒนาองค์การให้มีขีดความสามารถที่สูงขึ้นในด้านการวางแผน การตัดสินใจ และการประสานงานแบบบูรณาการ พร้อมทั้งยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน และเปิดพื้นที่ให้ภาคประชาชน ภาคเอกชนและภาควิชาการมีบทบาทร่วมกันอย่างสมดุล เพื่อให้การบริหารท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง มีประสิทธิผล และยั่งยืนในระยะยาวอย่างแท้จริง (ณัญศรัณย์ ชุมวรฐายี, 2560)

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี นับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีศักยภาพในการพัฒนาพื้นที่และได้รับการยอมรับในด้านการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนจากการได้รับรางวัลการบริหารงานดีเด่นอย่างต่อเนื่องหลายปีติดต่อกัน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม การสร้างความ

ยั่งยืนทางการบริหารไม่อาจอาศัยเพียงประสิทธิภาพในการดำเนินงานเท่านั้น หากแต่ต้องหลอมรวมกับหลักคุณธรรมทางจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะหลักพละธรรมในพระพุทธศาสนา ได้แก่ ปัญญา วิริยะ อนวัชชะ และสังคหะ อันเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและบุคลากรได้อย่างสมดุล ทั้งในมิติของความคิด ทัศนคติ พฤติกรรมการทำงาน และจริยธรรมวิชาชีพ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคประชาชนในชุมชนผ่านกลไกการมีส่วนร่วมที่เปิดกว้าง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีเป้าหมายร่วมกันในการส่งเสริมผลประโยชน์สาธารณะอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว (องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา, 2568)

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์จะศึกษาการบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา โดยพิจารณาจากปัจจัยภายใน เช่น ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยภายนอก เช่น เครือข่ายทางสังคม การมีส่วนร่วมของประชาชน และความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ การใช้หลักพละธรรมเป็นเกณฑ์ในการเสริมสร้างความสามารถขององค์กรจะช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สร้างความไว้วางใจ และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นที่มั่นคงและมีคุณธรรม โดยเฉพาะในบริบทสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพึ่งพาหลักธรรมจึงเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้ชุมชนอยู่ร่วมกันได้อย่างกลมกลืนและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักพละธรรมของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการสำรวจด้วยแบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ ซึ่งมีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรีโดยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 3,946 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) อาศัยระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5.0 จากจำนวนประชากรทั้งหมด จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 364 คน ทั้งนี้การเลือกกลุ่มตัวอย่างดำเนินการโดยวิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 4 ผู้นำชุมชนตำบลกฤษณา จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 5 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพละธรรม ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักพละธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี และตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่จัดทำเสร็จสมบูรณ์ไปแจกจ่ายให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 ชุด และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ/หลักแล้วนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่บันทึกไว้มา

คัดเลือกเฉพาะเนื้อหาที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วจำแนกออกเป็นประเด็นอย่างเป็นระบบ จากนั้นจึงวิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธีการเชิงบริบทเพื่อทำความเข้าใจสาระสำคัญและความหมายเชิงลึกของคำตอบ สุดท้ายนำผลการวิเคราะห์ไปสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พร้อมจัดทำรายงานผลการวิจัยอย่างมีแบบแผนและชัดเจน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเข้าสู่การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์สาระสำคัญของคำให้สัมภาษณ์โดยเน้นการเชื่อมโยงเนื้อหากับบริบทที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีความลึกซึ้งและครอบคลุมในทุกประเด็นที่ศึกษา

ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม พบว่า

สมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สมรรถนะในการสื่อสาร	3.88	0.64	มาก
2. สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ	3.91	0.70	มาก
3. สมรรถนะในการทำงานเป็นทีม	4.00	0.63	มาก
4. สมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	3.80	0.73	มาก
5. สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	3.81	0.74	มาก
6. สมรรถนะในการบริหารตนเอง	3.87	0.62	มาก
ภาพรวม	**3.88**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่า ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน

3. แนวทางการบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

3.1 ปัญญาพละ กำลัง คือ ปัญญา จัดอบรมและสัมมนาให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในแนวทางการบริหารงานที่ทันสมัย โดยใช้หลักปัญญาในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้สามารถหาทางแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยในการรวบรวมข้อมูลและตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานและการให้บริการแก่ประชาชน ส่งเสริมให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาท้องถิ่น โดยใช้ปัญญาในการวางแผนพัฒนาองค์กรและชุมชนในระยะยาว

3.2 วิริยพละ กำลัง คือ ความเพียร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเพียรในการทำงาน โดยไม่ย่อท้อและมีความพยายามในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและพยายามบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ด้วยความมุ่งมั่นและความพยายามอย่างต่อเนื่อง จัดฝึกอบรมและพัฒนาทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรสามารถรักษาความเพียรและความมุ่งมั่นในงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานอย่างเต็มที่

3.3 อนวัชชพละ กำลัง คือ การงานที่ไม่มีโทษ เน้นการทำงานที่โปร่งใสและไม่เบี่ยงเบนจากมาตรฐานจริยธรรม โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พัฒนาระบบการตรวจสอบและควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันการกระทำที่อาจก่อให้เกิดโทษหรือผลเสียแก่ส่วนรวม สนับสนุนการทำงานที่มุ่งเน้นประโยชน์แก่ประชาชนและส่วนรวม เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม สร้างแนวทางและมาตรการที่ดีในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย

3.4 สังคหพละ กำลัง คือ การสงเคราะห์ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันในชุมชน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม ส่งเสริมการประสานงานและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของประชาชน และสามารถให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือได้อย่างตรงจุด จัดกิจกรรมหรือโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อสังคม เช่น การอบรมทักษะชีวิต การให้คำปรึกษา หรือการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้ชุมชนเจริญเติบโต

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า รายละเอียดผลการวิจัยในแต่ละข้อ พบว่า ด้านสมรรถนะในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านสมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอธิการอนุชา ฐานุตฺตลาโภ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพลธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า สมรรถนะการบริหารของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการยกระดับคุณลักษณะภายในของบุคลากรผ่านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ทั้งด้านปัญญา ความเพียร ความซื่อสัตย์ และการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อประชาชนในชุมชน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนนโยบาย การจัดบริการสาธารณะ และการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยดังกล่าวเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีสมรรถนะทั้งในมิติวิชาการและมิติคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบูรณาการหลักพละธรรมในการศึกษานี้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการบริหารงานอย่างโปร่งใส รอบคอบ และมีจริยธรรม เพื่อสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืนจากภายในสู่ภายนอก

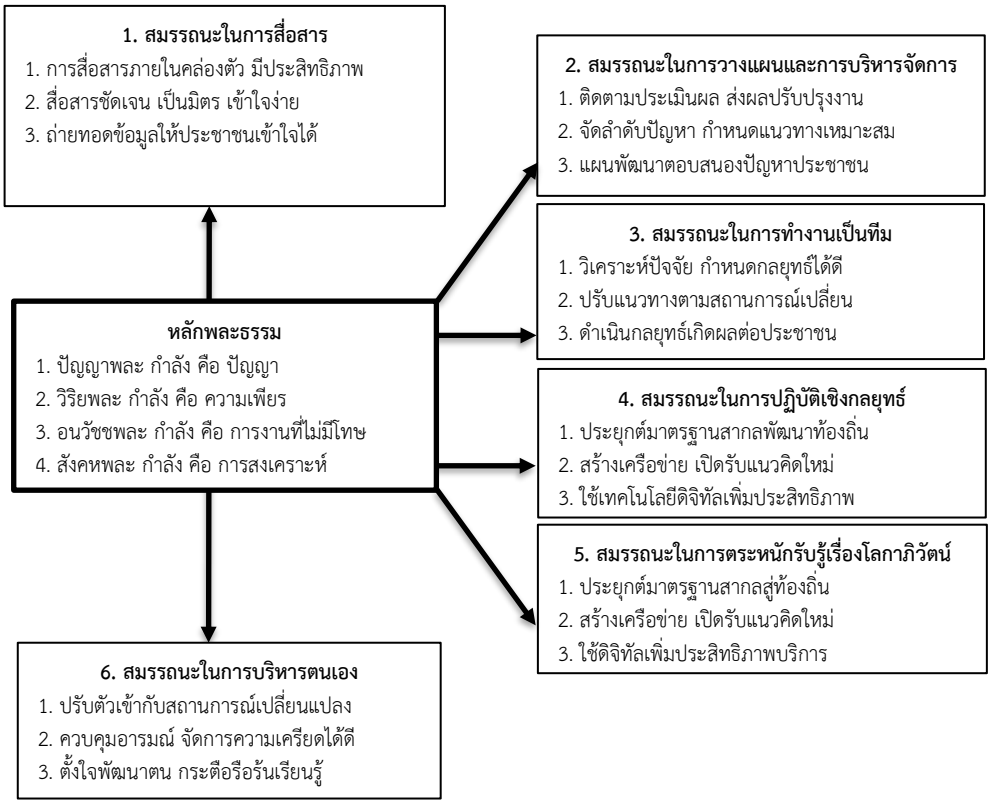
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของบุคลากรเทศบาลตำบลต้นคราม อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้

และอาชีพ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า เพศไม่ใช่สาเหตุที่มีอิทธิพลให้เกิดความแตกต่างทางด้านความรับผิดชอบ ความเพียร และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของปริญญา วราสินธุ์ (2566) ที่พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะผ่านหลักธรรม ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการบริหารงานสูงขึ้น โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความเพียร และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม ทั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาภายในเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. แนวทางการบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี สรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้ การบูรณาการหลักพละธรรมสามารถยกระดับสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักปัญญาพละ ช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจอย่างรอบคอบ มีวิสัยทัศน์ไกล วิริยพละ ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความมุ่งมั่นและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง อนวัชชพละ ส่งเสริมความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม มีระบบตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง สังคหพละ สนับสนุนความร่วมมือ การประสานงานระหว่างภาคส่วนและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น แนวทางเหล่านี้ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีขีดความสามารถในการบริหารที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้หลักธรรมาภิบาล จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูใบฎีกาเขมปัตถ์ สุทธิธมฺโม (2564) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารการพัฒนาตามแนวทางของหลักพละ 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการประยุกต์ใช้หลักพละธรรมในการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรด้านความเพียร ปัญญา ความซื่อสัตย์ และการร่วมมือ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารท้องถิ่นอย่างมีคุณธรรมและยั่งยืนและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอุทัย จารุธมฺโม (2564) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การนำหลักพละธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านวิสัยทัศน์ ความเพียร ความโปร่งใส และความร่วมมือของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารอย่างมีคุณธรรมในบริบทเดียวกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพละธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพ 1 ผลการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นข้อค้นพบได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักพละธรรม โดยเฉพาะวิริยพละและสมาธิพละ มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของผู้นำในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเริ่มจากการพัฒนาทักษะการสื่อสารให้มีความชัดเจน เป็นมิตร และสื่อความหมายได้เข้าใจง่าย รวมทั้งสามารถถ่ายทอดข้อมูลแก่ประชาชนได้อย่างถูกต้องและโปร่งใส นอกจากนี้ การวางแผนและการนำเสนอแนวทางบริหารจัดการต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบด้านเพื่อเสนอแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือ การรับฟัง และการเคารพบทบาทของกันและกัน ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินภารกิจเชิงกลยุทธ์

ที่ยืดหยุ่น ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้อย่างทันท่วงที พร้อมใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน เพื่อยกระดับมาตรฐานการอยู่ร่วมกันอย่างสันติและสร้างความเท่าเทียมในสังคม ขณะเดียวกัน ผู้นำต้องไม่หยุดพัฒนาตนเอง ต้องปรับปรุงวิธีการทำงาน เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นสร้างนวัตกรรมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหาร ผลลัพธ์โดยรวมจึงชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนากับการบริหารงานท้องถิ่นไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับสมรรถนะของผู้นำแต่ยังส่งเสริมความยั่งยืนและสันติสุขในชุมชนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายการเสริมสร้างสมรรถนะเชิงคุณธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลควรกำหนดนโยบาย ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการทำงาน โดยเฉพาะการบูรณาการหลักพละธรรม ได้แก่ วิริยะ ขันติ สติ และปัญญา ให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานในทุกระดับ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรอย่างยั่งยืน

2. บรรจุหลักพละธรรมไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ควรกำหนดให้มีการอบรม ส่งเสริม และพัฒนาแนวคิดตามหลักพละธรรมแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยให้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อยกระดับจิตใจและศักยภาพในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบพุทธธรรมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในองค์กร เช่น การบรรยายธรรม การเจริญสติ การฝึกสมาธิ เพื่อปลูกฝังหลักธรรมเข้าสู่จิตใจของบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักเมตตา สมานฉันท์ และการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านพละธรรมแก่บุคลากรในองค์กร ควรจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักพละธรรม วิริยะ ขันติ สติ ปัญญา อย่างสม่ำเสมอโดยเชิญพระวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิทางพระพุทธศาสนา มาให้ความรู้ควบคู่กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและความเข้าใจที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้จริงในการทำงาน

2. บูรณาการหลักพละธรรมในกระบวนการทำงานประจำวัน ควรส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานนำหลักพละธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน เช่น การวางแผนงานด้วยปัญญา การปฏิบัติงานด้วยความเพียร มีความอดทนต่ออุปสรรค และรู้เท่าทันปัญหาด้วยสติ เพื่อยกระดับคุณภาพของการบริหารงานโดยรวม

3. พัฒนาแผนกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักธรรม ออกแบบกิจกรรมที่เอื้อให้เกิดการฝึกฝนหลักพละธรรม เช่น การจัดกิจกรรม วันพละธรรม หรือ สัปดาห์สร้างสติ โดยใช้กิจกรรม เช่น สมาธิ สวดมนต์ เดินจงกรม รวมถึงการแบ่งปันประสบการณ์ของบุคลากรที่นำหลักพละธรรมไปใช้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบผลของการบูรณาการหลักพละธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ควรมีการศึกษาวิจัยในองค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร เพื่อเปรียบเทียบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของการนำหลักพละธรรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานในบริบทที่แตกต่างกัน

2. การวิจัยเชิงลึกเฉพาะหลักธรรมแต่ละข้อ ควรศึกษาวิจัยเฉพาะหลักธรรมแต่ละข้อ เช่น สติ หรือ ปัญญา เพื่อวิเคราะห์ถึงกระบวนการปลูกฝัง บ่มเพาะ และวัดผลในเชิงพฤติกรรมของบุคลากรอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยเชิงปริมาณที่วัดผลสัมฤทธิ์ของการบูรณาการหลักธรรม ควรศึกษาวิจัยในรูปแบบเชิงทดลองหรือกึ่งทดลอง Quasi-Experimental Research เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับประสิทธิผลของการนำหลักพละธรรมมาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะและเปรียบเทียบก่อนและหลังการบูรณาการหลักธรรมในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.

ณัญศรัณย์ ชุมวรฐายี. (2560). การพัฒนาสมรรถนะของนักบริหารและพัฒนาเมืองตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษากรณีจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 50-63.

ปริญญา วราสินธุ์ .(2566). *การพัฒนาสมรรถะการปฏิบัติงานตามหลักพละธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลวังหว้า อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปัญญาวุธ บุญสิทธิ์ และคณะ. (2567). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครพนม. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, 4(5), 365-380.

พระครูใบฎีกาเขมปัตถ์ สุทธิธมฺโม. (2564). *การบริหารการพัฒนาตามแนวทางของหลักพละ 4 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอธิการอนุชา ฐานุตฺตลาโภ. (2566). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักพละธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอุทัย จารุธมฺโม. (2564). *การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลพลับพลาไชย อำเภออู่ทอง จังหวัดสุพรรณบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

องค์การบริหารส่วนตำบลกฤษณา. (2567). *ข้อมูลประชากร*. สืบค้น 20 ตุลาคม 2567, จาก https://www.kritsana.go.th/history-rev2

_____. (2568). *รายงานผลการปฏิบัติประจำปี*. สืบค้น 20 เมษายน 2568, จาก https://www.kritsana.go.th/project-rev2?hd=2

การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี*

INTEGRATING THE PRINCIPLES OF IDDHIPADHAM TO PROMOTE THE EFFECTIVENESS ACCORDING TO THE LOCAL DEVELOPMENT PLAN OF THE NONG RATCHAWAT SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION AT NONG YA SAI DISTRICT IN SUPHAN BURI PROVINCE

ศิรินันท์ วิเศษฐ์สุวรรณ, นพดล ดีไทยสงค์,
วิชชุกร นาคธน, พระครูโสภณวีรานุวัตร (นิคม ณฏฐวโร)
Sirinan Wisetsuwan, Noppadon Deethaisong,
Witchukorn Nakathon, Phrakhrusophonweeranuwat (Nikhom Natthawaro)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: sn6653504018@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี 2. เปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. นำเสนอแนวทางการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมในการส่งเสริมประสิทธิผลดังกล่าว การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจของประชาชน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเรียนรู้ เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ รายได้ และอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนเพศและระดับการศึกษาโดยรวมไม่พบความแตกต่าง แต่เมื่อพิจารณาในรายหัวข้อบางด้านพบว่ามีความแตกต่าง สำหรับ

*Received July 20, 2025; Revised August 11, 2025; Accepted August 17, 2025

แนวทางการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผล ประกอบด้วย 1. การส่งเสริมความรักและความเต็มใจในการพัฒนาท้องถิ่น 2. การส่งเสริมความเพียรและความรับผิดชอบต่อภารกิจ 3. การส่งเสริมความตั้งใจและเอาใจใส่ในการดำเนินงาน และ 4. การส่งเสริมการใช้ปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ และพัฒนางานให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่
คำสำคัญ: ประสิทธิผลการดำเนินงาน; แผนพัฒนาท้องถิ่น; อิทธิบาทธรรม

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the level of operational effectiveness according to the local development plan of the Nong Ratchawat Sub-District Administrative Organization, Nong Ya Sai District, Suphan Buri Province 2. To compare Public perceptions of operational effectiveness regarding the local development plan of the Nong Ratchawat Sub-District Administrative Organization, classified by personal factors and 3. To propose the integration of Iddhipada principles, Path of Accomplishment, to enhance the operational effectiveness of local development plan implementation. The research employed a mixed-methods approach, using quantitative data analysis through frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. Qualitative data were analyzed using content descriptive interpretation.

Research Findings were as follows: The overall operational effectiveness of the Sub-District Administrative Organization was found to be at a high level. The highest average was in the structural effectiveness aspect, followed by public satisfaction, while the lowest was in the learning aspect. When comparing result by personal factors, statistically significant differences were found in age, income, and occupation. No significant differences were found by gender and education level overall, though some differences appeared in specific dimensions. The proposed integration of Iddhipada principles to enhance operational effectiveness includes: 1. Chanda; fostering motivation and willingness to contribute to local development. 2. Viriya; promoting diligence and responsibility among staff 3. Citta; encouraging attentiveness, care, and continuous monitoring in performance; and

4. Vimamsa; enhancing critical thinking, analysis, and the use of contextual knowledge for improving development operations.

Keywords: Operational Effectiveness; Local Development Plan; Iddhipada Principles

บทนำ

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเอง โดยต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับชาติและระดับจังหวัด และดำเนินการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนตามที่ระบุไว้ในระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2559 ซึ่งเน้นให้เกิดการบูรณาการข้อมูลจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงบประมาณ การคลัง การพัสดุ และการให้บริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิด ซึ่งยิ่งเน้นย้ำความจำเป็นที่องค์กรเหล่านี้ต้องดำเนินงานด้วยหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในสายตาของประชาชนในระยะยาว โดยเฉพาะการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทั้งในด้านการตัดสินใจ การลงมือปฏิบัติ การได้รับประโยชน์จากโครงการ และการร่วมประเมินผลลัพธ์ อันจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริงและยั่งยืน (ยุติธรรม ปัทมะ, 2558)

แม้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตรจะมุ่งมั่นดำเนินโครงการพัฒนาท้องถิ่นในหลากหลายด้านเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ แต่ยังคงเผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาน้ำท่วมซ้ำซาก การขาดแคลนไฟฟ้าส่องสว่าง ถนนชำรุดทรุดโทรม หรือระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานที่ยังไม่ทั่วถึงควบคู่ไปกับข้อจำกัดด้านทรัพยากร เครื่องมือ บุคลากร และความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและหลักการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะ ทั้งในด้านความเท่าเทียมความรวดเร็ว ความเพียงพอ และความต่อเนื่องของการบริการต่อชุมชนในระยะยาว ดังนั้นการเร่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา และระบบระบายน้ำ จึงเป็นภารกิจเร่งด่วนควบคู่กับการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรในด้านวิชาชีพ การบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมกับภาคประชาชนผ่านกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ

วางรากฐานการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร, 2568)

การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ถือเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องเผชิญกับความหลากหลายของปัญหาในพื้นที่ หลักฉันทะ หมายถึง ความรักและความเต็มใจในการทำงานซึ่งจะเป็นพลังภายในที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการรับใช้ประชาชน วิริยะ เน้นความพากเพียร ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งในกระบวนการแก้ไขปัญหาที่ต้องอาศัยความต่อเนื่องและความอดทน จิตตะ คือ ความตั้งใจจริงและใส่ใจในรายละเอียดของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานเกิดความรอบคอบและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ขณะที่วิมังสา คือ ความสามารถในการไตร่ตรอง วิเคราะห์ และประเมินผลอย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของข้อมูลและหลักวิชาการ เมื่อนำทั้งสี่องค์ประกอบมาปรับใช้ร่วมกันในการบริหารงาน ทั้งในระดับนโยบาย การปฏิบัติ และการประสานความร่วมมือกับภาคประชาชน จะส่งผลให้การบริการสาธารณะขององค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน โปร่งใส มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริงในทุกมิติทั้งยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยคุณธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (วิกานดา ศรีศักดา, 2567)

ดังนั้น ผู้ทำวิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ทำการพัฒนาท้องถิ่นตรงตามความต้องการและตอบสนองต่อนโยบายสาธารณะของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้อย่างมีประสิทธิผล หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

2.เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุครบ 18 ปีบริบูรณ์ และมีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 5, 155 คน (กรมการปกครอง, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541) ซึ่งใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ .05 จำนวน 381คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคน ได้แก่ กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 4 ผู้นำชุมชน จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 5 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย 1. ประสิทธิผลด้านการให้บริการ 2. ประสิทธิผลด้านพึงพอใจของผู้รับบริการ 3. ประสิทธิผลด้านโครงสร้างพื้นฐาน 4. ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้ จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลัก

อิทธิบาทธรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1. ฉันทะ (ความพอใจ) 2. วิริยะ (ความเพียร) 3. จิตตะ (ความคิดมุ่งมั่น) 4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง) จำนวน 20 ข้อ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 310 ชุด คิดเป็นร้อยละ 81.36 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตาม วัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดนัดไว้จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยเชื่อมโยงกับบริบทของข้อมูล เพื่อให้ได้สาระสำคัญที่ถูกต้องครบถ้วน ตรงตามเป้าหมายของการศึกษา สุดท้าย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว จัดเรียงและนำเสนอผลการศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการวิจัยครั้งนี้

ผลการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวม

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ประสิทธิผลด้านการให้บริการ	3.82	0.58	มาก
2. ประสิทธิผลด้านพึงพอใจของ	3.87	0.64	มาก
3. ประสิทธิผลด้านโครงสร้าง	3.98	0.63	มาก
4. ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้	3.79	0.73	มาก
ภาพรวม	3.87	**0.59**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านประสิทธิผลด้านโครงสร้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านประสิทธิผลด้านพึงพอใจของประชาชนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลด้านการเรียนรู้แต่ก็ยังอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี	t	Sig.
1. ประสิทธิผลด้านการให้บริการ	0.782	0.435
2. ประสิทธิผลด้านพึงพอใจของผู้รับบริการ	-1.031	0.304
3. ประสิทธิผลด้านโครงสร้างพื้นฐาน	-0.281	0.779
4. ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้	-4.168	0.000*
ภาพรวม	**-1.451**	**0.148**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพ โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ตัวแปรจำแนก	F	Sig.	ผลการทดสอบ (α=0.05)
อายุ	28.816	0.000	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	0.859	0.425	ไม่แตกต่างกัน
รายได้ต่อเดือน	2.312	0.044	แตกต่างกัน
อาชีพ	30.546	0.000	แตกต่างกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน

3. การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ฉันทะ คือ ความพอใจและความเต็มใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำเพื่อส่วนรวม ยึดเป้าหมายร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืนตามแผนพัฒนา วิริยะ คือ ความเพียรและความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความอดทน รับผิดชอบต่อภารกิจ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง และผลักดันให้เกิดความต่อเนื่องในการพัฒนาท้องถิ่น จิตตะ คือ ความเอาใจใส่และตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน เน้นความละเอียดรอบคอบ มีความรับผิดชอบ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพและสามารถปรับปรุงพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง วิมังสา คือ การใช้ปัญญาไตร่ตรอง ส่งเสริมให้บุคลากรคิด

วิเคราะห์ ใช้เหตุผลประกอบการตัดสินใจ เรียนรู้จากข้อผิดพลาด นำมาปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ และพัฒนาแผนงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

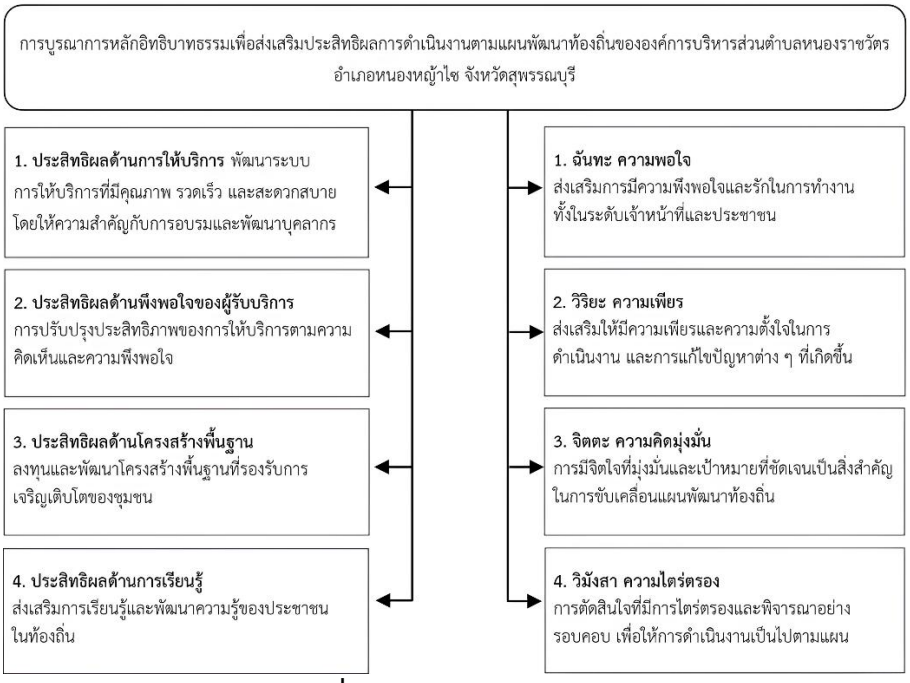
1. ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ระดับประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ด้านประสิทธิผลด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านประสิทธิผลด้านความพึงพอใจของประชาชน ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านประสิทธิผลด้านการเรียนรู้ แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพระวิโรจน์ ธีรวโร (2562) ที่ศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อรัง อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผลการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านโครงสร้าง ความพึงพอใจของประชาชน และการเรียนรู้ขององค์กร ซึ่งแสดงถึงแนวโน้มเชิงบวกในการบริหารท้องถิ่น

2. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระจอมจารุวณโณ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการติดตามผลอยู่ในระดับน้อย ด้านสถานที่ให้บริการและกระบวนการให้บริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผลการเปรียบเทียบพบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพส่งผลต่อความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่เพศไม่มีผลแตกต่าง ปัญหาที่พบ ได้แก่ การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาความยากจน และนโยบายส่วนใหญ่เป็นแบบบนลงล่างที่ไม่สอดคล้องกับสภาพ

ปัญหาในพื้นที่ ข้อเสนอแนะ คือ ควรเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. แนวการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า 1. ฉันทะ ความพอใจ คือ การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความรักและเต็มใจ มีเป้าหมายร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน 2. วิริยะ ความเพียร คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างต่อเนื่อง 3. จิตตะ ความเอาใจใส่ คือ การสนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจ ใส่ใจรายละเอียด ติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ 4. วิมังสา การใช้ปัญญาไตร่ตรอง คือการส่งเสริมให้คิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผล เรียนรู้จากข้อผิดพลาดและปรับปรุงงานให้เหมาะสมกับพื้นที่ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชริญา พงษ์สุทัศน์ (2564) ที่ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี พบว่าบุคลากรที่มีฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในภาพรวม

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมเพื่อส่งเสริมประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถดำเนินการได้ดังนี้:

ฉันทะ ความพอใจ ส่งเสริมให้ทั้งเจ้าหน้าที่และประชาชนมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมและการให้บริการที่มีคุณภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดความรักและความพอใจในงานที่ทำ

วิริยะ ความเพียร ส่งเสริมการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและไม่ท้อถอย การพัฒนาโครงการต่าง ๆ ต้องมีความพยายามและการปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จิตตะ ความคิดมุ่งมั่น การตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนให้ทุกภาคส่วนมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน และยึดมั่นในความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่น

วิมังสา ความไตร่ตรอง การตัดสินใจและการดำเนินงานที่มีการคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบ ใช้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการตัดสินใจและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการทบทวนและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ

โดยการนำหลักอิทธิบาทธรรมเหล่านี้มาใช้จะช่วยเสริมสร้างการพัฒนาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในเป้าหมาย และมีการปรับปรุงเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน โดยบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมให้เป็นแนวทางปฏิบัติของบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และยกระดับคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจัดอบรม ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในหลักอิทธิบาทธรรม พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ และพากเพียรในการปฏิบัติงานตามภารกิจ

3. กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักธรรม โดยเฉพาะการใช้วิมังสา หรือการไตร่ตรองวิเคราะห์ผลการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน โดยเน้นการปลูกฝังฉันทะ ให้แก่บุคลากร ด้วยกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น เวิร์กช็อปจิตอาสา การประกวดแนวคิดพัฒนาท้องถิ่น หรือการแบ่งปันประสบการณ์ความสำเร็จในการทำงาน

2. กำหนดแผนส่งเสริมความเพียรและความรับผิดชอบ (วิริยะ) ด้วยการสร้างระบบติดตามผลการทำงานรายบุคคลและทีมงาน จัดให้มีรางวัลหรือการยกย่องผู้ที่แสดงความเพียรและความทุ่มเทอย่างต่อเนื่อง

3. พัฒนาทักษะด้านการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (จิตตะ) โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการที่มุ่งเน้นการวางแผน การจัดการงาน และการควบคุมคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความใส่ใจในทุกขั้นตอนของการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบูรณาการหลักธรรมอื่นในพระพุทธศาสนา เช่น หลักสัปปุริสธรรม หรือหลักทศพิธราชธรรม เพื่อเปรียบเทียบกับอิทธิบาทธรรมในการเสริมสร้างประสิทธิผลของการบริหารงานภาครัฐ

2. ศึกษาผลของการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับชุมชน เพื่อให้เห็นผลในเชิงรูปธรรมต่อสังคมและท้องถิ่น

3. วิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จหรือข้อจำกัดในการบูรณาการหลักอิทธิบาทธรรมในบริบทที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2567). *สถิติประชากรจากทะเบียนราษฎร ณ เดือนล่าสุด ปี 2567: ตำบลหนองราชวัตร อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี*. สืบค้น 15 เมษายน 2568, จาก https://shorturl.asia/cdg09

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.

พระจอม จารุวณฺโณ. (2562). *ประสิทธิผลของผู้บริหารในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระวิโรจน์ ธีรวโร. (2562). *ประสิทธิผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อรัง อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชริญา พงษ์สุทัศน์. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลในอำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ยุติธรรม ปัทมะ. (2558). *การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น (The Local Administrative Reform)*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.

วิกานดา ศรีศักดา. (2567). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลศรีประจันต์ อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 6(5), 1121-1130.

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองราชวัตร. (2568). *รายงานผลการดำเนินงาน*. สืบค้น 15 เมษายน 2568, จาก https://shorturl.asia/VhdXv

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.226-238.

การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี*

BUDDHIST ETHIC INTEGRATION FOR PROMOTING THE MANAGEMENT OF EXECUTIVES OF SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN NONTHABURI PROVINCE

ธนิต สินศุภสว่าง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุรพล สุยะพรหม
Thanit Sinsuphasawang, Kiettisak Suklueang, Surapon Suyaprom
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: sinsuphswangthnit@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี และ 3. นำเสนอการบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 คน ด้วยแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ที่ความเชื่อมั่น 0.984 สถิติใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 19 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยหลักการบริหาร POCCC ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และสามารถร่วมกันความผันแปรได้ร้อยละ 67.2 ปัจจัยหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสามราถในการปฏิบัติงานในเชิงรุก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีการบริหารงานโดยเน้นความโปร่งใส ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ด้านการบริการเป็นเลิศ มีการอำนวยความสะดวกให้บริการด้วยความ

*Received May 13, 2025; Revised August 20, 2025; Accepted August 26, 2025

เต็มใจ ด้านการทำงานเป็นทีม มีการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายทุกภาคส่วนอย่างสร้างสรรค์
คำสำคัญ: การบูรณาการ; หลักพุทธจริยธรรม; การบริหารงาน; องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the management of executives of Sub-District Administrative Organization in Nonthaburi Province. 2. To study the factors affecting the management of executives of Sub-District Administrative Organization in Nonthaburi Province. 3. To propose the Buddhist ethic integration for promoting the management of executives of Sub-District Administrative Organization in Nonthaburi Province. Methodology was the mixed methods. The quantitative research conducted by studying 273 samples collected the data with 5 rating scale questionnaires that had reliability value at 0.984. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression. The qualitative research, data were collected from 19 key informants by in-depth-interviewing and from 9 participants in focus group discussion and analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1. The management of executives of Sub-District Administrative Organization in Nonthaburi Province, by overall, was at a high level. 2. The factors of POCCC affected the management of executives of Sub-District Administrative Organization in Nonthaburi Province in all aspects at the 0.01 and 0.05 levels and could jointly explain the variance by 62.2 percent. Therefore, the first hypothesis was accepted. Iddhipada 4 effected the management of the administrators of the Sub-District Administrative Organizations in Nonthaburi Province in all aspects significantly at the 0.01 level and could jointly explain the variance by 72.4 percent. Therefore, the second hypothesis was accepted. 3. The administration of the Sub-District Administrative Organization executives in Nonthaburi Province, in aspect of being results-oriented, being able to work proactively; in aspect of adhering to correctness and ethics, having management that emphasizes transparency; in aspect of understanding the organization and work systems,

having a clear understanding of one's role and responsibilities; in aspect of excellent service, being willing to provide facilitation, in aspect of teamwork, being creatively facilitating all parties and sectors.

Keywords: Integration; Buddhist Ethics; Administration; Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2536 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 (สถาบันพระปกเกล้า, 2567) องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นระดับฐานล่างที่มีระบบบริหารใกล้เคียงกับราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมุ่งเน้นการให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในพื้นที่ปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 5,303 แห่งทั่วประเทศ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรีมีจำนวนทั้งหมด 34 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรีดำเนินการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การบริการประชาชนเกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีบทบาทสำคัญในการให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด การบริหารงานจำเป็นต้องบูรณาการหลักการทางการบริหารทฤษฎีร่วมสมัย และหลักพุทธธรรม เพื่อให้เกิดความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการกำหนดนโยบายและบริหารงานด้านต่าง ๆ และสามารถรับรู้ปัญหาในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง จึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม (สุพจน์ บุญวิเศษ, 2565)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังเผชิญกับปัญหาในหลายด้าน เช่น สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน โดยเฉพาะในพื้นที่พหุวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทางศาสนา ขนาดพื้นที่บางแห่งมีขนาดใหญ่ ทำให้การบริหารจัดการและการให้บริการประชาชนไม่ทั่วถึง อีกทั้งข้อจำกัดด้านงบประมาณยังส่งผลให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างเต็มที่ (ประสูติ เหลืองสมานกุ และพิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, 2559) อีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คือ กฎระเบียบและข้อบังคับบางประการที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบททางสังคมในพื้นที่ ขณะเดียวกัน สภาพแวดล้อมทางการเมืองระดับท้องถิ่น และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน ยังคงมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนคุณภาพการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

ในจังหวัดนนทบุรี (พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล, 2565) หากมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการตามแนวทางที่กล่าวมา จะส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อประยุกต์ใช้หลักการบริหารแบบ POCCC ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม (Price, 2004) อันเป็นการบริหารที่เน้นระบบงานอย่างเป็นระเบียบ และเหมาะสมกับสภาพทางสังคม

ยิ่งไปกว่านั้น การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น อิทธิบาท 4 ซึ่งถือเป็นหลักจริยธรรมในการบริหาร ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจในการทำงาน) วิริยะ (ความเพียรพยายาม) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และวิมังสา (การพิจารณาตรวจสอบ) (ที.ปา. 11/231/233) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) จะสามารถควบคุมทิศทางการบริหารให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล เป็นผลจากการบริหารลักษณะนี้จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กร ความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถให้บริการประชาชนอย่างเป็นเลิศ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี โดยเน้นการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ร่วมกับหลักการบริหาร เพื่อค้นหาองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมการบริหารให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประชาชน และทำให้การดำเนินงานของผู้บริหารสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และนโยบายขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสานวิธี ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี 6 แห่ง ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองข่อย องค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ องค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเพรางาย รวมจำนวน 857 คน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ดังนี้ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีจำนวน 19 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบล จำนวน 8 คน นักวิชาการและเจ้าหน้าที่ในสาขารัฐประศาสนศาสตร์และพระพุทธศาสนา จำนวน 6 รูปหรือคน ผู้แทนจากภาคประชาชน จำนวน 3 คน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอกองค์กร (ผู้รับเหมา) จำนวน 2 คน นอกจากนี้ยังมีการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 รูปหรือคน ซึ่งล้วนมีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารท้องถิ่น และมีประสบการณ์ตรงในงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์และพระพุทธศาสนาในระดับพื้นที่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดมาตรประมาณค่า 5 ระดับเป็นเครื่องมือหลัก ซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และได้ดำเนินการทดสอบความเหมาะสมของเครื่องมือในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง ผลการทดสอบแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูล โดยผ่านการตรวจสอบความครบถ้วนและความเหมาะสมของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเช่นเดียวกัน เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพและความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้รับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 273 คน และสามารถรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนได้ครบถ้วนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนที่แจก

4.2 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 19 รูปหรือคน โดยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง พร้อมทั้งมีการจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาถอดความและสรุปสาระสำคัญตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยเทคนิคการถดถอยพหุคูณ

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นหลักที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และตีความเนื้อหาเชิงลึกจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า 1. หลักการบริหาร POCCC โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3. การบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ในภาพรวมเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม

ที่	การบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.85	0.69	มาก
2.	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	3.73	0.67	มาก
3.	ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	3.75	0.71	มาก
4.	ด้านการบริการเป็นเลิศ	3.84	0.73	มาก
5.	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.68	0.65	มาก
	ภาพรวม	**3.77**	**0.61**	**มาก**

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า หลักการบริหาร POCCC ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และสามารถร่วมกันความผันแปรได้ร้อยละ 67.2 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปร ได้ร้อยละ 72.4 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี มีแนวทางในการบูรณาการ ดังนี้ 1. หลักการบริหาร POCCC ด้านการวางแผน มีการดำเนินการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบาย ติดตามแผนอย่างต่อเนื่อง ด้านการจัดองค์การ มีการจัดองค์กรให้มีความคล่องตัว ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ มีการสั่งการอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการประสานงาน มีการประสานงานผ่านหัวหน้าฝ่ายโดยตรง ด้านการควบคุม มีการดำเนินการควบคุมคุณภาพของงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ 2. หลักอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ความพอใจ ส่งเสริมให้ผู้บริหารชื่นชอบและรักในงานขององค์กรเป็นอย่างดี ด้านวิริยะ ความเพียร ส่งเสริมให้ผู้บริหารซื่อสัตย์และอดทนต่อการทำงานในทุกสภาพแวดล้อม ด้านจิตตะ เอาใจใส่ ส่งเสริมให้ผู้บริหารใส่งานในงานขององค์กรอยู่เสมอ ด้านวิมังสา ไตร่ตรอง กำหนดให้มีการติดตามตรวจสอบกระบวนการทำงานอยู่อย่างต่อเนื่อง 3. การบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสามารถในการปฏิบัติงานในเชิงรุก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีการบริหารงานโดยเน้นความโปร่งใส ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ด้านการบริการเป็นเลิศ มีการอำนวยความสะดวกให้บริการด้วยความเต็มใจ ด้านการทำงานเป็นทีม มีการอำนวยความสะดวกแก่ทุกฝ่ายทุกภาคส่วนอย่างสร้างสรรค์

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสามารถรวบรวมปัญหาและข้อมูลสำคัญมาพัฒนาการทำงานเชิงรุก ด้านความถูกต้องและจริยธรรม มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ด้านความเข้าใจในองค์กร ผู้บริหารเข้าใจโครงสร้างและบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการบริการเน้นความถูกต้อง รวดเร็ว และเต็มใจ และด้านการทำงานเป็นทีม มุ่งสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (2564) ที่ได้วิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ส่วนสำคัญเกิดจากการบริหารที่มีประสิทธิภาพด้วยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในระบบองค์กร ระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และสอดคล้องกับงานของพระณธีร์วิชญ์ คมฺภีรปญฺโญ (2559)

ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ ตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้วยกระบวนการพัฒนาบูรณาการกับหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลให้เกิดการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมระบบการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรให้มีสุขภาพที่ดี การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

2. ปัจจัยหลักการบริหาร พบว่า ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน และสามารถทำนายการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 67.2 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นผลมาจากการที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ได้มีการในเรื่องของการควบคุมคุณภาพ และกระบวนการปฏิบัติงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จึงทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถติดตามผลของการดำเนินงานได้อย่างง่ายดายและต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มศักยภาพของการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรชัย สีสะใบ (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลพุทธวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลพุทธวิธีการบริหารจัดการ มีปัจจัยหลักมาจากการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 และการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผลและร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งสื่อให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศณุพงศ์ กล้ากสิกิจ (2562) ที่ได้วิจัยเรื่อง ต้นแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร คือกระบวนการบริหาร ได้แก่ การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและการปรับปรุงงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร ได้สูงถึงร้อยละ 80.0 ทั้งนี้การบริหารแบบมีส่วนร่วมช่วยให้เกิดผลดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญ

ปัจจัยหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ และสามารถร่วมกันทำนายการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ได้สูงถึงร้อยละ 72.4 สอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย คล้ายแสง (2562) วิจัยเรื่อง การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ งานวิจัยฉบับนี้ได้มีการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มา เป็นตัวแปรในการศึกษาเพื่อให้ทราบว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถนำมาบูรณาการได้หรือไม่ ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถ นำมาบูรณาการเข้ากับ

การบริหารได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เรื่องของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดการบริหารที่ทุกฝ่ายร่วมกันตัดสินใจร่วมคิดร่วมทำ และยังพบว่า การนำเอาหลัก อิทธิบาท 4 มาใช้ในการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบและการประเมินผล ปรับปรุงแก้ไข ส่งผลให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยว และกีฬาตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า หลัก อิทธิบาท 4 สามารถนำมาบูรณาการเข้ากับกระบวนการบริหารได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนัญพร พิพิธวรโภคิน (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (รักงาน) วิริยะ (สู้งาน) จิตตะ (ใส่ใจงาน) และวิมังสา (ทำงานด้วยปัญญา) ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการได้เป็นอย่างดี

3. การบูรณาการหลักพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า การบูรณาการกระบวนการบริหารแบบ POCCC ร่วมกับหลักอิทธิบาท 4 ส่งผลให้เกิดการนำหลักพุทธจริยธรรมมาใช้ส่งเสริมการบริหารของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยชี้ว่า ปัจจัยสำคัญเหล่านี้ช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะเมื่อหลักอิทธิบาท 4 ถูกนำมาใช้ร่วมกับหลักการบริหาร จะยิ่งเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานทั้งต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของมนตรี พรมวัน (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการโดยบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4 ทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเหตุเป็นผลกันอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจริญชัย กุลวัฒนาพร (2563) ที่ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นที่ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 จะสามารถพัฒนาการบริหารร่วมกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ เทคโนโลยี พฤติกรรมการทำงาน รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ หลักการบริหาร POCCC และหลักอิทธิบาท 4 ผ่านการบูรณาการส่งผลให้เกิดการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ดังแผนภาพ ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดของแผนภาพได้ ดังนี้

1. หลักการบริหาร POCCC ด้านการวางแผน ได้วางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการจัดองค์การ ได้จัดองค์กรให้มีความคล่องตัว ยืดหยุ่น ด้านการบังคับบัญชาสั่งการ ได้สั่งการอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการประสานงาน ได้ประสานงานโดยตรงเน้นประสิทธิภาพ และด้านการควบคุม ได้ควบคุมคุณภาพของงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์

2. หลักอิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ความพอใจ มีความชื่นชอบและรักในงานขององค์กรเป็นอย่างดี ด้านวิริยะ ความเพียร มีความซื่อสัตย์และอดทนต่อการทำงานในทุกสภาพแวดล้อม ด้านจิตตะ เอาใจใส่ เอาใจใส่งานในงานขององค์กรอยู่เสมอ ด้านวิมังสา ไตร่ตรอง มีการติดตามตรวจสอบกระบวนการทำงานอยู่อย่างต่อเนื่อง

3. การบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำงานเชิงรุก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ยึดหลัก

ธรรมาภิบาล ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ด้านการบริการเป็นเลิศ เต็มใจบริการ สะดวก รวดเร็ว ด้านการทำงานเป็นทีม สามัคคี ทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ควรส่งเสริมในเรื่องการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการบังคับบัญชาสั่งการ

2. องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรได้ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านฉันทะ ความพอใจ

3. องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ควรกำหนดแนวทางและระเบียบวิธีในการสั่งการ ให้ผู้บริหารสั่งการอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน ให้บุคลากรได้ปฏิบัติตามได้ สั่งการที่เป็นไปตามภาระงานถูกต้องตามระเบียบ สั่งการบุคลากรสั่งการโดยชอบธรรม

2. องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ควรใช้แนวทางและวิธีการในการสั่งการที่มีประสิทธิภาพ โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสั่งการให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ผ่านช่องทางออนไลน์โดยตรง ให้ผู้รับคำสั่งสามารถปฏิบัติได้ทันทีโดยไม่ต้องรอการสั่งการผ่านกระบวนการที่ล่าช้า

3. องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี ควรกำหนดให้มีการนำเอาหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาธรรมะ เรียนรู้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อให้รู้และเข้าใจสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ เน้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *จำนวนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก https://www.dla.go.th/index.jsp

_____. (2567). *รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี*. สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก https://shorturl.asia/0VCSm

_____. (2567). *สรุปข้อมูล อปท ทั่วประเทศ*. สืบค้น 4 มกราคม 2567, จาก https://www.dla.go.th/work/abt/summarize.jsp

เจริญชัย กุลวัฒนาพร. (2566). *รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธงชัย คล้ายแสง. (2562). *การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ประสูติ เหลืองสมานกุ และพิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 6(2), 127-143.

พภัสสรณ์ วรภัทร์ถิระกุล. (2565). ประสิทธิผลการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 8(2), 15-31.

พระณธีร์วิชญ์ คมฺภีรปญฺโญ. (2559). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ ตามหลักพุทธธรรม* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน. (2564). *พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลในจังหวัดสระแก้ว* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัทธนัญพร พิพิธวรโภคิน. (2563). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

พิศณุพงศ์ กล้ากสิกิจ. (2562). *ต้นแบบการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองในจังหวัดกำแพงเพชร* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มนตรี พรมวัน. (2563). *รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกแปลไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 11*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สถาบันพระปกเกล้า. (2567). *ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล*. สืบค้น 2 มกราคม 2567, จาก https://shorturl.asia/f3rA5

สุพจน์ บุญวิเศษ. (2565). ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 24(2), 35-47.

สุภัทรชัย สีสะใบ. (2563). *การพัฒนาโมเดลประสิทธิผลพุทธวิธีการบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้ชุมชนการเกษตร* (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Price, A. (2004). *Human Resource Management in a Business Context* (2nd ed.). London: Thomson Learning.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*

AN INVESTIGATION OF THE CONSTRUCT VALIDITY OF A COMPETENCY MEASUREMENT MODEL FOR EDUCATIONAL PERSONNEL UNDER THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES IN THE NORTHEASTERN REGION OF THAILAND

สุกัญญา พรมอารักษ์
Sukanya Phomarak
โรงเรียนวัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์
Wat Bueng Lek School under the Royal Patronage of His Majesty the King
Corresponding Author E-mail: sukanya.phom@kkumail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธีเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) ระยะแรกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและพัฒนาเครื่องมือจากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ ระยะที่สองเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบโมเดลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 597 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี โดยมีค่าสถิติดังนี้: x^2 = 79.11, p-value = 0.86, df = 94, x^2/df = 0.84, GFI = 0.98, CFI = 1.00 และ RMSEA = 0.00 องค์ประกอบของโมเดลทั้ง 4 องค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.82-0.97 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริยธรรมมีค่าน้ำหนักมากที่สุด ผลการยืนยันได้ว่าโมเดลการวัดสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้าง สามารถนำไป

*Received July 24, 2025; Revised August 28, 2025; Accepted September 4, 2025

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.239-253.

ประยุกต์ใช้เพื่อการประเมินและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความตรงเชิงโครงสร้าง; โมเดลการวัดสมรรถนะ; บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This study aimed to develop and validate the structural validity of a competency measurement model for educational personnel under the Office of Primary Educational Service Area (OPESA) in the Northeastern region of Thailand. The research employed an exploratory sequential mixed-methods design. The first phase involved qualitative research to construct a conceptual framework and develop the instrument through documentary analysis and interviews. The second phase utilized quantitative research to validate the model with a sample of 597 school administrators and teachers, selected via multistage random sampling. Data were analyzed using descriptive statistics and confirmatory factor analysis (CFA).

The findings revealed that the model demonstrated excellent fit with empirical data, as evidenced by the following statistical indices: x^2 = 79.11, p-value = 0.86, df = 94, x^2/df = 0.84, GFI = 0.98, CFI = 1.00, and RMSEA = 0.00. All four components of the model exhibited standardized factor loadings ranging from 0.82 to 0.97, which were statistically significant at the .01 level, with ethics and morality yielding the highest weighting. The validation confirmed that the developed competency measurement model possesses strong structural validity and can be effectively applied for assessing and enhancing the competencies of educational personnel.

Keywords: Structural Validity; Competency Measurement Model; Educational Personnel

บทนำ

คุณภาพของระบบการศึกษาเป็นดัชนีชี้วัดความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ การปฏิรูปการศึกษาในประเทศไทยจึงมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ซึ่งความสำเร็จของเป้าหมายดังกล่าวขึ้นอยู่

กับปัจจัยสำคัญที่สุด นั่นคือศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ขับเคลื่อนและถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาคการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสม จึงเป็นภารกิจหลักที่หน่วยงานต้นสังกัดต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อภารกิจดังกล่าว แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในฐานะกรอบการพัฒนาบุคลากร โดยสมรรถนะหมายถึงกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่สัมพันธ์โดยตรงกับการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จหรือมีผลงานที่โดดเด่น (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์, 2558) การมีกรอบสมรรถนะที่ชัดเจนไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาและฝึกอบรม แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสรรหาคัดเลือก และการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทางการศึกษา

อย่างไรก็ตาม การจะนำกรอบสมรรถนะไปใช้ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดนั้น จำเป็นต้องอาศัยโมเดลการวัดและเครื่องมือประเมินที่มีคุณภาพและความน่าเชื่อถือสูง ซึ่งคุณภาพที่สำคัญประการหนึ่งของเครื่องมือวัด คือ ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) อันหมายถึงระดับที่เครื่องมือสามารถวัดแนวคิดหรือโครงสร้างทางทฤษฎีนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ (Hair et al., 2006) การขาดการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะ อาจส่งผลให้การประเมินคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง นำไปสู่การตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคลที่ผิดพลาด และทำให้การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร ซึ่งถือเป็นช่องว่างเชิงวิชาการที่สำคัญและจำเป็นต้องได้รับการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ ครอบคลุมพื้นที่และจำนวนสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเป็นจำนวนมากที่สุดของประเทศ อีกทั้งยังมีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การศึกษาเพื่อตรวจสอบว่าโมเดลการวัดสมรรถนะที่ใช้อยู่นั้นมีความเหมาะสมและสามารถสะท้อนองค์ประกอบของสมรรถนะของบุคลากรในบริบทดังกล่าวได้จริงหรือไม่จึงมีความสำคัญ

ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียน สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบันที่จะช่วยนำพาให้สถานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่องค์กรต้องการสิ่งสำคัญที่บุคลากรต้องมี คือ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบและมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดและพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกให้

เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานสามารถเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน เกิดความสำเร็จอีกทั้งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จไปพร้อมกัน สอดคล้องกับกิตติกานต์ ศรียา (2565) ที่กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะของสมาชิกองค์กรว่าเป็นความสามารถของสมาชิกที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับบริบทในปัจจุบันที่จะช่วยนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงาน การกำหนดและพัฒนาสมรรถนะของสมาชิกให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานสามารถเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและพัฒนาองค์กรต่อไป จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาของเบญจพร วรรณูปถัมภ์ (2555); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566); ภควดี วรโรจน์ศิริกุล (2560); ภัทรพล ทศมาศ (2561); จุฑาทิพย์ อินทพักษ์ (2565); ตระกูล จิตวัฒนากร (2565); ธนิดา ภูสุวรรณ (2565); ชาติสุชน สุนทรวัฒน์ (2566) และพิมพ์นิภา ฤทธิบุตร (2566) ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. องค์ความรู้ 2. แรงจูงใจ 3. การปฏิบัติงาน และ 4. คุณธรรมและจริยธรรม จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเพื่อใช้ในการวิจัย

ด้วยตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะดำเนินงานวิจัย เรื่อง การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยโดยประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิคการวิเคราะห์สถิติขั้นสูงอย่างการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลโครงสร้างสมรรถนะตามทฤษฎี ผลลัพธ์จากการวิจัยครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะช่วยยืนยันความถูกต้องของโมเดลการวัดสมรรถนะ แต่ยังให้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปใช้เป็นฐานในการสร้างเครื่องมือประเมินที่น่าเชื่อถือเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพสูงสุด อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ที่มุ่งศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

2.1.1 ผู้ทรงคุณวุฒิให้การสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นองค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 5 คน

2.1.2 ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับประเด็นองค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลือกแบบเจาะจงตามเกณฑ์คุณสมบัติที่กำหนด จำนวน 5 คน

2.2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 129,065 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12,098 คน และครู จำนวน 116,967 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566)

2.3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 285 คน และครู จำนวน 315 คน รวมทั้งสิ้น 600 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของ Kline (2005) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันจำเป็นต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 ตัวอย่าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ สามารถขจัดความไม่ลู่เข้า (Non-convergence: NC) และเพิ่มอำนาจการทดสอบทางสถิติ (Power of Test) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.3 แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3.5 ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.24 ขึ้นไป พบว่ามีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.33 - 0.88 โดยมีค่าความเชื่อมั่นจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach’s alpha coefficient) เท่ากับ 0.94

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ประเด็นและตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบขอความอนุเคราะห์จากอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 600 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 285 คน และครู 315 คน ตอบแบบสอบถามผ่าน QR Code หรือ Link ของแบบสอบถาม และได้รับกลับคืนมา จำนวน 597 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.50 ของแบบสอบถามทั้งหมด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Data Triangulation) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารในการรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันควบคู่กับการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 597 คน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิง

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

5.2 ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำค่าเฉลี่ยไปแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์การประเมิน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากหรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไปเป็นองค์ประกอบที่คัดสรร

5.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) โดยใช้โปรแกรม LISREL โดยมีการประมาณค่าพารามิเตอร์โดยใช้วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (พูลพงศ์ สุขสว่าง, 2556)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของสมาชิกองค์กร จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของสมาชิกองค์กร

ผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	สรุปองค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา
1. องค์ความรู้	1. ความรู้ความสามารถ	1. องค์ความรู้
	2. ความรู้ตามสายงาน	2. แรงจูงใจ
2. แรงจูงใจ	3. แรงจูงใจ	3. การปฏิบัติงาน
3. การปฏิบัติงาน	4. บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน	4. คุณธรรมและจริยธรรม
4. คุณธรรมและจริยธรรม	5. จรรยาบรรณวิชาชีพ	

จากตารางที่ 1 พบว่าสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1. ด้านองค์ความรู้ 2. ด้านแรงจูงใจ 3. ด้านการปฏิบัติงาน และ 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้วิจัยเห็นว่าบางองค์ประกอบจากผลการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิมีความหมายคล้ายคลึงกัน เพื่อให้มีความเหมาะสมผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าวเข้าไว้ด้วยกัน ดังนี้ 1. องค์ความรู้ ซึ่งมีตัวแปรที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความรู้ความสามารถ และความรู้ตามสายงาน 2. การปฏิบัติงานซึ่งมีตัวแปรที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกัน ได้แก่ บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน 3. คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีตัวแปรที่มีแนวคิดคล้ายคลึงกัน ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพ

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โมเดลองค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสมมติฐานการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

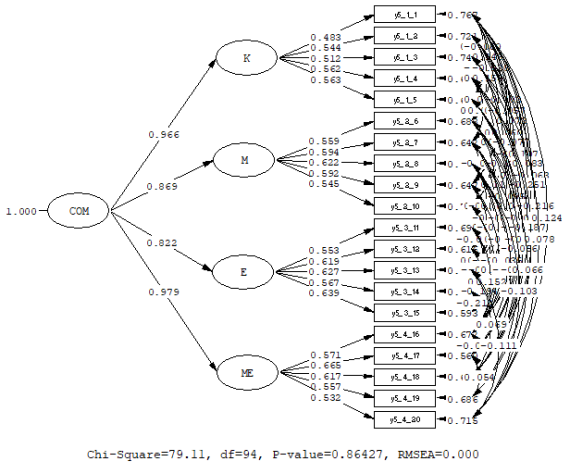
ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการตรวจสอบ
1. สถิติไค-สแควร์ (Chi-square)	79.11	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	เหมาะสมดี
2. ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-value)	0.86	$p \geq 0.05$	เหมาะสมดี

ตารางที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดสมมติฐานการประยุกต์ใช้การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนีความสอดคล้อง	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลการตรวจสอบ
3. สถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square)	0.84	x^2/df < 2.00	เหมาะสมดี
4. ดัชนีวัดความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI)	0.98	GFI > 0.90	เหมาะสมดี
5. ดัชนีวัดความเหมาะสมพอดีที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI)	0.97	AGFI > 0.90	เหมาะสมดี
6. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษส่วน (Root Mean Squared Residual: RMR)	0.00	RMR < 0.05	เหมาะสมดี
7. ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	0.00	RMSEA < 0.05	เหมาะสมดี
8. ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	1.00	CFI > 0.90	เหมาะสมดี

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมพอดีของโมเดลองค์ประกอบมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนีความเหมาะสมของโมเดล โดยมีค่าไค-สแควร์ (X^2) เท่ากับ 79.11 องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 94 ค่าความน่าจะเป็น (p-value) เท่ากับ 0.86 ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (X^2/df) มีค่าเท่ากับ 0.84 ซึ่งมีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์น้อยกว่า 2.00 ดังนั้น X^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสมพอดีอื่น ๆ ได้แก่ ค่าดัชนีระดับความเหมาะสมพอดี (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.97 ค่าดัชนีวัดระดับวัดระดับความเหมาะสมพอดีเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ซึ่งมีค่าสูงตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งค่าดัชนีรากกำลังที่สองเฉลี่ยของเศษ (RMR) มีค่าเท่ากับ 0.00 และค่าดัชนีรากกำลังที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.00 แสดงว่าองค์ประกอบสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยทั้ง 4 องค์ประกอบ โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. โมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุดเท่ากับ 0.97 รองลงมาคือด้านองค์ความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.96 รองลงมาคือด้านแรงจูงใจ มีค่าเท่ากับ 0.86 และด้านการปฏิบัติงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.82 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเหมือน (Construct Reliability) พิจารณาจากน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loadings: SFL) ของตัวบ่งชี้สูงกว่า 0.50 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัด (Average Variance Extraction: AVE) มีค่าสูงกว่า 0.05 และความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) มีค่าสูงกว่า 0.70 (Hair et al., 2014) โมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยมีความตรงเชิงเหมือนเข้าลู่ซึ่งวัดจากความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
1. ด้านองค์ความรู้ (Body of Knowledge: K)		0.66	0.28
y5_1_1: ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา	0.48**		
y5_1_2: ครูและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของปรัชญาทางการศึกษา	0.54**		
y5_1_3: ผู้บริหารโรงเรียนมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการศึกษามาพัฒนาโรงเรียน	0.51**		
y5_1_4: ครูและบุคลากรมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษามาพัฒนาการจัดการเรียนรู้	0.56**		
y5_1_5: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับปรัชญาทางการศึกษามาบูรณาการเป็นความรู้ในระดับสูงขึ้น	0.56**		
2. ด้านแรงจูงใจ (Motivation: M)		0.72	0.34
y5_2_6: ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	0.55**		
y5_2_7: ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย	0.59**		
y5_2_8: ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้แก่ครูและบุคลากร	0.62**		

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย (ต่อ)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	Standardized Factor Loadings (SFL)	Construct Reliability (CR)	Average Variance Extraction (AVE)
y5_2_9: ผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากร	0.59**		
y5_2_10: ผู้บริหารโรงเรียนมีการพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางสู่เป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและโรงเรียน	0.54		
3. ด้านการปฏิบัติงาน (Execution: E)		0.73	0.36
y5_3_11: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์โรงเรียน	0.55**		
y5_3_12: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในตำแหน่งและหน้าที่ของตนเอง	0.61**		
y5_3_13: ผู้บริหารโรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานและติดตามผลการดำเนินงาน	0.62**		
y5_3_14: ผู้บริหารโรงเรียนครูและบุคลากรมีความภูมิใจในการทำงานที่โรงเรียน	0.56**		
y5_3_15: ผู้บริหารโรงเรียนมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม	0.63**		
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Ethics and Morality: ME)		0.72	0.34
y5_4_16: ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความถูกต้อง	0.57**		
y5_4_17: ผู้บริหารโรงเรียนมีการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากร	0.66**		
y5_4_18: ครูและบุคลากรมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงความถูกต้อง	0.61**		
y5_4_19: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ ซื่อตรงและโปร่งใสอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	0.55**		
y5_4_20: ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรมีพฤติกรรมการแสดงออกโดยรวมที่นึกคิดในสิ่งที่ดีและเหมาะสมทั้งต่อตนเองและส่วนรวม	0.53**		

จากตารางที่ 3 พบว่า องค์ประกอบด้านองค์ความรู้ มีค่า SFL ระหว่าง 0.48 - 0.56 ค่า AVE = 0.28 และค่า CR = 0.66 องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ มีค่า SFL ระหว่าง 0.54 - 0.62 ค่า AVE = 0.34 และค่า CR = 0.72 องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน มีค่า SFL ระหว่าง 0.55 - 0.63 ค่า AVE = 0.36 และค่า CR = 0.73 องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่า SFL ระหว่าง 0.53 - 0.66 ค่า AVE = 0.34 และค่า CR = 0.72 โมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีความตรงเชิงเหมือน (Construct Reliability) เข้าสู่ซึ่งวัดจากความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (CR) มีค่าเข้าใกล้ 0.70 ทุกองค์ประกอบ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านองค์ความรู้ องค์ประกอบด้านแรงจูงใจ องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริงยธรรม มีนัยสำคัญทางสถิติ และโมเดลการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยนั้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เป็นไปตามเกณฑ์การตรวจสอบ

ความสอดคล้องกลมกลืน นอกจากนี้โมเดลการวัดยังมีความตรงเชิงเข้าลู่ซึ่งวัดจากค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability: CR) มีค่าสูงกว่า 0.70 (Hair et al., 2006) ทุกองค์ประกอบแสดงว่ามีความเที่ยงสูง

องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบที่ได้ยจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบมากไปน้อย องค์ประกอบด้านคุณธรรมและจริยธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของไทยที่ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับบทบาทของครู ในฐานะแม่พิมพ์ของชาติ ซึ่งเป็นต้นแบบทางคุณงามความดีให้กับศิษย์และสังคม บุคลากรทางการศึกษาจึงถูกคาดหวังให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญที่สุด อัตลักษณ์ความเป็นครูในสังคมไทยไม่ได้จำกัดอยู่แค่การเป็นผู้สอน แต่ยังรวมถึงการเป็นผู้ชี้นำและขัดเกลาทางจิตใจ ดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงเป็นสิ่งที่ถูกปลูกฝังและตระหนักรู้อย่างเด่นชัดในกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ตัวชี้วัดในองค์ประกอบนี้มีความสอดคล้องกันสูงและสามารถสะท้อนแก่นแท้ของสมรรถนะความเป็นครูได้ดีที่สุด ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาที่เน้นย้ำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556) ที่กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมเป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ (Sine qua non) และเป็นรากฐานที่กำหนดอัตลักษณ์ความเป็นครูในสังคมไทย บุคลากรจึงตระหนักรู้และให้ความสำคัญกับองค์ประกอบนี้มากที่สุด ทำให้ตัวชี้วัดมีความสอดคล้องกันสูงและเป็นแกนกลางของสมรรถนะทั้งหมด

รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านองค์ความรู้ อาจเนื่องมาจากองค์ความรู้ทั้งในศาสตร์ที่สอนและศาสตร์การสอน เป็นเครื่องมือหลักและเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างยิ่งในการประกอบวิชาชีพครู หากปราศจากองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งและทันสมัยแล้ว การจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดย่อมเป็นไปได้ยาก การที่องค์ประกอบนี้มีค่าน้ำหนักสูงเป็นอันดับสองสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษามองว่าความเชี่ยวชาญทางวิชาการเป็นรากฐานสำคัญที่ต่อยอดมาจากความเป็นผู้มีคุณธรรม กล่าวคือ เมื่อมีคุณธรรมเป็นที่ตั้งแล้ว สิ่งต่อไปที่ต้องมีคือความรู้ความสามารถเพื่อนำไปปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างแท้จริง ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่ององค์ความรู้ของครูของ Shulman (1987) ที่จำแนกองค์ความรู้สำคัญออกเป็น องค์ความรู้ในเนื้อหา และองค์ความรู้ในการสอน ซึ่งครูต้องผสมผสานความรู้ทั้งสองส่วนนี้เพื่อจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การที่องค์ประกอบนี้มีค่าน้ำหนักสูงสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีคุณธรรมเป็นที่ตั้งแล้ว สิ่งต่อไปที่ต้องมีคือความรู้ความสามารถที่ลึกซึ้งและทันสมัย เพื่อนำไปปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างแท้จริง

รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ อาจเนื่องมาจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยภายในที่เป็นพลังขับเคลื่อนให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นและทุ่มเท

การที่องค์ประกอบนี้มีความสำคัญในลำดับถัดมา ชี้ให้เห็นว่าแม้บุคลากรจะมีคุณธรรมและองค์ความรู้ครบถ้วน แต่หากขาดจิตวิญญาณความเป็นครูหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ก็อาจไม่สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่นหรือเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ได้ โดยเฉพาะในบริบทของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่อาจมีความขาดแคลนด้านทรัพยากรหรือเผชิญกับปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา แรงจูงใจจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของหทัยรัตน์ ทรรพวสุ (2566) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นพลังที่ผลักดัน กำหนดทิศทางและความมุ่งมั่นในการทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง แบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายในเป็นแรงขับภายในตัวบุคคลที่เกิดขึ้นจากความสนใจหรือความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง และแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงขับที่ไม่ได้มาจากความพอใจในการกระทำนั้น แต่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่มากระตุ้นให้กระทำและองค์ประกอบด้านการปฏิบัติงาน เป็นอีกด้านที่มีความสำคัญ แม้จะมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุดในบรรดาสี่องค์ประกอบ แต่ไม่ได้หมายความว่าไม่สำคัญ ในทางกลับกันอาจอธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานเป็นผลลัพธ์ปลายทางที่เกิดจากการบูรณาการขององค์ประกอบสามด้านแรก แนวคิดนี้สอดคล้องกับการจำแนกสมรรถนะของ Spencer & Spencer (1993) ที่เสนอโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) โดยมองว่าการปฏิบัติงานที่สังเกตได้เป็นเพียงส่วนยอดที่โผล่พ้นน้ำแต่ถูกขับเคลื่อนโดยคุณลักษณะที่อยู่ใต้น้ำอันได้แก่ ทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ ดังนั้น การที่บุคลากรจะมีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศได้นั้น ย่อมต้องอาศัยคุณธรรมเป็นพื้นฐาน, องค์ความรู้เป็นเครื่องมือ และแรงจูงใจเป็นพลังขับเคลื่อน องค์ประกอบด้านการปฏิบัติงานจึงเปรียบเสมือนบทสรุปที่เป็นภาพสะท้อนของสมรรถนะองค์รวมทั้งหมด

องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างองค์ความรู้ที่สำคัญเกี่ยวกับการวัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การยืนยันความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลสมรรถนะผลการวิจัยนี้ได้ให้หลักฐานเชิงประจักษ์ที่สำคัญว่า โมเดลสมรรถนะที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรม, องค์ความรู้, แรงจูงใจ และการปฏิบัติงาน มีความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และสามารถนำไปใช้วัดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษาในบริบทดังกล่าวได้อย่างน่าเชื่อถือ ซึ่งช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการและสร้างความมั่นใจในการนำโมเดลนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2. การจัดลำดับความสำคัญเชิงโครงสร้างของสมรรถนะสำหรับผลการวิจัยได้เผยให้เห็นลำดับชั้นความสำคัญขององค์ประกอบสมรรถนะตามการรับรู้ของบุคลากร โดยคุณธรรมและจริยธรรม เป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด เปรียบเสมือนแกนกลางของคุณค่าและความเป็นครู ตามมาด้วย องค์ความรู้ ในฐานะเครื่องมือหลักในการประกอบวิชาชีพ จากนั้นจึงเป็น แรงจูงใจ ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนภายใน และท้ายที่สุดคือ การปฏิบัติงานที่เป็นผลลัพธ์จากการบูรณาการของสามองค์ประกอบแรก องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่า สมรรถนะไม่ได้มีน้ำหนักเท่ากัน แต่มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่ซับซ้อน

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพโดยองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเสนอแนะว่า การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดควรเป็นไปอย่างเป็นลำดับและบูรณาการ โดยเริ่มต้นจากการ ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม เป็นพื้นฐาน จากนั้นจึง เสริมสร้างองค์ความรู้และทักษะที่ทันสมัย ควบคู่ไปกับ การสร้างแรงจูงใจและจิตวิญญาณความเป็นครู เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในที่สุด การพัฒนาที่มุ่งเน้นเพียงด้านใดด้านหนึ่งอาจไม่นำไปสู่การยกระดับสมรรถนะโดยรวมอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กระทรวงศึกษาธิการ หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สามารถนำผลวิจัยที่ยืนยันโครงสร้างสมรรถนะ 4 องค์ประกอบนี้ ไปพิจารณาเป็นกรอบสมรรถนะ สำหรับบุคลากรทางการศึกษาทั่วประเทศ เพื่อให้มีมาตรฐานกลางที่ใช้ในการสรรหา คัดเลือก ประเมินผล และวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีทิศทางเดียวกัน

2. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาควรทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบสมรรถนะทั้ง 4 ด้านอย่างสมดุล โดยเฉพาะการสร้างตัวชี้วัดที่สะท้อนคุณธรรมและจริยธรรมและแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นนอกเหนือจากการพิจารณาผลงานเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถควรนำโมเดลและเครื่องมือวัดสมรรถนะที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างนี้ไปใช้เป็น เครื่องมือมาตรฐาน ในการประเมินสมรรถนะบุคลากรในสังกัด เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของแต่ละบุคคลและของภาพรวม

2.2 สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่ครอบคลุมสมรรถนะทั้ง 4 มิติ โดยเฉพาะหลักสูตรที่มุ่ง ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และสร้างแรงจูงใจ ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน แทนที่จะเน้นเพียงเทคนิคการสอนเพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 พัฒนางานวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสม ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการศึกษาเฉพาะกรณีกับบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมบ่งชี้และปัจจัยเบื้องลึกที่ส่งผลต่อสมรรถนะแต่ละด้านให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การนิยามตัวชี้วัดสมบูรณ์มากขึ้น

3.2 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ควรทำการวิจัยเชิงปริมาณขั้นสูง เช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างสมรรถนะทั้ง 4 ด้านกับ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือ ประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อยืนยันว่าการพัฒนาสมรรถนะของครูส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของผู้เรียนจริงหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

กิตติกานต์ ศรียา. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 6(3), 905-020.

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ ง. หน้า 65-71.

จุฑาทิพย์ อินทพักษ์. (2565). สมรรถนะเชิงบริหารกับงานบุคคลทางการศึกษา โรงเรียนวัดสุขวราราม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 4(3), 105-118.

ชาติสุชน สุนทรวัฒน์. (2566). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดตราดเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล. *วารสารวิทยาการจัดการการบริหารสาธารณะและเอกชน*, 1(2), 1-13.

ตระกูล จิตวัฒนากร. (2565). แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของสายการบินในไทย. *วารสารวิจยวิชาการ*, 5(3), 83-92.

ธนิดา ภูสุวรรณ. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้นำทีมและผลการดำเนินงานของธุรกิจขายตรงในไทย. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(48), 331-348.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

เบญจพร วรรณูปถัมภ์ (2555). *สมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. (รายงานการวิจัย). บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

พิมพ์นิภา ฤทธิบุตร. (2566). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบ้านกลาง จังหวัดปทุมธานี. *วารสารสหวิทยาการพัฒนา*, 2(1), 83-95.

พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2556). หลักการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง The Basics of Structural Equation Modeling. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 6(2), 136-145.

ภควดี วรโรจน์ศิริกุล. (2560). ปัจจัยโครงสร้างและสมรรถนะของบุคลากรกับประสิทธิผลของการให้บริการสาธารณะของเทศบาลนคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(3), 1885-1898.

ภัทรพล ทศมาศ. (2561). โมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 16(ฉบับพิเศษ), 215-245.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2566). *จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. สืบค้น 26 เมษายน 2566, จาก http://hrms.web2024.obec.site

_____. (2566). *นโยบาย สพฐ*. สืบค้น 20 เมษายน 2566, จาก https://www.obec.go.th

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

หทัยรัตน์ ทรรพวสุ. (2566). แรงจูงใจของนักศึกษาไทยในการทำกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการสื่อสารภาษาญี่ปุ่น. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(3), 1-12.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด.

Hair J. F. et al. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Press.

Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard Educational Review*, 57(1), 1-22.

Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New Jersey: John Wiley & Sons.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.254-267.

การศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน*

A STUDY OF THE CONCEPTUAL FRAMEWORK OF COMPETENCY IN BANI WORLD AMONG SCHOOL ADMINISTRATORS

เจนจิรา ไชประภาย, นวพร วรรณทอง, วาโร เพ็งสวัสดิ์
Jenjira Khaiprapai, Nawaphorn Wannathong, Waro Phengsawat
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
Sakon Nakhon Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: jenjira.kh67@snru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจโดยกระบวนการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบ ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสาร และแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2. การมีสติ 3. ความเห็นอกเห็นใจ 4. การปรับตัว 5. การสร้างความโปร่งใส และ 6. การมีสัญชาตญาณ ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ โดยภาพรวมทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน เพราะหากขาดสมรรถนะในยุค BANI World จะนำไปสู่ปัญหาการบริหารจัดการโรงเรียนที่ไม่สามารถรับมือ วางแผน และเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการตั้งรับกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลัน

คำสำคัญ: สมรรถนะ; BANI World; ความยืดหยุ่นทางจิตใจ; ความเห็นอกเห็นใจ; การปรับตัว

*Received August 9, 2025; Revised September 11, 2025; Accepted September 23, 2025

Abstract

The purpose of this research was to study conceptual framework of the competency components in BANI World among school administrators. This study employed a survey research methodology, which was conducted in two distinct phases. The initial phase involved a comprehensive review of 10 sources of related literature, conceptual framework, and theoretical research to synthesize the preliminary competency components. Following this, the second phase focused on evaluating the appropriateness of the competency components in BANI World among school administrators by consulting a panel of 5 experts. The tools used in the research are a document synthesis tool and questionnaire. It is an estimation scale type with 5 statistical levels. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that the component of the competency in BANI World of school administrators there are 6components; 1. Resilience 2. Mindfulness 3. Empathy 4. Adaptability 5. Transparency and 6. Intuition. All of these components were deemed highly appropriate by the participants involved in the assessment. The findings of this study are beneficial to school administration and other relevant organizations, as they can serve as a guideline for developing the competencies of school administrators in the BANI World. Without these essential competencies, school management may face challenges in coping with, planning for, and preparing personnel to respond effectively to the rapidly changing and unpredictable situations of the present time.

Keywords: Competency; BANI World; Resilience; Empathy; Adaptability

บทนำ

ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา โลกได้เผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันที่เรียกว่า Digital Disruption ซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด ส่งผลต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ทั้งในด้านการทำงาน การเรียนรู้ และการตัดสินใจ (เทอดศักดิ์ ณ สงขลา, 2567) การเปลี่ยนแปลงนี้ทวีความรุนแรงขึ้นจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID - 19 ในปี ค.ศ. 2020 ซึ่งทำให้ทุกภาคส่วนของโลกต้องเผชิญกับความไม่

แน่นอน ความซับซ้อน และความยากต่อการคาดการณ์ (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสิรวิชญ์ รัตนประทีปทอง, 2564) ด้วยเหตุนี้ Cascio (2020) นักอนาคตศาสตร์ชาวอเมริกันจึงได้นำเสนอแนวคิด BANI World เพื่ออธิบายลักษณะของโลกในปัจจุบัน ซึ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเต็มไปด้วยปัจจัยที่ยากจะควบคุม ได้แก่ ความเปราะบาง (Brittle) ความวิตกกังวล (Anxious) ความไม่เป็นเส้นตรง (Nonlinear) และความเข้าใจยาก (Incomprehensible) (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565)

การศึกษาถูกจัดอยู่ในภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญจากบริบทของ BANI World สถานศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา การเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์ และความคาดหวังของสังคมต่อคุณภาพผู้เรียนที่สูงขึ้น (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2566) ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางการศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรให้สามารถปรับตัวและรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์ และคณะ, 2567)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีความพยายามในการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในยุค BANI World ในหลากหลายบริบท เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบานี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 (นารีรัตน์ บำบัดทุกข์, 2567) การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (วนัสนันท์ สลีอ่อน และชนมณี ศิลานุกิจ, 2567) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกโกลาหล BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล (คมจิรวริทธิ์ เรืองฤทธิ์ และคณะ, 2568) และปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ (กนกวรรณ สอนพิมพ์พ่อ, 2568) อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบงานวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในบริบทของ BANI World โดยเฉพาะ การศึกษานี้จึงมีความจำเป็น เพื่อเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการ และตอบสนองความต้องการในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถเผชิญกับความท้าทายของโลกยุคใหม่ได้

จากบริบทของสังคมโลกและภาวะการศึกษาในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของการศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้บริหารมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่เพื่อการวางแผน ตัดสินใจ และนำพาโรงเรียนให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทของ

การเปลี่ยนแปลงในยุค BANI World ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาและขยายผลสู่ระดับประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการประเมินผู้เชี่ยวชาญ (Expert Validation)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน โดยมีขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาวรรณกรรมแบบเข้ม (Intensive Review) โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จาก 10 แหล่งข้อมูล และนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการบริหารและมีประสบการณ์ด้านการสอนหรือการบริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน

2. ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและมีประสบการณ์ด้านการบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3. ครูที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษามีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

3.1.1 แบบสังเคราะห์เอกสารซึ่งเป็นตารางสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง เพื่อใช้ในการแจกแจงความถี่

3.1.2 แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นลักษณะแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

3.2 การสร้างเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษา เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบประเมินร่างองค์ประกอบเพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบประเมิน

3.2.2 ร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

3.2.3 นำร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สอดคล้องกับจุดประสงค์

3.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.5 นำร่างแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบ (IOC: Index of Item Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

+1 เมื่อ แน่ใจในองค์ประกอบนั้นมีความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบ

0 เมื่อ ไม่แน่ใจในองค์ประกอบนั้นมีความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบ

-1 เมื่อ แน่ใจในองค์ประกอบนั้นมีความสอดคล้องระหว่างพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์องค์ประกอบ

ผู้วิจัยพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปและนำองค์ประกอบที่มีค่าดัชนีสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ

3.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และจัดทำแบบประเมินฉบับสมบูรณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง และนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณา

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยส่งแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำส่งแบบประเมินพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบประเมินเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน และแนบ QR Code หากผู้ประเมินประสงค์ประเมินแบบออนไลน์ และดำเนินการเก็บแบบประเมินตามที่นัดหมายไว้ และรวบรวมผลการตอบแบบประเมินพร้อมตรวจสอบความถูกต้อง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลจากการสังเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าร้อยละในการคัดเลือกองค์ประกอบโดยผ่านเกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไป หรือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (Sholihah et al., 2020)

ขั้นตอนที่ 2 ข้อมูลจากแบบประเมิน วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยเลือกองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมมากขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) เพื่อให้ได้องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเหมาะสม

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยการศึกษาใน 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยของนักวิชาการ ได้แก่ นรินทร์ รินพนัสสัก และคณะ (2566), รตวรรณ อรัญไสว และคณะ (2566), เอกนรินทร์ จิรชีวีวงศ์ (2566), ญาณิศา นวลแก้ว และปัทมาวรรณ จินดารักษ์ (2567), ฐิติยา จันทา (2567), วนัสนันท์ สลีอ่อน และชนมณี ศิลานุกิจ (2567), เทอดศักดิ์ ณ สงขลา (2567), Cascio (2020), Nataliia & Olena (2023), Olkowicz et al. (2024) นำมาสังเคราะห์องค์ประกอบ พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ 2. ความมีสัญชาตญาณ 3. การปรับตัว 4. ความเห็นอกเห็นใจ 5. การสร้างความโปร่งใส และ 6. การมีสติ ดังตารางที่ 1

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.254-267.

ตารางที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน

ที่	นักวิชาการ / นักวิจัย / องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน	1. นริษฑร์ รินพงษ์สัก และคณะ (2566)	2. รตวรรณ อรัญโสว และคณะ (2566)	3. เอกนริษฑร์ จิรชีวังษ์ (2566)	4. ญาณิศา นวลแก้ว และปัทมาวรรณ จันตา รักษ์ (2567)	5. ฐิติยา จันทา (2567)	6. วนัสนันท์ สลีอ่อน และชนมณี ศิลานุกิจ (2567)	7. เทอดศักดิ์ ณ สงขลา (2567)	8. Cascio (2022)	9. Natalia & Olena (2023)	10. Olkovicz et al. (2024)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
1	ความยืดหยุ่นทางจิตใจ											8	80	✓
	- ความยืดหยุ่นทางจิตใจ	✓		✓				✓	✓					
	- การสร้างความยืดหยุ่น					✓								
	- การมีทักษะฟื้นคืนกลับสู่ความปกติเมื่อล้มเหลว		✓											
	- ความยืดหยุ่น						✓				✓			
2	ความมีสัญชาตญาณ		✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	7	70	✓
3	การปรับตัว											7	70	✓
	- ความสามารถในการปรับตัว			✓			✓	✓	✓		✓			
	- การปรับตัวและการพัฒนาตนเอง	✓												
	- ความพร้อมในการปรับตัว		✓											
4	ความเห็นอกเห็นใจ		✓	✓			✓	✓	✓		✓	6	60	✓
5	การสร้างความโปร่งใส											6	60	✓
	- การทำงานอย่างโปร่งใส			✓				✓	✓	✓				
	- ความโปร่งใสในการดำเนินงาน		✓				✓							
6	การมีสติ		✓	✓			✓	✓	✓	✓		6	60	✓
7	การประเมินบริบท											4	40	
	- การประเมินบริบท		✓	✓					✓					
	- การดูบริบทสถานการณ์ที่รายล้อมเพื่อปรับตัว							✓						
8	การทำงานร่วมกัน											3	30	
	- การทำงานร่วมกัน	✓									✓			
	- การส่งเสริมการทำงานร่วมกัน					✓								
9	ความฉลาดทางอารมณ์							✓		✓		**2**	**20**	
10	ความคล่องตัว							✓			✓	2	20	
11	ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี											2	20	
	- ความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยี				✓									
	- การใช้เทคโนโลยี	✓												
12	การคิดเชิงนวัตกรรม											2	20	
	- การสร้างนวัตกรรม	✓												
	- การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม					✓								
13	การมีทรัพยากรสำรอง			✓					✓			2	20	
14	การเรียนรู้ตลอดชีวิต	✓			✓							2	20	
15	การรับมือกับการเปลี่ยนแปลง					✓						1	10	
16	การสร้างความมั่นใจในตนเอง	✓										1	10	
17	การคิดเชิงกล				✓							1	10	
18	การสนองความคิดภูมิปัญญา				✓							1	10	
19	การส่งเสริมทักษะการคิด	✓										1	10	
20	การกระจายภาวะผู้นำ				✓							1	10	
21	การมีโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็ง		✓									1	10	

ตารางที่ 1 แบบสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน (ต่อ)

ที่	นักวิชาการ / นักวิจัย / องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน	1. บริพงษ์ รินพันธ์ลัก และคณะ (2566)	2. รตวรรณ อริญโสว และคณะ (2566)	3. เอกบริพงษ์ จิรชีวงศ์ (2566)	4. ญาณิศา บวลแก้ว และปัทมาวรรณ จันดา รักษ์ (2567)	5. ฐิติยา จันทา (2567)	6. วนัสนันท์ สลีอ่อน และชนณี ศิลานุกิจ (2567)	7. เทอดศักดิ์ ณ สงขลา (2567)	8. Cascio (2022)	9. Natalia & Olena (2023)	10. Olkowicz et al. (2024)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่มุ่งศึกษา
22	การรับความเสี่ยง							✓				1	10	
23	การเรียนรู้แบบบูรณาการ	✓										1	10	
24	การคิดแบบไม่เป็นเส้นตรง									✓		1	10	
25	การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้					✓						1	10	
26	ความมั่นคง									✓		1	10	
27	การต้านทานความเปราะบาง									✓		1	10	
28	การพลิกแพลง						✓					1	10	
รวม	9	8	8	5	5	7	10	8	7	6				

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียนจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 แหล่ง ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ 5 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้ 6 องค์ประกอบ โดยเรียงองค์ประกอบที่มีความถี่จากมากไปน้อย ได้แก่ 1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ คิดเป็นร้อยละ 80 2. ความมีสัญชาตญาณ คิดเป็นร้อยละ 70 3. การปรับตัว คิดเป็นร้อยละ 70 4. ความเห็นอกเห็นใจ คิดเป็นร้อยละ 60 5. การสร้างความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 60 และ 6. การมีสติ คิดเป็นร้อยละ 60

2. ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน ผลจากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยพิจารณาจัดเรียงองค์ประกอบที่มีความถี่จากมากไปน้อย จากนั้นนำองค์ประกอบมากำหนดนิยามศัพท์และพฤติกรรมบ่งชี้ โดยการสังเคราะห์สรุปความหมายขององค์ประกอบจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับนิยามศัพท์ นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผ่านการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน จากการตอบแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่สังเคราะห์ได้จากขั้นตอนที่ 1 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.254-267.

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน (ค่าเฉลี่ยจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน)

องค์ประกอบ	พฤติกรรมบ่งชี้	ความเหมาะสม		
		$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ หมายถึง การฟื้นตัว ปรับตัว และเอาชนะความยากลำบาก หรือ วิกฤต การณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต โดยสามารถกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลัง จากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต	1.1 ฟื้นตัวจากความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างรวดเร็ว	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.2 ปรับตัวเมื่อเผชิญกับความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.3 เอาชนะความยากลำบากหรือวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในชีวิตได้	5.00	0.00	มากที่สุด
	1.4 กลับคืนสู่สภาวะปกติหรือสภาวะที่ดีขึ้นได้หลังจากผ่านเหตุการณ์ที่กระทบต่อจิตใจหรือชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
2. การมีสัญชาตญาณ หมายถึง การมีความรู้ ความรู้สึก หรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ การสั่งสอน หรือการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน	2.1 มีความรู้ที่เกิดขึ้นเอง โดยไม่ต้องผ่านการเรียนรู้ หรือ การสั่งสอน	4.80	0.45	มากที่สุด
	2.2 มีความรู้สึกที่เกิดขึ้นเองทันทีทันใดจากภายใน	4.60	0.55	มากที่สุด
	2.3 ตัดสินใจได้ทันที โดยไม่ต้องผ่านการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน	4.80	0.45	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.73	0.12	มากที่สุด
3. การปรับตัว หมายถึง การเปลี่ยน แปลงพฤติกรรม ความคิด หรือการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุล ในชีวิต	3.1 เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.2 เปลี่ยนแปลงความคิด เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.3 ดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนอง ต่อสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือความต้องการใหม่ ๆ	5.00	0.00	มากที่สุด
	3.4 มีเป้าหมายเพื่อความอยู่รอด ความสุข และความสมดุลในชีวิต	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ความเห็นอกเห็นใจ หมายถึง การตระหนักรู้ เข้าใจถึงความรู้สึกของผู้อื่น ขณะที่บุคคลนั้นกำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งและตอบสนองต่อบุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม	4.1 ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น	5.00	0.00	มากที่สุด
	4.2 เข้าใจความรู้สึกของบุคคล ที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง	5.00	0.00	มากที่สุด
	4.3 ตอบสนองต่อบุคคลที่กำลังเผชิญกับสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ได้อย่างเหมาะสม	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
5. การสร้างความโปร่งใส หมายถึง การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา การดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจได้ อย่างถูกต้อง	5.1 เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา	4.80	0.45	มากที่สุด
	5.2 ดำเนินงานอย่างเป็นระบบชัดเจน	4.80	0.45	มากที่สุด
	5.3 ตรวจสอบการดำเนินงานได้	4.60	0.55	มากที่สุด
	5.4 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือสาธารณชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและเข้าใจการดำเนินงานได้ อย่างถูกต้อง	4.60	0.55	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	4.70	0.12	มากที่สุด
6. การมีสติ หมายถึง การระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ตีความ หรือให้คุณค่าใด ๆ ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เผลอ ไม่เลื่อนลอยและความไม่ประมาท	6.1 ระลึกอยู่กับปัจจุบันขณะโดย ไม่ตีความหรือให้คุณค่าใด ๆ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	5.00	0.00	มากที่สุด
	6.2 ดำรงอยู่ซึ่งความไม่เผลอ ในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงาน	5.00	0.00	มากที่สุด
	6.3 ใช้ชีวิตอยู่อย่างไม่เลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย	5.00	0.00	มากที่สุด
	6.4 ใช้ชีวิตอยู่ด้วยความไม่ประมาท	5.00	0.00	มากที่สุด
	เฉลี่ยภาพรวม	5.00	0.00	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด		**4.91**	**0.15**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ พบว่า ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรตวรรณ อรัญไสว และคณะ (2566) และเอกนรินทร์ จิรชีวีวงศ์ (2566) ซึ่งระบุสมรรถนะในยุค BANI World ตรงกันทั้ง 6 องค์ประกอบ จากทั้งหมด 8 องค์ประกอบ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของวนัสนันท์ สลีอ่อน และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) ที่ตรงกันทั้ง 6 องค์ประกอบจากทั้งหมด 7 องค์ประกอบ และเทอดศักดิ์ ณ สงขลา (2567) ที่ตรงกันทั้ง 6 องค์ประกอบจากทั้งหมด 10 องค์ประกอบ นอกจากนี้ ยังพบความสอดคล้องบางส่วนกับงานวิจัยของนรินทร์ รินพนัสสัก และคณะ (2566) ซึ่งตรงกัน 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และการปรับตัว และงานวิจัยของฐิติยา จันทา (2567) ที่ตรงกันในองค์ประกอบความยืดหยุ่นทางจิตใจ สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ พบว่า Cascio (2022) เสนอตรงกันทั้ง 6 องค์ประกอบ จากทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ในขณะที่ Nataliia & Olena (2023) มีองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความมีสัญชาตญาณ การสร้างความโปร่งใส และการมีสติ และ Olkowicz et al. (2024)

มีองค์ประกอบที่ตรงกัน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีสัญชาตญาณ การปรับตัว และความเห็นอกเห็นใจ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอการอภิปรายเป็นรายองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความยืดหยุ่นทางจิตใจ จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าร้อยละ 80 มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่า ความยืดหยุ่นทางจิตใจมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากความยืดหยุ่นทางจิตใจ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการฟื้นตัว ปรับตัว และดำเนินการอย่างมั่นคงภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทายหรือวิกฤตที่กระทบต่อการบริหารจัดการศึกษา และนำพาองค์กรกลับคืนสู่สภาวะปกติหรือพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ รินพนัสสัก และคณะ (2566) ที่กล่าวว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เปราะบางในโลกแบบ BANI ในวงการการศึกษาไม่ว่าจะเป็นหลักสูตร โครงการ แผนงานจะมีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความยืดหยุ่นให้กับตนเอง เพื่อให้สามารถปรับตัวและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติยา จันทา (2567) ซึ่งระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถทำงานได้ในยุคที่มีความไม่แน่นอน ผู้บริหารที่มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูง จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจและดำเนินการภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและคาดเดาได้ยาก

2. การมีสัญชาตญาณ จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าร้อยละ 70 มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด จึงอาจกล่าวได้ว่า การมีสัญชาตญาณ

มีความสำคัญรองลงมา อาจเป็นเพราะการมีสัญชาตญาณ เป็นความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้ วิเคราะห์สถานการณ์ และตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม โดยอาศัยความเข้าใจเชิงลึก และการรับรู้จากภายใน โดยไม่จำเป็นต้องผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์ที่ซับซ้อน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nataliia & Olena (2023) ที่กล่าวว่า โลกยุค BANI ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงชีวิตของเราอย่างรวดเร็ว ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องตัดสินใจอย่างแม่นยำโดยใช้สัญชาตญาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Olkowicz et al. (2024) ระบุว่า ความซับซ้อนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมขององค์กร รวมถึงความคลุมเครือของสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้ผู้นำจำเป็นต้องมีสัญชาตญาณที่แม่นยำ สามารถมองเห็นโอกาสทั้งต่อตนเองและองค์กร แม้อยู่ท่ามกลางความไม่แน่นอน

3. การปรับตัว จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าร้อยละ 70 มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า การปรับตัวมีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนแนวคิด พฤติกรรม และการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และรักษาความสมดุลภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สนับสนุนแนวคิดของ Cascio (2022) ที่กล่าวว่า ในยุค BANI World ที่ไม่สามารถคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตได้ จำเป็นต้องอาศัย การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงหรือเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด รวมถึงการคิดสร้างสรรค์ภายใต้แรงกดดัน

4. ความเห็นอกเห็นใจ จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าร้อยละ 60 มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า ความเห็นอกเห็นใจช่วยให้ผู้บริหารตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกของบุคลากร พร้อมทั้งแสดงออกอย่างเหมาะสม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่เกื้อกูลและมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวนัสนันท์ สลีอ่อน และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความเห็นอกเห็นใจ เห็นความสำคัญกับสุขภาพ สวัสดิการ และความปลอดภัยของครู เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการประสานความร่วมมือทางวิชาชีพ และการสร้างทีม รวมทั้ง มีพื้นที่ปลอดภัยในการรับฟังความคิดเห็น สร้างขวัญและให้กำลังใจสม่ำเสมอเป็นวิธีที่ดีในการคลายความกังวลของบุคลากรในโรงเรียนได้

5. การสร้างความโปร่งใส จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าร้อยละ 60 มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า การสร้างความโปร่งใส เป็นความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าถึงและเข้าใจการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกนรินทร์ จิรชีวีวงศ์ (2566) ที่กล่าวว่า ในยุค BANI World ความโปร่งใส ถูก

เสนอว่าเป็น เครื่องมือสำคัญในการรับมือกับความเข้าใจยาก ยิ่งการดำเนินงานมีความโปร่งใสมากเท่าใด ก็จะยิ่งสามารถเข้าใจและตีความการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

6. การมีสติ จากผลการวิจัยพบว่า มีค่าร้อยละ 60 มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า การมีสติ คือ ความสามารถของผู้บริหารในการตระหนักรู้และอยู่กับปัจจุบันขณะด้วยความไม่ประมาท สอดคล้องกับงานวิจัยของรตวรรณ อรัญไสว และคณะ (2566) ที่ระบุว่า การจะฝ่าฟันวิกฤตในโลกแบบ BANI จำเป็นต้องเรียนรู้แนวทางใหม่ เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักคิดที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่ออยู่กับโลกที่เต็มไปด้วยความวิตกกังวล คือ การมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ ผู้บริหารอาจส่งเสริมให้บุคลากรพร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีสติจนสามารถคลายความกังวลลงไปได้

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย วางแผน การพัฒนาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถเผชิญกับความท้าทายของโลกยุคใหม่ได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารโรงเรียน สามารถนำองค์ประกอบสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียนไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารโรงเรียน เพื่อวางแผนการพัฒนา

ตนเองและบุคลากร รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน และการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียน มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากจะทำให้การพิจารณาสมรรถนะในยุค BANI World ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ สอนพิมพ์พ่อ. (2568). *ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

คมจิรวริทธิ์ เรืองฤทธิ์ และคณะ. (2568). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในยุคโลกโกลาหล BANI World สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. *วารสารสหวิทยาการเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์*, 15(1), 21-37.

จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). *ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ.ปรับตัวและโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้น 9 ตุลาคม 2567, จาก https://shorturl.asia/HJ5ou

ญาณิศา นวลแก้ว และปัทมาวรรณ จินดารักษ์. (2567). ภาวะผู้นำการศึกษาคาทอลิกในยุค BANI WORLD. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.)*, 6(2), 435-450.

ฐิติกมลสิริ ลาโพธิ์ และคณะ. (2567). การบริหารกิจการนักเรียนในโลกยุคโกลาหล. *วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์,* 8(2), 161-172.

ฐิติยา จันทา. (2567). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุค BANI WORLD. *วารสารปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 3(2), 18-30.

เทอดศักดิ์ ณ สงขลา. (2567). เตรียมรับมืออย่างไรในการจัดการศึกษายุค BANI World. *นิตยสารสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 52(248), 28-34.

นรินทร์ รินพนัสสัก และคณะ. (2566). การปรับตัวของครูปฐมวัยในยุค BANI WORD. *วารสารมนุษยสังคมศาสตร์*, 1(3), 11-20.

นารีรัตน์ บำบัดทุกข์. (2567). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคบานี่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสิรวิชญ์ รัตนประทีปทอง. (2564). *ผลกระทบของ Covid-19 ที่มีผลต่อการบริหารจัดการโดยตรง แรงงานต่างด้าวในประเทศไทย*. สืบค้น 1 ตุลาคม 2567, จาก https://shorturl.asia/laujC

รตวรรณ อรัญไสว และคณะ. (2566). พลิกเกมความเป็นผู้นำในยุค BANI : ทักษะและสมรรถนะสู่อนาคต. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช*, 3(2), 2-8.

วนัสนันท์ สลีอ่อน และชนมณี ศิลานุกิจ. (2567). การบริหารความเปลี่ยนแปลงแบบ BANI World ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารนิติรัฐ*, 2(2), 36-47.

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2566). *ปลัดศธ.ชี้โลกเข้าสู่ยุคBANI World รวมความปั่นป่วนไว้ทั้งหมด กระทบการศึกษา มอบนโยบายรับมือ อุดเรียนรู้ถดถอย*. สืบค้น 9 ตุลาคม 2567, จาก https://www.thaipost.net/education-news/255668/

เอกนรินทร์ จิรชีวีวงศ์. (2566). วิธีการสำหรับการเปลี่ยนผ่านจากโลก VUCA สู่โลก BANI: กรณีศึกษาของภาคการศึกษาในประเทศไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*, 16(2), 1-12.

Cascio, J. (2020). *Human Responses to a BANI World*. Retrieved October 2, 2024, from https://shorturl.asia/OCnSu

Olkowicz, J. et al. (2024). The role of a leader in shaping employee behaviour in the VUCA/BANI world. Journal of Modern Science, 56(2), 503-534.

Nataliia, H. & Olena, M. (2023). The key administrative competencies of managers required for company development in the BANI World. *Innovative and Economics Research Journal*, 11(1), 195-211.

Sholihah et al. (2020). Development of Interactive Multimedia Learning Courseware to Strengthen Students' Character. *European Journal of Educational Reseach*, 9(3), 1267-1279.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.268-282.

THE IMPACT OF ONLINE-TO-OFFLINE SERVICE QUALITY ON SPORT CONSUMER SATISFACTION AND BEHAVIOR IN CHINA*

ผลกระทบของคุณภาพการให้บริการแบบออนไลน์สู่ออฟไลน์ต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมของผู้บริโภคสินค้าเกี่ยวกับกีฬาในจีน

Shixin Zhao, Samkhan Rojanathavorn, Pornnipa Plubpha
ซื่อซิน จ้าว, สำคัญ โรจนถาวร, พรนิภา พลับพลา
Rattana Bundit University
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
Corresponding Author E-mail: zhao_s@rbac.ac.th

Abstract

This study investigated the impact of Online-to-Offline (O2O) service quality on consumer intentions and behavior within the context of online shopping for sporting goods in China. Using a convenience sampling method, data were collected from 375 valid respondents through an online survey distributed using online questionnaire in China. The study identified five key dimensions of online service quality tangibility, reliability, responsiveness, empathy, and assurance and examined their effects on perceived value, customer satisfaction, and purchasing behavior. Partial Least Squares (PLS) analysis was employed to evaluate the measurement and structural models, with bootstrapping techniques used to estimate the parameters.

Empirical findings reveal that tangibility and empathy significantly enhanced perceived value, while reliability, responsiveness, and assurance showed no significant impact. Furthermore, perceived value was strongly correlated with customer satisfaction and purchasing behavior, confirming that higher perceived value increases satisfaction and repeat purchase intentions. Trust, as a mediating factor, plays a crucial role in influencing customer satisfaction and loyalty. The research highlights the importance of improving service quality dimensions and fostering consumer trust to enhance competitive advantage in the O2O platform. The study provided strategic

*Received July 9, 2025; Revised August 11, 2025; Accepted August 15, 2025

recommendations for platform operators to optimize their service processes, improve customer experience, and built long-term customer loyalty.
Keywords: Online-to-Offline; Service Quality; Consumer Behavior; Perceived Value; Customer Satisfaction; Trust

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มุ่งสำรวจผลกระทบของคุณภาพการให้บริการแบบออนไลน์สู่ออฟไลน์ หรือ O2O ต่อเจตนาและพฤติกรรมของผู้บริโภคในบริบทของการช็อปปิ้งสินค้าเกี่ยวกับกีฬาออนไลน์ในประเทศจีน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีข้อมูลสมบูรณ์ จำนวน 375 คน ผ่านการแจกแบบสอบถามออนไลน์ งานวิจัยระบุองค์ประกอบหลักของคุณภาพบริการออนไลน์ 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นรูปธรรม ความน่าเชื่อถือ การตอบสนอง ความเอาใจใส่ และการสร้างความมั่นใจและศึกษาผลกระทบขององค์ประกอบเหล่านี้ต่อคุณค่าที่รับรู้ ความพึงพอใจของลูกค้า และพฤติกรรมการซื้อ โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน หรือ PLS เพื่อประเมินโมเดลการวัดและโมเดลเชิงโครงสร้าง และใช้เทคนิคบูตสแตรปในการประมาณค่าพารามิเตอร์

ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นรูปธรรมและความเอาใจใส่มีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณค่าที่รับรู้ ขณะที่ความน่าเชื่อถือ การตอบสนอง และการสร้างความมั่นใจไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ คุณค่าที่รับรู้มีความสัมพันธ์อย่างเข้มแข็งกับความพึงพอใจของลูกค้าและพฤติกรรมการซื้อ โดยยืนยันว่า การรับรู้คุณค่าที่สูงขึ้นนำไปสู่ความพึงพอใจและความตั้งใจซื้อซ้ำที่มากขึ้น ความไว้วางใจในฐานะปัจจัยส่งผ่านมีบทบาทสำคัญในการส่งผลต่อความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้า งานวิจัยนี้เน้นย้ำความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบริการในแต่ละมิติและการสร้างความไว้วางใจของผู้บริโภคเพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันของแพลตฟอร์ม O2O พร้อมนำเสนอข้อเสนอเชิงกลยุทธ์แก่ผู้ให้บริการในการปรับปรุงกระบวนการบริการ พัฒนาประสบการณ์ลูกค้า และสร้างความภักดีในระยะยาว
คำสำคัญ: ออนไลน์สู่ออฟไลน์; คุณภาพการให้บริการ; พฤติกรรมผู้บริโภค; คุณค่าที่รับรู้; ความพึงพอใจของลูกค้า; ความไว้วางใจ

Introduction

The rapid development of the internet has fueled the rise of the Online-to-Offline (O2O) model, which drives offline sales and transactions through online platforms and mobile devices in recent years. In the sporting

goods sector, the O2O model has seen increasing adoption, becoming a key force driving the growth of the sports industry. According to Statista, the global market for online sporting goods is projected to reach billions of dollars by 2030 (Statista, 2024), underscoring the significant potential of the O2O model in enhancing market penetration.

At the core of the O2O model lies the seamless integration of online transactions and offline experiences, providing consumers with more convenient shopping channels and enhanced consumer experiences. In the context of sporting goods consumption, consumers are not only concerned with the convenience of online shopping but are increasingly focused on the quality and satisfaction of their offline experience.

Nonetheless, there is a notable gap in the literature concerning the service quality of sporting goods stores within the O2O model, especially in the specific context of the Chinese market. As one of the world's largest markets for sporting goods consumption, China's unique market characteristics and consumer behavior patterns are critical to the success of the O2O model. Therefore, exploring how O2O service quality in China's sporting goods market affects consumer purchase behavior not only fills a gap in the existing research but also provides valuable strategic insights for businesses in the sector.

Literature Review The O2O (Online-to-Offline) business model is an emerging commercial strategy that integrates online and offline channels, often regarded as a convergence of multiple distribution channels. Consumers are drawn to offline stores to purchase products or services through online promotional activities such as banner ads and electronic coupons (Phang et al., 2014). In this way, digital information in the online realm facilitates offline purchasing behaviors. The O2O model has been widely applied across various industries, including tourism, dining, sporting goods, fitness, housing rentals, and car rentals, among others.

While the O2O business model is rooted in the B2C e-commerce model, there are significant distinctions between the two. The essence of the O2O model lies in enhancing both online and offline service and shopping

experiences. Shen & Wang (2014) emphasized that the O2O model combines the convenience of e-commerce with the advantages of localized service experiences. In B2C, products purchased by consumers are delivered to them by logistics companies. However, in O2O, consumers complete their purchases online and subsequently visit offline stores for pickup or in-store services. In light of the above, this study posits that in the O2O model, the relationships among consumers, merchants, and the O2O platform are mutually influential. The model offers consumers a superior service experience, more convenient shopping methods, and lower-priced goods or services. For merchants, it increases exposure, allows for more control over logistics, and facilitates more effective promotional campaigns. For O2O platforms, it enhances foot traffic and generates more revenue. Therefore, businesses operating within the O2O model must consider these three perspectives to develop more efficient operational strategies to attract higher traffic and profits.

Zeithaml et al. (2000) introduced the concept of E-Service Quality (E-SQ), defining it as encompassing all phases of consumer interactions with websites, aimed at facilitating effective shopping behaviors, purchase intentions, and the delivery of goods or services. They argued that service quality arises from the interaction between consumers and service providers (represented by the website in online settings), including the user experience, shopping experience, and after-sales services such as order fulfillment and returns. posited that the essence of online services lies in providing consumers with higher-quality experiences and interactive exchanges. Zeithaml et al. (2002) further stressed that online service quality is an evaluation of the overall process and the outcome quality obtained from consumers' interactions with service providers via electronic channels. Customer satisfaction is a critical indicator of how consumers perceive the overall quality of a product or service, particularly in the context of sports O2O platforms. Baker & Crompton (2000) noted that satisfaction is the result of a consumer's psychological assessment after experiencing a product or service, where exceeding expectations results in satisfaction, and unmet

expectations lead to dissatisfaction. Boshoff & Gray (2004) highlighted that customer satisfaction represents the consumer's evaluative reaction after a product experience. Joewono & Kubota (2007) asserted that customer satisfaction is based on past consumption experiences and is an overall evaluation of the product. In the context of sports O2O platforms, customer satisfaction is also reflected in these dimensions. In the sports O2O model, consumer perceptions of online platform reputation and scale play crucial roles in shaping purchase intentions. Perceived reputation refers to consumer trust in the brand, including perceptions of the brand's honesty and concern for customers. Perceived scale refers to consumers' views on the size and resources of the business. Large companies are often perceived as having more resources to offer high-quality products and services.

Additionally, the development of the sports O2O model faces challenges, such as integrating offline resources, standardizing services, and uncertain purchase frequency. Nonetheless, the O2O model provides opportunities for the rational allocation of resources, disintermediation, breaking time and space constraints, and socialization all of which are key drivers for the growth of the sports industry. Based on the Theory of Reasoned Action, this study explores how perceived reputation and perceived scale influence consumer attitudes and purchase intentions. Zeithaml et al. (2000) defined online service quality as encompassing all stages of interaction between consumers and websites. Their research indicated that during online purchases, consumers evaluate aspects such as website design, product information, and services. When consumers perceive the overall service quality to be high, their sense of value increases, influencing both their purchase intentions and likelihood of repurchasing. In the context of O2O (Online to Offline) commerce platforms, consumers' perceptions of online service quality also have a significant impact on their perceived value. Based on the five key dimensions of service quality tangibility, reliability, responsiveness, assurance, and empathy this study proposes the following hypotheses: H1. The tangibility of online service quality has a significant positive impact on perceived value in the O2O platform. H2. The reliability of online service quality has a significant

positive impact on perceived value in the O2O platform. H3. The responsiveness of online service quality has a significant positive impact on perceived value in the O2O platform. H4. The assurance of online service quality has a significant positive impact on perceived value in the O2O platform. H5. The empathy of online service quality has a significant positive impact on perceived value in the O2O platform. Zeithaml (1988) elaborated on the nature of perceived value, defining it as a comprehensive assessment by consumers of the utility of a product or service. This perspective has been widely supported in research, revealing a close connection between value and customer satisfaction. Chen & Lin (2015) specifically examined the effect of perceived value on customer satisfaction, establishing a significant positive relationship between the two. Based on this literature, the study hypothesizes that in O2O platforms, the perceived value experienced by consumers during the purchasing process will have a direct and significant impact on their satisfaction levels. H6. Consumers' perceived value in using the O2O platform has a significant positive impact on customer satisfaction. In this study, perceived reputation is defined as the extent to which consumers believe that a sporting goods O2O platform is honest and cares about its customers. In practice, businesses with good reputations are more likely to gain customer trust. For instance, in the sporting goods sales sector, the reputation of sellers is positively correlated with buyers' trust (Kim & Park, 2013). Perceived scale, in this study, refers to the consumers' perception of the overall size of the sporting goods O2O platform and its market share. The scale of a website or business also reflects its risk management capability and reliability. Previous research has suggested that in traditional marketing channels, customers view perceived scale as a signal of the company's trustworthiness. Scholars have demonstrated a positive relationship between perceived scale and trust (Jarvenpaa et al., 2000). Consumers must make purchasing decisions before accessing products on sporting goods O2O platforms. Thus, we hypothesize that platforms with better reputations and larger perceived scales are more likely to gain consumer trust: H7. Perceived reputation has a significant positive impact on trust. H8. Perceived scale has a significant positive impact on trust.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.268-282.

Research Objectives

1. To examine the impact of Online-to-Offline (O2O) service quality on perceived value, customer satisfaction, and consumer behavior in the context of online sporting goods shopping in China.

2. To identify the relative influence of different dimensions of O2O service on perceived value.

3. To investigate the mediating role of perceived value and trust in the relationship between service quality and consumer outcomes such as satisfaction and purchase intention.

Methodology

1. Research Design

Research Design is the structured plan guiding how the research was conducted, including data collection, analysis, and hypothesis testing in a systematic way.

2. Populations and Samples and Key Informants

The target population consisted of consumers in China who have experience purchasing sporting goods through O2 O platforms. A non-probability, convenience sampling technique was adopted to efficiently access a broad range of respondents from the online consumer segment. A total of 375 valid responses were collected, meeting the minimum sample size requirements for PLS-SEM analysis. Participants were screened to ensure they had prior experience with online sporting goods shopping that involved offline delivery or interaction. No specific key informants were interviewed, as the study relied on self-reported data from end users.

3. Research Instrument

The primary research instrument was a structured online questionnaire, designed based on prior validated scales and adapted to the study context. The instrument consisted of three sections: Demographic information (e.g., age, gender, income, purchase frequency), Perceptions of O2O service quality, measured across five dimensions: tangibility, reliability,

responsiveness, empathy, and assurance, and Latent constructs including perceived value, customer satisfaction, trust, and purchase behavior.

4. Data Collection

Data were collected through an online survey platform, using a questionnaire link distributed via social media and e-commerce communities in China. Respondents were informed about the purpose of the study and provided consent before participating. The data collection process lasted approximately four weeks, during which the research team monitored response quality and ensured completeness. Responses with missing or inconsistent data were excluded.

5. Data analysis Statistics Used to Analyzed the Data

The data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via SmartPLS 4.0. The measurement model was evaluated for internal consistency reliability, convergent validity, and discriminant validity using criteria such as composite reliability, AVE, outer loadings, Fornell-Larcker criterion, and HTMT. The structural model was assessed by examining path coefficients, R^2 values, effect sizes (f^2), and predictive relevance (Q^2). Bootstrapping with 5,000 subsamples was employed to test the significance of the hypothesized paths and mediating effects.

Results

Objective 1: To examine the impact of Online-to-Offline (O2O) service quality on perceived value, customer satisfaction, and consumer behavior in the context of online sporting goods shopping in China. The analysis revealed that O2O service quality significantly influences both perceived value and consumer behavior. Among the service quality dimensions, only tangibility and empathy showed a statistically significant positive impact on perceived value. In turn, perceived value exhibited a strong, positive effect on customer satisfaction and purchase behavior, supporting the notion that consumers are more likely to feel satisfied and exhibit purchase intentions when they perceive higher value from the O2O service experience.

Objective 2: To identify the relative influence of different dimensions of O2O service quality on perceived value. Among the five dimensions of service quality analyzed: Tangibility (e.g., clarity of product information, interface design, delivery packaging) and Empathy (e.g., personalized support, care in communication) were found to significantly enhance perceived value. However, reliability, responsiveness, and assurance did not exhibit significant effects on perceived value within this O2O sporting goods context. This suggests that emotional and physical aspects of service, rather than procedural reliability, play a more critical role in shaping sport consumers' perceived value.

Objective 3: To investigate the mediating role of perceived value and trust in the relationship between service quality and consumer outcomes such as satisfaction and purchase intention. The mediating analysis using bootstrapping procedures demonstrated that perceived value fully mediates the relationship between tangibility/empathy and both customer satisfaction and purchase behavior. Additionally, trust was confirmed as a significant partial mediator between perceived value and both satisfaction and loyalty-related behaviors. These findings highlight the dual mediation mechanism, where service quality affects behavior indirectly through perceived value and trust, underscoring the psychological pathways by which O2O experiences shape sport consumer behavior.

The target population of this study consists of users who engage with sports product O2O platforms, such as Jingdong, Tmall, Codoon, and others. The primary respondents are users in China with prior experience using sports product O2O platforms. A convenience sampling method was adopted, and data were collected using an online questionnaire hosted on Wenjuanxing, a widely used platform in China. The survey commenced on August 1, 2024, and concluded on September 6, 2024, with data being collected anonymously. To encourage higher response rates, a lottery incentive was provided. A total of 398 questionnaires were collected, and after removing invalid and duplicate responses, 375 valid questionnaires remained, resulting in a validity rate of 94.2%.

For data analysis, this study employed Partial Least Squares (PLS) to examine the research model. PLS is a statistical method used for exploratory and predictive modeling, which is divided into two key components: the measurement model analysis and the structural model analysis (Anderson & Gerbing, 1988). In the analysis of causal paths, the bootstrapping resampling technique was used, with 375 valid samples resampled 5,000 times to estimate parameters and draw inferences. The purpose of the measurement model is to understand the relationships between observed variables and latent variables. The measurement model was evaluated for internal consistency using Cronbach's alpha, composite reliability, convergent validity, and discriminant validity. In PLS, the relationship between indicator variables and latent constructs is referred to as the outer model. All constructs exhibited Cronbach's alpha and composite reliability values above 0.7, meeting the reliability standards recommended for research.

To assess construct validity, both convergent validity and discriminant validity were examined. Following Fornell & Larcker (1981) recommendations, if the factor loadings exceed 0.5, the average variance extracted (AVE) is above 0.5, and the reliability is higher than 0.7, the model demonstrates adequate convergent validity. Table 3 shows that all constructs meet Fornell & Larcker (1981) criteria, confirming the convergent validity of the study. Additionally, discriminant validity was assessed by comparing the square root of each construct's AVE with the correlations between constructs. The square root of the AVE for each construct exceeds the inter-construct correlations, indicating that the study has achieved discriminant validity. Discriminant validity refers to the extent to which two distinct constructs differ from one another. If, after conducting correlation analyses, the correlation between two constructs is low, it indicates that discriminant validity exists. Discriminant validity can be assessed by comparing the square root of the AVE for each construct with the construct's correlations; the square root of the AVE should exceed the construct's correlation values. Additionally, each AVE square root along the diagonal should be greater than the horizontal and vertical correlation values. More recent literature suggests using the Heterotrait-Monotrait ratio (HTMT) to

compute correlations between constructs to avoid overestimating validity. An HTMT ratio below 0.85 indicates good discriminant validity (Henseler et al., 2015). It has also been suggested that the HTMT ratio should be below 0.9 to meet the threshold for strong discriminant validity

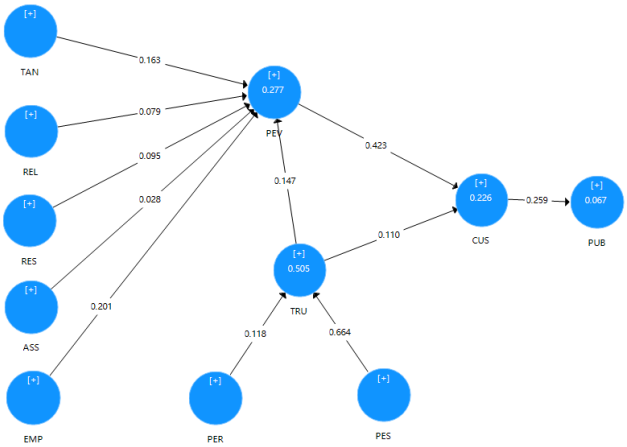


Figure 1 Structural Model Results

Discussion

This divergence is aligned with previous work emphasizing the evolution of consumer behavior in digital platforms. For instance, Deng et al. (2010) found that user satisfaction in mobile service contexts is increasingly shaped by experiential and interactional factors, rather than solely by efficiency or functional reliability. This supports the notion that in O2O sport shopping, interface design, product presentation, and humanized support can outweigh expectations for standardized delivery and formal assurances.

Firstly, tangibility, which includes the platform's visual design, physical infrastructure, and technological features, plays a crucial role, particularly on O2O platforms for sporting goods. A user-friendly and intuitive interface significantly enhances consumer satisfaction. Previous studies have shown that intuitive design and efficient navigation can substantially improve consumers' perceived value of the platform, thereby increasing their willingness to use it.

On the other hand, reliability, referring to whether the platform can fulfill its promises such as delivering products on time and providing consistent

service did not significantly affect perceived value in this study. This may be because consumers now consider reliability as a basic requirement, rather than a value-enhancing factor. In mature e-commerce markets, platforms that fail to meet basic reliability standards are unlikely to retain customers, thus reliability functions more as a "hygiene factor" rather than a value driver.

Similarly, responsiveness, which pertains to how quickly the platform addresses consumer inquiries and issues, was not found to significantly impact perceived value in this study. Although prompt responses may enhance overall satisfaction, consumers might only prioritize responsiveness when they encounter problems. As a result, in the absence of significant issues, responsiveness may have a limited effect on perceived value.

Empathy, which refers to the platform's attention to consumers' personalized needs, such as customized recommendations and tailored services, was found to significantly enhance consumer experiences. Personalized interactions make consumers feel valued, thereby increasing their perceived value.

Lastly, assurance, which reflects consumers' trust in the platform's security and competence, did not significantly impact perceived value. This could be attributed to the fact that in today's e-commerce environment, consumers expect high standards of security as a given. Unless there are security or trust issues, assurance may be considered a prerequisite rather than a key determinant of value.

In summary, while tangibility and empathy positively influence perceived value, reliability, responsiveness, and assurance may have become basic expectations for consumers and only impact perceived value when they are absent or compromised.

The results further show a significant positive relationship between perceived value, customer satisfaction, and purchase behavior. As Chen & Lin (2015) noted, when consumers perceive high value in using O2O platforms, their satisfaction increases, which in turn boosts their intention to repurchase. This is especially true in the context of sporting goods, where consumers tend

to choose O2O platforms that offer superior service, directly influencing their repeat purchasing behavior and platform loyalty.

Trust serves as a critical link between consumers and platforms, significantly influencing customer satisfaction and purchasing behavior. The results of this study show that when consumers have a high level of trust in the platform's integrity and reliability, their satisfaction and purchase intention increase significantly. Jarvenpaa et al. (2000) argued that consumer trust in online platforms directly influences purchase decisions, a finding that this study also supports by demonstrating the key role of trust in the purchasing decisions on O2O platforms.

Moreover, trust positively impacts purchasing behavior by enhancing consumers' favorable perceptions of the platform. Deng et al. (2010) found that trust significantly improves users' satisfaction with service platforms and increases their repeat purchase intentions. For sporting goods O2O platforms, providing high-quality after-sales service, ensuring information security, and delivering reliable products can build consumer trust, leading to increased satisfaction and repeat purchases.

The above discussion confirms the significant influence of online service quality, perceived value, and trust on customer satisfaction and purchasing behavior. Platforms should enhance service quality across all dimensions to improve consumers' experience, trust, and loyalty, thus increasing their market competitiveness.

This study highlights the importance of online service quality, perceived value, and trust in O2O platforms, particularly in the sporting goods sector. First, platforms should focus on the five key dimensions of service quality tangibility, reliability, responsiveness, empathy, and assurance. By improving these service qualities, platforms can significantly enhance consumers' perceived value, which in turn increases customer satisfaction and repurchase intentions. This finding offers practical management recommendations for O2O platform operators: optimizing systems to ensure platform usability and reliability, responding promptly to customer feedback, and providing personalized, empathetic services to enhance the overall consumer experience.

This study makes significant contributions to the theoretical research on O2O platforms. First, it verifies the significant influence of the five key dimensions of online service quality on perceived value and reveals that privacy and fulfillment have relatively less impact on consumers' perceived value in the Chinese market. This finding supplements existing research on the influence of O2O platform service quality on consumer behavior, offering new perspectives for exploring service quality factors in different market environments. Furthermore, the study provides an in-depth analysis of the mediating role of trust, enriching the application of the Theory of Reasoned Action in O2O platforms by offering new insights into the relationship between consumer trust, perceived value, and purchase behavior.

Recommendations

Future research can expand in several ways. First, it can explore the varying demands of consumers for service quality and trust in different market environments, particularly in the cross-cultural application of O2O platforms. Second, with the advancement of technology, future studies could investigate the application of new technologies such as artificial intelligence and big data in O2O platforms, such as enhancing consumer purchasing experiences through personalized recommendation systems. Additionally, future research could explore how consumer demands for service quality and perceived value differ across age, gender, and socioeconomic backgrounds when using O2O platforms.

References

Baker, D. A. & Crompton, J. L. (2000). Quality, satisfaction and behavioral intentions. *Annals of Tourism Research*, 27(3), 785-804.

Boshoff, & Gray, B. (2004). The relationships between service quality, customer satisfaction and buying intentions in the private hospital industry. *South African Journal of Business Management*, 35(4), 27-37.

Chen, S. C. & Lin, C. P. (2015). The impact of customer experience and perceived value on sustainable social relationship in blogs: An empirical study. *Technological Forecasting and Social Change*, 96, 40-50.

Deng, Z. et al. (2010). Understanding customer satisfaction and loyalty: An empirical study of mobile instant messages in China. *International Journal of Information Management*, 30(4), 289-300.

Fornell, C. & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Henseler, J. et al. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.

Jarvenpaa, S. L. et al. (2000). Consumer trust in an Internet store. *Information Technology and Management*, 1, 45-71.

Joewono, T. B. & Kubota, H. (2007). User satisfaction with paratransit in competition with motorization in Indonesia: Anticipation of future implications. *Transportation*, 33(3), 337-355.

Kim, S. & Park, H. (2013). Effects of various characteristics of social commerce (s-commerce) on consumers' trust and trust performance. *International Journal of Information Management*, 33(2), 318-332.

Zeithaml, V. A. et al. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.

Zeithaml, V. A. et al. (2000). *A conceptual framework for understanding e-service quality: Implications for future research and managerial practice*. Cambridge, MA: Marketing Science Institute.

Phang, C. W. et al. (2014). Leveraging O2O commerce for product promotion: An empirical investigation in Mainland China. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 61(4), 623-632.

Shen, C. & Wang, Y. (2014). *Online to offline business model*. Retrieved August 11, 2024, from https://shorturl.asia/WNzF7

Statista. (2024). *Sporting goods e-commerce- statistics & facts*. Retrieved August 11, 2024, from https://shorturl.asia/DiV79

Zeithaml, V. A. et al. (2002). Service quality delivery through websites: A critical review of extant knowledge. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30(4), 362-375.

การพัฒนากฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อมสำหรับอุตสาหกรรมในประเทศไทย : มุมมองนิติเศรษฐศาสตร์*

DEVELOPING ENVIRONMENTAL TAX LAW FOR THAI INDUSTRY: A LAW AND ECONOMICS PERSPECTIVE

จักกฤษ กระต่ายวงษ์พระจันทร์, ธัชชนันท์ อิศรเดช, วรพรรณ จันทรากุลศิริ
Jakkit Krataiwongphachand, Thatchanan Itsaradetch, Woraphan Chandrakulsiri
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
Corresponding Author E-mail: jakkitk@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเสนอกรอบการพัฒนากฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อมสำหรับภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยใช้แนววิเคราะห์เชิงนิติเศรษฐศาสตร์ เป็นเครื่องมือในการจัดการปัญหามลพิษอย่างมีประสิทธิภาพของกฎหมายในการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นด้านมลพิษจากกิจกรรมอุตสาหกรรม เช่น น้ำเสีย ก๊าซเรือนกระจก และของเสียอันตราย พร้อมเสนอให้ใช้กลไกภาษีสิ่งแวดล้อมตามหลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่ายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการลดการปล่อยมลพิษและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของภาคอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม โดยบทความนี้ใช้การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกับกรณีศึกษาจากประเทศสมาชิกองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ได้แก่ ประเทศสวีเดน ประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งประสบความสำเร็จในการออกแบบและบังคับใช้ภาษีสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ เปรียบเทียบกับกรอบกฎหมายสิ่งแวดล้อมไทย ซึ่งยังขาดกลไกจูงใจทางเศรษฐกิจและประสิทธิภาพในการบังคับใช้ การออกแบบภาษีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมควบคู่กับการบริหารจัดการที่โปร่งใส การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน และการเชื่อมโยงกับนโยบายส่งเสริมเทคโนโลยีสะอาด ซึ่งช่วยให้การบังคับใช้กฎหมายมีผลอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ข้อเสนอของบทความนี้เน้นการบูรณาการกฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อมเข้ากับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งส่งเสริมสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจและการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นทิศทางสำคัญในการปฏิรูประบบกฎหมายสิ่งแวดล้อมของไทยในระยะยาว

คำสำคัญ: ภาษีสิ่งแวดล้อม; ผู้ก่อมลพิษต้องจ่าย; นิติเศรษฐศาสตร์

*Received June 8, 2025; Revised July 24, 2025; Accepted July 31, 2025

Abstract

This article proposed a framework for developing environmental tax law for Thai industry, employing a Law and Economics analytical approach to enhance the legal effectiveness in addressing environmental issues, particularly industrial pollution such as wastewater, greenhouse gas emissions, and hazardous waste. The study advocated for the adoption of environmental taxation based on the Polluter Pays Principle to create economic incentives for pollution reduction and to encourage behavioral change within the industrial sector in alignment with environmental goals. A comparative analysis was conducted with case studies from OECD countries such as Sweden, the Netherlands, and Switzerland that successfully designed and implemented effective environmental tax systems compared with Thailand, which lacks robust economic incentives and enforcement mechanisms. The article highlights the importance of designing flexible and appropriate environmental tax schemes, coupled with transparent governance, public participation, and integration with clean technology policies. These elements are essential for achieving tangible outcomes in law enforcement. Ultimately, the article emphasized the integration of environmental tax law with sustainable development objectives, aiming to foster a balance between economic growth and environmental preservation, an essential direction for long-term reform of Thailand's environmental legal system.

Keywords: Environmental Tax; Polluter Pays Principle; Law and Economics

บทนำ

ในยุคที่โลกกำลังเผชิญกับวิกฤตสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง ภาษีสิ่งแวดล้อมเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมมลพิษจากภาคอุตสาหกรรม ประเทศไทยเผชิญกับปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากโรงงานอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งน้ำเสียจากโรงงาน ขยะพิษจากอุตสาหกรรมเคมี ไปจนถึงการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากโรงงานผลิตพลังงานและโลหะหนัก ปัญหาเหล่านี้สร้างความเสียหายต่อสุขภาพของประชาชนและสิ่งแวดล้อม และทำลายความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม แม้จะมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม เช่นพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติโรงงาน

พ.ศ. 2535 แต่ยังขาดกลไกทางเศรษฐกิจที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การลงโทษทางอาญาหรือการปรับทางปกครองแม้จะมีอยู่ แต่บ่อยครั้งก็ไม่สามารถจูงใจให้โรงงานลดการปล่อยมลพิษได้อย่างยั่งยืน การพัฒนากฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อม โดยใช้แนวทางนิติเศรษฐศาสตร์และเน้นการออกแบบภาษีที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เสียภาษีได้จริง เช่น การจัดเก็บภาษีคาร์บอนจากปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ภาษีน้ำเสียจาก ปริมาณ BOD ในน้ำที่ปล่อยออกจากโรงงาน และภาษีขยะพิษจากปริมาณสารอันตรายที่ต้องกำจัด โดยใช้หลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย และนำเสนอประสบการณ์จากต่างประเทศ พร้อมกับตั้งคำถามว่า ทำไมระบบภาษีไทยยังไม่สามารถใช้ภาษีเป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจในการปกป้องสิ่งแวดล้อมได้อย่างแท้จริง

ปัญหามลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย

การขยายตัวของอุตสาหกรรมในประเทศไทยส่งผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรง โดยเฉพาะมลพิษทางน้ำจากอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่ม เคมี และสิ่งทอ ที่ปล่อยน้ำเสีย BOD และ COD สูงลงแหล่งน้ำหลัก เช่น แม่น้ำท่าจีน แม่กลอง และเจ้าพระยา ทำให้น้ำอยู่ในระดับเสื่อมโทรมมากน้ำเสียยังมีสารเคมีอันตราย เช่น โลหะหนัก (ตะกั่ว, แคดเมียม) และสารอินทรีย์ย่อยสลายยาก ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพ เช่น โรคมะเร็งและระบบประสาทผิดปกติ (United Nations Environment Programme (UNEP), 2022) มลพิษทางอากาศจากภาคพลังงานและอุตสาหกรรมหนักปล่อยก๊าซ CO_2 คิดเป็น40% ของทั้งประเทศ หรือประมาณ 110 ล้านตันต่อปี (Thailand Greenhouse Gas Management Organization, 2021) รวมถึง PM2.5, SO_2, และ NOx ที่ส่งผลต่อสุขภาพ เช่น โรคปอดและโรคหัวใจ คิดเป็นต้นทุนสุขภาพราว 2.6% ของ GDP หรือ 400,000 ล้านบาทต่อปี (World Bank, 2018) ในส่วนขยะพิษจากอุตสาหกรรม เช่น อิเล็กทรอนิกส์และเคมีและยานยนต์ มีปริมาณ 2.8 ล้านตันต่อปี แต่มีเพียง 60% ที่ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องที่เหลือถูกทิ้งอย่างไม่เหมาะสม ปนเปื้อนดินและน้ำใต้ดิน ส่งผลกระทบต่อเกษตรกรรม การประมงและสุขภาพประชาชน (United Nations Environment Programme (UNEP), 2022) ปัญหาเหล่านี้สะท้อนความบกพร่องของระบบกฎหมายและการขาดกลไกทางเศรษฐศาสตร์ เช่น ภาษีสิ่งแวดล้อม ที่จะผลักภาระไปยังผู้ก่อมลพิษ การปฏิรูปต้องเร่งบังคับใช้กฎหมาย ส่งเสริมการตรวจสอบจากชุมชน และสร้างแรงจูงใจให้ภาคอุตสาหกรรมใช้เทคโนโลยีสะอาด เพื่อไม่ให้ต้นทุนสิ่งแวดล้อมตกอยู่กับคนรุ่นหลัง

การวิเคราะห์กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายสิ่งแวดล้อมไทยที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม ประกอบด้วยกฎหมายหลัก ได้แก่

1. พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 กำหนดหน้าที่ของรัฐในการควบคุมมลพิษ การจัดทำรายงาน EIA และมาตรฐานสิ่งแวดล้อม เช่น ค่ามาตรฐาน BOD และPM2.5 ตั้งกองทุนสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการฟื้นฟู (มาตรา 96-100)

2. พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 (แก้ไข พ.ศ. 2562) ควบคุมการดำเนินงานของโรงงาน โดยต้องมีใบอนุญาตและปฏิบัติตามมาตรฐานการปล่อยมลพิษ กรมโรงงานมีอำนาจตรวจสอบและลงโทษ (มาตรา 37) แต่ยังขาดกลไกจูงใจเชิงเศรษฐกิจ

3. พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 จัดเก็บภาษีจากสินค้าที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อม เช่น น้ำมันเชื้อเพลิง แต่ไม่มีภาษีมลพิษโดยตรง

4. ร่างพระราชบัญญัติภาษีคาร์บอน อยู่ระหว่างการศึกษาโดยกรมสรรพสามิตและ TGO ตั้งแต่ปี 2563 แต่ยังมีข้อท้าทาย เช่น การต่อต้านจากภาคอุตสาหกรรมและความไม่แน่นอนของอัตราภาษี (Lexology, 2023)

ข้อจำกัดของกฎหมาย ได้แก่ การตรวจสอบที่จำกัดเพียง 20% ของโรงงานทั้งประเทศต่อปี ค่าปรับต่ำ ไม่คุ้มกับการลงทุนด้านสิ่งแวดล้อม ขาดกลไกภาษีจูงใจ และการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงานยังอ่อนแอ นอกจากนี้ การประเมิน EIA ยังถูกวิจารณ์เรื่องความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของชุมชน ขณะที่ไทยยังไม่มีภาษีสิ่งแวดล้อมเฉพาะ เช่น ภาษีขยะพิษหรือภาษีน้ำเสียต่างจากประเทศพัฒนาแล้วที่ใช้เป็นเครื่องมือหลักในการลดมลพิษ

แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายสิ่งแวดล้อมหลายฉบับ แต่ปัญหาสำคัญ คือ การบังคับใช้ที่ยังไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งในแง่ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และโครงสร้างการตรวจสอบที่ล้าหลัง ค่าปรับต่ำและไม่มีมาตรการจูงใจเชิงเศรษฐกิจ ทำให้โรงงานไม่มีแรงจูงใจในการลดมลพิษ นอกจากนี้ การขาดภาษีมลพิษเฉพาะ เช่น ภาษีคาร์บอน ยังเป็นจุดอ่อนที่ไทยควรเร่งแก้ไข การพัฒนาแนวทางบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการเพิ่มความโปร่งใสในการทำ EIA และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการยกระดับประสิทธิภาพกฎหมายสิ่งแวดล้อมของไทยให้เท่าทันประเทศพัฒนาแล้วในระยะยาว

แนวคิดภาษีสิ่งแวดล้อมและนิติเศรษฐศาสตร์

ภาษีสิ่งแวดล้อมคือภาษีที่จัดเก็บจากกิจกรรมหรือผลิตภัณฑ์ที่ก่อมลพิษ เช่น การปล่อย CO_2 น้ำเสีย หรือขยะพิษ โดยมี 3 แนวคิดหลัก (Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD), 2010) 1. แก้ไขต้นทุนภายนอกตามแนวคิด

Pigouvian Tax ที่ผู้ก่อมลพิษต้องรับภาระต้นทุนทางสังคม (Pigou, 1920) 2. สร้างแรงจูงใจให้ลดมลพิษผ่านการจัดเก็บตามปริมาณหรือความรุนแรงของมลพิษ และ 3. ใช้รายได้เพื่อฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและเยียวยาชุมชน ภาษีนี้ผสานกฎหมายกับเศรษฐศาสตร์เพื่อความยั่งยืน เช่น ภาษีคาร์บอน (ประเทศสวีเดน) ภาษีน้ำเสีย (ประเทศเนเธอร์แลนด์) และภาษี VOCs (ประเทศสวิตเซอร์แลนด์)

นิติเศรษฐศาสตร์ เป็นสาขาที่ผสานกฎหมายและเศรษฐศาสตร์เพื่อออกแบบนโยบายที่เพิ่มประสิทธิภาพทางสังคม (Dworkin, 1986) ในบริบทของมลพิษ นิติเศรษฐศาสตร์มุ่งแก้ไขปัญหา market failure ที่เกิดจาก externalities โดยใช้เครื่องมือ เช่น ภาษี เงินอุดหนุน หรือกฎระเบียบ แนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องกับภาษีสิ่งแวดล้อมในกรอบนิติเศรษฐศาสตร์ได้แก่

1. หลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย (Polluter Pays Principle: PPP) เป็นหลักการที่กำหนดให้ผู้ก่อมลพิษรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการป้องกันและแก้ไขมลพิษที่ตนสร้างขึ้น หลักการนี้ได้รับการยอมรับในระดับสากลตั้งแต่การประชุมสิ่งแวดล้อมของ องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ในปี ค.ศ. 1972 และถูกนำไปใช้ในกฎหมายสิ่งแวดล้อมของหลายประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับความยุติธรรมทางนิติศาสตร์ เนื่องจากป้องกันไม่ให้สังคมต้องแบกรับต้นทุนจากพฤติกรรมของเอกชน (Rawls, 1971)

2. ภาษีพิกูเวียน (Pigouvian Tax) เป็นแนวคิดที่เสนอโดยนักเศรษฐศาสตร์ Arthur Pigou ซึ่งแนะนำให้จัดเก็บภาษีจากกิจกรรมที่ก่อให้เกิด externalities ในอัตราที่เท่ากับต้นทุนทางสังคมของมลพิษนั้น (Pigou, 1920) ตัวอย่างเช่น หากการปล่อย CO_2 1 ตันก่อให้เกิดต้นทุนทางสังคม (เช่น ความเสียหายจากมลพิษ มูลค่า 1,000 บาท ภาษีคาร์บอนควรตั้งไว้ที่ 1,000 บาทต่อตัน เพื่อให้โรงงานลดการปล่อยมลพิษหรือจ่ายค่าต้นทุนเต็มจำนวน ภาษีพิกูเวียนแตกต่างจากค่าปรับทั่วไป เนื่องจากมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรมในระยะยาวมากกว่าการลงโทษ

3. ความชอบธรรมทางนิติศาสตร์ ภาษีสิ่งแวดล้อมไม่เพียงมีพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์แต่ยังสอดคล้องกับหลักความยุติธรรมและการปกป้องทรัพยากรสาธารณะ (Murphy & Nagel, 2002) การจัดเก็บภาษีจากโรงงานที่ก่อมลพิษช่วยให้เกิดการกระจายภาระอย่างเป็นธรรม โดยป้องกันไม่ให้ชุมชนต้องรับผลกระทบจากมลพิษโดยไม่ได้รับการชดเชย นอกจากนี้การใช้รายได้จากภาษีเพื่อสนับสนุนชุมชนหรือสิ่งแวดล้อมยังเพิ่มความชอบธรรมของนโยบายในสายตาของประชาชน

ประโยชน์ของภาษีสิ่งแวดล้อมในบริบทนิติเศรษฐศาสตร์ ช่วยสร้างแรงจูงใจให้โรงงานลดมลพิษเพื่อลดภาระภาษี และสะท้อนต้นทุนมลพิษในราคาผลิต เพิ่มประสิทธิภาพเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของผู้ใช้เทคโนโลยีสะอาด รายได้จากภาษี

สามารถนำไปลดภาษีอื่น เช่น ภาษีเงินได้นิติบุคคล รักษาความเป็นกลางทางรายได้ และสนับสนุนนวัตกรรมสีเขียว (Williams, 2016) อีกทั้งยังช่วยฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม เยียวยาชุมชนผู้ได้รับผลกระทบ และลดความเหลื่อมล้ำตามหลักความยุติธรรมของ Rawls (1971)

ความท้าทายของการใช้ภาษีสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย คือ การกำหนดอัตราภาษีที่เหมาะสม ซึ่งต้องอาศัยข้อมูลที่แม่นยำในการประเมินต้นทุนทางสังคมของมลพิษ เช่น ความเสียหายจาก CO_2 หรือน้ำเสีย แต่ประเทศไทยยังขาดฐานข้อมูลที่ครบถ้วน ทำให้อัตราภาษีอาจไม่สอดคล้องกับต้นทุนจริง (Keen, 2023) การกำหนดภาษีคาร์บอนสูงเกินไปอาจลดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม ขณะที่อัตราต่ำเกินไปอาจไม่จูงใจลดมลพิษ ภาคอุตสาหกรรมมักต่อต้านภาษีเพราะเพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น การคัดค้านร่างกฎหมายภาษีคาร์บอนโดยสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (Lexology, 2023) การบริหารจัดการความขัดแย้งนี้จำเป็นต้องออกแบบนโยบายอย่างสมดุลและสื่อสารชัดเจน นอกจากนี้ ภาษีสิ่งแวดล้อมอาจเพิ่มต้นทุนสินค้าและบริการ ส่งผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยมากกว่าผู้มีรายได้สูง (Murphy & Nagel, 2002)

กรณีศึกษาเปรียบเทียบต่างประเทศ

ภาษีสิ่งแวดล้อมตั้งอยู่บนหลักนิติเศรษฐศาสตร์ที่ผสานกฎหมายและเศรษฐศาสตร์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้ก่อมลพิษรับผิดชอบต่อต้นทุนทางสังคม ตัวอย่างภาษีดังกล่าว เช่น ภาษีคาร์บอนในประเทศสวีเดน ภาษีน้ำเสียในประเทศเนเธอร์แลนด์ และภาษีสารอินทรีย์ระเหยง่ายในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งประสบความสำเร็จในการลดมลพิษและส่งเสริมความยั่งยืน โดยวิเคราะห์ระบบภาษีสิ่งแวดล้อมในประเทศสวีเดน ประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งเป็นตัวอย่างของการนำหลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่ายและภาษีพิกูเวียน มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบภาษีสิ่งแวดล้อมใน 3 ประเทศ

หัวข้อ	ประเทศสวีเดน	ประเทศเนเธอร์แลนด์	ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
ประเภทภาษี	ภาษีคาร์บอน (เริ่มใช้ปี 1991)	ภาษีน้ำเสีย (เริ่มใช้ปี 1969)	ภาษีคาร์บอน (2008), ภาษี VOCs (1998)
ลักษณะการจัดเก็บ	คิดตามปริมาณ CO_2 ที่ปล่อย (250⟶1,200 โครน/ตัน CO_2 ปี 2023)	คิดตาม BOD, COD และสารพิษ (7 ยูโร/กก. BOD ปี 2023)	CO_2: 120 ฟรังก์/ตัน, VOCs: 3 ฟรังก์/กก.
การใช้รายได้จากภาษี	ลดภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาและนิติบุคคล (Revenue Recycling)	ใช้พัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สนับสนุนเทคโนโลยีบำบัด	คาร์บอน: 2/3 คืนผ่านลดค่าประกันสุขภาพ, 1/3 สนับสนุนพลังงานสะอาด
มาตรการสนับสนุน/จูงใจ	ยกเว้นภาษีบางส่วนแก่โรงงานใน EU ETS สนับสนุนเทคโนโลยีสะอาด	ยกเว้นภาษีบางส่วนแก่โรงงานที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด เช่น ระบบบำบัดแบบชีวภาพ	ยกเว้นภาษีให้โรงงานที่ติดตั้งระบบควบคุม VOCs เช่น ตัวกรองหรือระบบเผาไหม้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบภาษีสิ่งแวดล้อมใน 3 ประเทศ (ต่อ)

หัวข้อ	ประเทศสวีเดน	ประเทศเนเธอร์แลนด์	ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
แหล่งอ้างอิง	Swedish Environmental Protection Agency (2020); Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2010)	European Environment Agenc (1996); Statistics Netherlands (2024)	Federal Statistical Office (2020); Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2010)

จากการเปรียบเทียบภาษีสิ่งแวดล้อมของประเทศสวีเดน ประเทศเนเธอร์แลนด์ และประเทศสวิตเซอร์แลนด์ พบว่ามีจุดร่วมที่คล้ายคลึงกันในด้านการออกแบบภาษีที่สะท้อนต้นทุนจริง อัตราภาษีถูกกำหนดตามต้นทุนทางสังคมของมลพิษ เช่น ความเสียหายจาก CO_2 หรือ BOD ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลักภาษีพิกูเวียน

ข้อเสนอการร่างกฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อม

ร่างกฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อมของไทยเสนอการบูรณาการหลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่ายและภาษีพิกูเวียน เพื่อผลักภาระต้นทุนภายนอกกลับสู่ผู้ก่อมลพิษ เช่น ค่าฟื้นฟูหรือรักษาพยาบาล โดยจัดเก็บภาษีตามปริมาณและความรุนแรงของมลพิษ อัตราภาษีสะท้อนต้นทุนทางสังคม กำหนดโดยคณะกรรมการอิสระ พร้อมเปิดรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ การบังคับใช้ดำเนินแบบค่อยเป็นค่อยไป และมีแรงจูงใจ เช่น การยกเว้นภาษีแก่โรงงานที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด เพื่อสร้างความเป็นธรรมและส่งเสริมนวัตกรรม

โครงสร้างภาษี ร่างกฎหมายเสนอการจัดเก็บภาษีสิ่งแวดล้อม 3 ประเภทหลักเพื่อจัดการมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม

ตารางที่ 2 โครงสร้างภาษีสิ่งแวดล้อม 3 ประเภท

หัวข้อ	ภาษีคาร์บอน	ภาษีน้ำเสีย	ภาษีขยะพิษ
เป้าหมาย	ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก(CO_2,CH_4,N_2O) จากโรงงานพลังงาน ปิโตรเคมี และโลหะ	ลดการปล่อยขยะพิษ เช่น ตะกั่ว ปรอท และแคดเมียม จากโรงงานอิเล็กทรอนิกส์และเคมี	ลดการปล่อยขยะพิษที่มีสารอันตราย เช่น ตะกั่ว ปรอท และแคดเมียม จากโรงงานอิเล็กทรอนิกส์และเคมี
อัตราภาษี	100-300 บาท/ตัน CO_2 ในปี2569-2574 เพิ่มขึ้น 10% ต่อปี คำนวณจากต้นทุนทางสังคมของ CO_2 ในบริบทเอเชีย (ประมาณ 30-50 ดอลลาร์สหรัฐ/ตัน) (Parry et al., 2021)	50 บาท/กก.ของขยะพิษทั่วไป และ 100 บาท/กก.สำหรับสารที่มีความเป็นพิษสูง (เช่น ปรอท) อิงจากต้นทุนการกำจัดขยะพิษในประเทศไทย (United Nations Environment Programme (UNEP), 2022)	50 บาท/กก. ของขยะพิษทั่วไป และ 100 บาท/กก. สำหรับสารที่มีความเป็นพิษสูง (เช่น ปรอท) อิงจากต้นทุนการกำจัดขยะพิษในประเทศไทย (United Nations Environment Programme (UNEP), 2022)

ตารางที่ 2 โครงสร้างภาษีสิ่งแวดล้อม 3 ประเภท (ต่อ)

หัวข้อ	ภาษีคาร์บอน	ภาษีน้ำเสีย	ภาษีขยะพิษ
กลไกจูงใจ	โรงงานที่ลดการปล่อย CO_2 เกิน 20% จากค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรมจะได้รับการยกเว้นภาษี 50% ในปีแรก	โรงงานที่ใช้กระบวนการผลิตแบบวงจรปิด (Circular Economy) หรือรีไซเคิลขยะพิษเกิน 50% จะได้รับการยกเว้นภาษีบางส่วน	โรงงานที่ใช้กระบวนการผลิตแบบวงจรปิด (Circular Economy) หรือรีไซเคิลขยะพิษเกิน 50% จะได้รับการยกเว้นภาษีบางส่วน

การบริหารจัดการรายได้จากภาษี ควรมีการจัดตั้งกองทุนสิ่งแวดล้อมแห่งชาติภายใต้พระราชบัญญัติใหม่ เพื่อบริหารรายได้จากภาษี โดยมีคณะกรรมการบริหารที่ประกอบด้วย ตัวแทนจากกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมสรรพสามิต ภาคประชาสังคม และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เพื่อความโปร่งใสและความสมดุล โดยแนวทางการใช้รายได้ 50% ใช้สนับสนุนเทคโนโลยีสะอาดอีก 30% ใช้ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม และ 20% ใช้เยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบ การจัดสรรนี้ได้รับแรงบันดาลใจจากระบบ Revenue Recycling ของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ (ส่วนที่ 4) ทั้งนี้จะต้องมีความโปร่งใสทำรายงานการใช้จ่ายของกองทุน เผยแพร่สู่สาธารณะทุกไตรมาส และมีการตรวจสอบโดยสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อป้องกันการทุจริตและสร้างความไว้วางใจจากประชาชน

ควรมีกลไกการบังคับใช้และการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ โดยโรงงานต้องติดตั้งอุปกรณ์ตรวจวัดมลพิษ เช่น เซ็นเซอร์ CO_2, เครื่องวัด BOD/COD และระบบติดตามขยะพิษเชื่อมต่อฐานข้อมูลกลางของกรมควบคุมมลพิษ เพื่อตรวจสอบแบบเรียลไทม์ (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2010) พร้อมบทลงโทษ เช่น ปรับ 10 เท่าของภาษีและระงับใบอนุญาตชั่วคราว อิงจากระบบเนเธอร์แลนด์ การจัดเก็บภาษีดำเนินโดยกรมสรรพสามิต ร่วมกับกรมควบคุมมลพิษและกรมโรงงานฯ เพื่อบูรณาการข้อมูล ส่วนคณะกรรมการกองทุนสิ่งแวดล้อมทำหน้าที่กำกับดูแลและรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ ชุมชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและยื่นคำร้องผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความรับผิดชอบ (Keen, 2023)

การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ร่างกฎหมายนี้สามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่น จำเป็นต้องแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 เพิ่มบทบัญญัติเฉพาะสำหรับการจัดเก็บภาษีคาร์บอน น้ำเสีย และขยะพิษ โดยกำหนดอำนาจของกรมสรรพสามิตในการตรวจสอบและจัดเก็บภาษีจากโรงงาน

2. พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 แก้ไขเพื่อรวมกรอบการจัดตั้งกองทุนสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และกำหนดบทบาทของคณะกรรมการกองทุนในการบริหารรายได้จากภาษี

3. พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 (แก้ไข พ.ศ. 2562) เพิ่มข้อกำหนดให้โรงงานติดตั้งอุปกรณ์ตรวจวัดมลพิษ และเชื่อมโยงข้อมูลกับฐานข้อมูลกลางของกรมควบคุมมลพิษ เพื่อสนับสนุนการบังคับใช้ภาษี

ความเป็นไปได้และการคาดการณ์ผลกระทบ ร่างกฎหมายนี้มีความเป็นไปได้สูง เนื่องจากมีความสอดคล้องกับบริบทสากล และข้อตกลงปารีสซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีในส่วนของการสนับสนุนจากภาคประชาสังคมนั้น ชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากมลพิษมีแนวโน้มสนับสนุนนโยบายที่เพิ่มความรับผิดชอบของโรงงาน (ไทย พีบีเอส, 2568) และผลกระทบทางเศรษฐกิจที่ควบคุมได้ ซึ่งการเริ่มต้นด้วยอัตราภาษีที่ต่ำและการให้กลไกจูงใจจะลดผลกระทบต่อภาคอุตสาหกรรม โดยคาดว่าภาษีจะสร้างรายได้ประมาณ 50,000 ล้านบาทต่อปี ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเทคโนโลยีสะอาดและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม (คำนวณจากโรงงาน 140,000 แห่งในประเทศไทย)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การจัดการมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมไทยควรบูรณาการกฎหมาย เศรษฐศาสตร์ และการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะการใช้ภาษีสิ่งแวดล้อมตามหลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย (PPP) และภาษีพิกูเวียน (Pigouvian Tax) เพื่อผลักภาระต้นทุนภายนอก เช่น น้ำเสีย ก๊าซเรือนกระจก และขยะพิษ กลับไปยังผู้ก่อมลพิษ กลไกภาษีนี้ช่วยกระตุ้นให้ภาคอุตสาหกรรมลดมลพิษ ส่งเสริมนวัตกรรม และเพิ่มความเป็นธรรมทางสังคม อย่างไรก็ตาม ต้องออกแบบอัตราภาษีอย่างเหมาะสม และบริหารจัดการแรงต้านจากภาคเอกชนอย่างรอบคอบ กรณีศึกษาจากประเทศสวีเดน เนเธอร์แลนด์ และสวิตเซอร์แลนด์ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการใช้ภาษีควบคู่กับการออกแบบที่โปร่งใส ระบบตรวจวัดที่เข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของสาธารณะ

1. เสนอร่าง พ.ร.บ.ภาษีสิ่งแวดล้อม โดยออกพระราชบัญญัติภาษีสิ่งแวดล้อมใหม่ภายในปี 2569 เพื่อจัดเก็บอัตราภาษีคาร์บอน (100 บาทต่อตัน CO_2 และเพิ่มขึ้น 10%) ภาษีน้ำเสีย (10-20 บาทต่อกิโลกรัม) และภาษีขยะพิษ (50-100 บาทต่อกิโลกรัม) ตามหลักผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย ด้วยความโปร่งใส ค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมมีเวลาปรับตัว อิงจากบทเรียนของสวีเดน (Swedish Environmental Protection Agency, 2020) รายได้จากภาษีบริหารโดยกองทุนสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนเทคโนโลยีสะอาด ฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม และเยียวยาชุมชน ใช้ระบบตรวจวัดที่ทันสมัยและการมีส่วนร่วมของประชาชน พร้อมแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 (Parry et al., 2021) ร่างกฎหมายนี้ควรรวมกลไกจูงใจ เช่น การยกเว้นภาษีสำหรับโรงงานที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด และกำหนดบทลงโทษที่เข้มงวดสำหรับการหลีกเลี่ยง

ภาษี เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามอย่างจริงจัง (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2010)

2. จัดตั้งกองทุนสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการอิสระที่มีตัวแทนจากภาคประชาสังคม ภาคอุตสาหกรรม และหน่วยงานรัฐ จะช่วยให้การใช้รายได้จากภาษีมีความโปร่งใสและตอบสนองต่อความต้องการของสังคม รายได้ควรถูกจัดสรรในสัดส่วน 50% สำหรับเทคโนโลยีสะอาด 30% สำหรับการฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม และ 20% สำหรับการเยียวยาชุมชน อิงจากระบบ Revenue Recycling ของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ (Federal Statistical Office, 2020) การตรวจสอบโดยหน่วยงานอิสระ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะเพิ่มความน่าเชื่อถือและป้องกันการทุจริต (Keen, 2023)

3. ควรแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการจัดเก็บภาษีสิ่งแวดล้อม โดยเพิ่มบทบัญญัติการจัดเก็บภาษีคาร์บอน น้ำเสีย และขยะพิษในพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. 2560 พร้อมทั้งกำหนดอำนาจในการตรวจสอบโรงงาน และควรปรับพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เพื่อจัดตั้งกองทุนสิ่งแวดล้อม และให้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 กำหนดบทบาทของคณะกรรมการในการบริหารรายได้ และเพิ่มข้อกำหนดติดตั้งอุปกรณ์ตรวจวัดมลพิษเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและบูรณาการระหว่างหน่วยงาน (ส่วนที่ 5)

4. เสริมสร้างความสามารถในการบังคับใช้ รัฐบาลควรลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบตรวจวัดมลพิษแบบเรียลไทม์ เซ็นเซอร์ CO_2, BOD และขยะพิษ พร้อมฝึกอบรมบุคลากรกรมควบคุมมลพิษและกรมสรรพสามิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและตรวจสอบภาษี อิงตามระบบของเนเธอร์แลนด์ (European Environment Agency, 1996) ควบคู่การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อลดต้นทุนและป้องกันการทุจริต

5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน ภาคอุตสาหกรรม และ NGO ในการออกแบบและบังคับใช้กฎหมาย ชุมชนควรเข้าถึงข้อมูลการปล่อยมลพิษผ่านแพลตฟอร์มสาธารณะ และยื่นคำร้องเมื่อพบการฝ่าฝืน ตามแนวทางประเทศสวีเดนและประเทศสวิตเซอร์แลนด์ที่เน้นความโปร่งใส (Keen, 2023)

6. สนับสนุนเทคโนโลยีสะอาดและนวัตกรรม โดยรัฐบาลควรกำหนดนโยบายสนับสนุนการลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด เช่น เงินอุดหนุนสำหรับระบบบำบัดน้ำเสีย ตัวกรองก๊าซเรือนกระจก หรือกระบวนการผลิตแบบวงจรปิด การให้เครดิตภาษีแก่โรงงานที่ลดมลพิษเกินเป้าหมาย (เช่น ลด CO_2 20%) จะกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม อิงจากกลไกจูงใจของประเทศเนเธอร์แลนด์ (Statistics Netherlands, 2024) นอกจากนี้ การจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสีเขียวจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมไทย

ข้อเสนอเชิงนโยบายนี้มีเป้าหมายลด CO_2 ลง 10-15% น้ำเสีย 20-30% และขยะพิษ 15-20% ภายใน 5 ปี สร้างรายได้ภาษีปีละ 50,000 ล้านบาท และกระตุ้นการลงทุนในเทคโนโลยีสะอาดถึง 100,000 ล้านบาทต่อปี พร้อมลดต้นทุนสุขภาพ 20% และเพิ่มความเป็นธรรมทางสังคมผ่านการใช้รายได้ภาษีเพื่อฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมและเยียวยาชุมชน สอดคล้องกับข้อตกลงปารีสและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ที่ประเทศไทยเป็นภาคี นโยบายนี้อาจเผชิญแรงต้านจากภาคอุตสาหกรรม จึงควรเริ่มด้วยอัตราภาษีต่ำ พร้อมกลไกจูงใจ เช่น เครดิตภาษี และสื่อสารประโยชน์ระยะยาวอย่างการลดต้นทุนพลังงาน (Lexology, 2023) ลงทุนในระบบตรวจวัดและบุคลากรด้วยรายได้ภาษี ส่วนผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อยควรเยียวยาผ่านส่วนลดค่าสาธารณูปโภค (Murphy & Nagel, 2002)

การจัดการมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย



ภาพที่ 1 รูปแบบการจัดการมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทย

สรุป

การออกกฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อมที่ตั้งอยู่บนหลัก PPP จะไม่เพียงปกป้องสุขภาพและทรัพยากรธรรมชาติ แต่ยังยกระดับภาพลักษณ์ของประเทศไทยในเวทีโลก รัฐบาล ภาคอุตสาหกรรม และประชาชนต้องร่วมมือกันผลักดันการปฏิรูปกฎหมายภาษีสิ่งแวดล้อม

การออกกฎหมายใหม่ การจัดตั้งกองทุนสิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้ประเทศไทยสามารถลดมลพิษ สร้างเศรษฐกิจสีเขียว และปกป้องทรัพยากรธรรมชาติสำหรับคนรุ่นต่อไป แม้จะมีความท้าทายหลัก รวมถึงการต่อต้านจากภาคอุตสาหกรรม ข้อจำกัดด้านทรัพยากร และผลกระทบต่อผู้มีรายได้น้อย ซึ่งแนวทางแก้ไข ได้แก่ การเริ่มต้นด้วยอัตราภาษีที่ต่ำ การให้กลไกจูงใจ การใช้รายได้เพื่อชดเชยผลกระทบ และการสื่อสารประโยชน์ระยะยาว เช่น การลดต้นทุนจากเทคโนโลยีสะอาด และการปฏิบัติตามพันธกรณีสากล การดำเนินการทันที ไม่เพียงตอบสนองต่อวิกฤตสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน แต่ยังวางตำแหน่งประเทศไทยเป็นผู้นำด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนในภูมิภาค เพื่อจัดการปัญหามลพิษและวางรากฐานสำหรับเศรษฐกิจสีเขียว เพื่อสร้างอนาคตที่ยั่งยืนและเป็นธรรมสำหรับทุกคน

การประยุกต์ใช้ภาษีสิ่งแวดล้อมในประเทศไทยยังอยู่ในขั้นเริ่มต้น ต้องอาศัยความพร้อมด้านข้อมูล ความเข้าใจของประชาชน และการออกแบบนโยบายอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและยั่งยืน รัฐควรเร่งพัฒนาฐานข้อมูลมลพิษอย่างเป็นระบบ และเริ่มใช้ภาษีสิ่งแวดล้อมอย่างค่อยเป็นค่อยไป พร้อมมาตรการลดผลกระทบ เช่น การชดเชยให้ผู้มีรายได้น้อยหรือสนับสนุนอุตสาหกรรมสีเขียว หากทำได้อย่างสมดุล ภาษีนี้จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยผลักดันเศรษฐกิจไทยสู่แนวทางพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

ไทย พีบีเอส. (2568). *ศาลรับฟ้อง! คดีชาวบ้าน ร้องมลพิษโรงงานไทยเรยอนฯ กระทบการใช้ชีวิต*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/ZsA2K

Dworkin, R. (1986). *Law's empire*. Cambridge: Harvard University Press.

European Environment Agency. (1996). *Environmental taxes: Implementation and environmental effectiveness*. Retrieved May 20, 2025, from https://www.eea.europa.eu/publications/Environmental_Issues_Series_No2

Federal Statistical Office. (2020). *CO_2 emissions in Switzerland*. Retrieved June 1, 2025, from https://shorturl.asia/4GfnO

Keen, M. (2023). *Taxation and the environment: An overview of key issues for developing countries*. Retrieved May 20, 2025, from https://ferdi.fr/dl/df-kg6okxyJB2PFfrxT2HJzuxRt/booklet-taxation-and-the-environment-an-overview-of-key-issues-for.pdf

Lexology. (2023). *Thailand's new carbon tax proposal targets the petroleum industry*. Retrieved June 1, 2025, from https://shorturl.asia/Pcvl3

Murphy, L. & Nagel, T. (2002). *The myth of ownership: Taxes and justice*. Oxford: Oxford University Press.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2010). *Taxation, innovation and the environment. OECD Publishing*. Retrieved May 20, 2025, from https://doi.org/10.1787/9789264087637-en

Parry, I. et al. (2021). *Still not getting energy prices right: A global and country update of fossil fuel subsidies (IMF Working Paper No. WP/21/236). International Monetary Fund*. Retrieved May 20, 2025, from https://shorturl.asia/rh3Ev

Pigou, A. C. (1920). *The economics of welfare*. London: Macmillan & Co.

Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Cambridge: Harvard University Press.

Statistics Netherlands. (2024). *CO_2 emissions from households more heavily taxed than from businesses*. Retrieved June 4, 2025, from https://www.cbs.nl/en-gb/news/2024/41/co2-emissions-from-households-more-heavily-taxed-than-from-businesses

Swedish Environmental Protection Agency. (2020). *Sweden's environmental objectives*. Retrieved June 1, 2025, from https://shorturl.asia/hBqKT

Thailand Greenhouse Gas Management Organization. (2021). *Thailand's greenhouse gas inventory*. Retrieved June 1, 2025, from https://www.tgo.or.th

United Nations Environment Programme (UNEP). (2022). *E-waste in Southeast Asia*. Retrieved June 3, 2025, from https://shorturl.asia/p48Tg

Williams, R. C. III. (2016). *Environmental taxation*. Retrieved June 3, 2025, from https://shorturl.asia/BsZNz

World Bank. (2018). *Cost of air pollution in Thailand*. Retrieved June 4, 2025, from https://shorturl.asia/7znrW

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.296-310.

การศึกษาระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองประจำการ ในมิติของการบังคับใช้และแนวทางปฏิบัติของหน่วยตรวจเลือกทหารกองประจำการ*

A STUDY OF THE ROYAL THAI ARMY REGULATION ON THE CONSCRIPTION PROCESS: LEGAL ENFORCEMENT AND PRACTICAL IMPLEMENTATION BY LOCAL CONSCRIPTION UNITS

สันติพงศ์ ธรรมปิยะ, สมภพ ระงับทุกข์,
พระครูสุนทรประสิทธิธรรม (ประสิทธิ์ ชุตินฺธโร)
Santisphong Thampiya, Somphop Rangapthuk
Phrakhrusunthornprasitthitham (Prasit Chutintharo)
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
Corresponding Author E-mail: santipong2238@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ได้ศึกษาระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ในมิติของการบังคับใช้เชิงกฎหมายและแนวทางปฏิบัติจริงในระดับพื้นที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ตรวจเลือกทหาร และเสนอแนวทางการปรับปรุงทั้งด้านเนื้อหาและกลไกการดำเนินงานให้มีความเป็นธรรม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า ระเบียบกองทัพบกเป็นกลไกสำคัญที่แปลงเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างมีระบบ โดยกำหนดกระบวนการตรวจเลือกไว้ชัดเจนตั้งแต่ขั้นตอนก่อน ระหว่าง และหลังการตรวจเลือก รวมถึงการจัดจำพวกผู้เข้ารับการตรวจเลือกตามหลักเกณฑ์ด้านสุขภาพ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ตรวจเลือกมักต้องใช้ดุลพินิจในกรณีที่สถานการณ์ไม่ตรงตามแบบแผน เช่น กรณีโรคเรื้อรัง ความพิการ หรือภาวะเพศสภาพ ซึ่งนำไปสู่ความแปรผันของแนวปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ และยังได้นำเสนอโมเดลสามมิติแห่งความยุติธรรม (Legal, Operational, Civic) เพื่อสะท้อนว่าความยุติธรรมในระบบตรวจเลือกต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างกฎหมาย การปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ และกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีข้อเสนอแนะเชิงระบบ ได้แก่ การปรับปรุงระเบียบให้ครอบคลุมสถานการณ์ซับซ้อน การพัฒนาการฝึกอบรมคณะกรรมการ

*Received June 2, 2025; Revised August 9, 2025; Accepted August 26, 2025

ตรวจเลือกให้เข้าใจระเบียบเชิงลึก และการสร้างกลไกความโปร่งใสที่สามารถตรวจสอบได้จากทั้งภายในและภายนอก ท้ายของบทความยังได้เสนอแนวทางสำคัญเพื่อสร้างความเชื่อมั่นร่วมในระบบตรวจเลือก ที่สามารถนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบการตรวจเลือกทหารให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชนในสังคมประชาธิปไตยร่วมสมัยอย่างยั่งยืนด้วย
คำสำคัญ: กองทัพบก; การตรวจเลือกทหาร; ความยุติธรรม

Abstract

This academic article examined the Royal Thai Army Regulation on the Conscription of Overdue Military Draftees, focusing on its legal enforcement and practical implementation at the local level. The objective was to evaluate the consistency between the written regulation and the actual practices of military selection officers, and to propose improvements in both content and operational mechanisms to ensure fairness, transparency, and efficiency. The findings indicated that the regulation played a crucial role in operationalizing the intent of the Military Service Act B.E. 2497 (1954), with a clearly structured process encompassing pre-selection, selection, and post-selection phases, including health-based classification criteria. However, in practice, selection officers often exercised discretion in cases that deviated from the standard framework, such as those involving chronic illness, disabilities, or gender identity, leading to variations in procedures across regions. The article introduced the Three Dimensions of Justice model, Legal, Operational, and Civic to underscore that justice within the conscription system required integration between legal principles, officer conduct, and mechanisms for public participation. Key policy recommendations included revising the regulation to address complex scenarios, enhancing the training of selection committees for deeper legal comprehension, and establishing transparent mechanisms for both internal and external oversight. The article concluded by proposing a framework to foster public trust in the conscription system, aiming to align military selection procedures with the principles of the rule of law and human rights in a modern democratic society.
Keywords: Royal Thai Army; Military Conscription; Justice

บทนำ

ระบบการเกณฑ์ทหารของประเทศไทยเป็นกลไกหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการจัดหาและเตรียมความพร้อมของกำลังพลเพื่อการป้องกันประเทศ โดยมีพื้นฐานมาจากบทบัญญัติของกฎหมายแม่บท ได้แก่ พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ซึ่งบัญญัติถึงหน้าที่ของชายไทยในการเข้ารับราชการทหารเมื่ออายุครบเกณฑ์ (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497, 2497) อย่างไรก็ตาม การบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติจำเป็นต้องได้รับการแปลงเจตนารมณ์ให้กลายเป็นกระบวนการที่ชัดเจนและสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งในจุดนี้ระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จึงมีบทบาทสำคัญในฐานะกฎหมายลำดับรองที่กำหนดรายละเอียดขั้นตอน วิธีการ และกรอบอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ที่นำไปใช้ในการกำหนดทำการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการประจำปี

ระเบียบกองทัพบกในแต่ละปีที่ทำการประกาศเพื่อ ชี้แจงเกี่ยวกับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ ในแต่ละฉบับอาศัยอำนาจตามมาตรา 28 และมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ซึ่งให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมหรือผู้ได้รับมอบหมายสามารถกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยเฉพาะในกระบวนการตรวจเลือกทหาร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิเสรีภาพของชายไทยทุกคนที่มีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497, 2497) ระเบียบกองทัพบกทำหน้าที่เป็นกลไกกลางในการแปลงเจตนารมณ์ของกฎหมายหลักว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองเกินให้สามารถปฏิบัติได้จริง โดยเน้นความเสมอภาค ยุติธรรม และโปร่งใสในกระบวนการตรวจเลือก ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทสังคมไทยร่วมสมัยที่มีการตั้งคำถามต่อความเท่าเทียมและประสิทธิภาพของระบบ ทั้งนี้ ระเบียบดังกล่าวยังเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างกองทัพกับประชาชน (ไทยรัฐออนไลน์, 2567) ระบบตรวจเลือกทหารกองประจำการในประเทศไทยถือเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของชายไทยจำนวนมาก และยังสะท้อนถึงศักยภาพของรัฐในการบริหารจัดการระบบความมั่นคงอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม กระบวนการนี้ไม่ใช่เพียงแค่ขั้นตอนทางปกครองทั่วไป แต่เป็นกลไกที่ช่วยสร้างความมั่นคงให้กับประเทศ โดยการจัดหากำลังพลหลักให้กับกองทัพผ่านการตรวจเลือกชายไทยที่มีอายุครบกำหนดเข้ารับราชการทหารตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 (กรมยุทธศึกษาทหารบก, 2563) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจเลือก เช่น สัสดี นายทหารประจำพื้นที่ และคณะกรรมการตรวจเลือก มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการให้

การตรวจเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้ระเบียบและกฎหมายที่กำหนดขึ้นสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิผล (สมเกียรติ มาลากรณ์, 2564) การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เหล่านี้จึงมีผลโดยตรงต่อความน่าเชื่อถือของระบบและความยุติธรรมในกระบวนการตรวจเลือก

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ กับแนวทางปฏิบัติจริงของหน่วยตรวจเลือกในระดับพื้นที่ โดยเน้นการศึกษาทั้งในมิติเชิงโครงสร้างทางกฎหมาย และมิติเชิงประจักษ์ในสถานการณ์จริง เพื่อประเมินว่ากระบวนการตรวจเลือกดังกล่าวสามารถดำเนินไปได้ตามหลักเกณฑ์แห่งความเสมอภาคและความยุติธรรมตามที่ระเบียบกำหนดไว้หรือไม่ บทความจะดำเนินการวิเคราะห์ใน 3 มิติ ได้แก่ มิติเชิงกฎหมาย (การพิจารณาเนื้อหาระเบียบและความสอดคล้องกับกฎหมายแม่บท) มิติเชิงการปฏิบัติ (การสำรวจแนวทางการดำเนินงานของหน่วยตรวจเลือกในพื้นที่) และมิติความคาดหวังของสาธารณชน (การรับรู้และความพึงพอใจต่อกระบวนการตรวจเลือก)

โครงสร้างและสาระสำคัญของระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองประจำการ

1. วัตถุประสงค์ของระเบียบ

ระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ จัดทำขึ้นภายใต้อำนาจของพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 มาตรา 28 และ 51 ซึ่งให้อำนาจแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมในการตราระเบียบที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าว (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497, 2497) วัตถุประสงค์หลักของระเบียบนี้ คือ การกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้าสู่ราชการทหารกองประจำการทั้งในด้านขั้นตอน เอกสาร หลักเกณฑ์ และอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักนิติธรรม โดยตัวอย่างขั้นตอนการตรวจเลือก เช่น การเรียกชื่อ ตรวจสอบหลักฐาน ตรวจร่างกาย แบ่งผู้เข้ารับการตรวจเลือกเป็น 4 จำพวกตามสภาพร่างกาย และการวัดขนาดร่างกาย ซึ่งต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ส่วนสูง 160 เซนติเมตรขึ้นไป และเส้นวงรอบอก 76 เซนติเมตรขึ้นไป (ไทย พีบีเอส, 2567) ระเบียบดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างชายไทยที่อยู่ในเกณฑ์เข้ารับราชการทหาร โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ทั้งนี้ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องยึดหลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบราชการ

2. กระบวนการตรวจเลือกที่ระบุในระเบียบ: ขั้นตอนก่อน ระหว่าง และหลังการตรวจเลือก ระเบียบกองทัพบกฯ ได้กำหนดขั้นตอนการตรวจเลือกไว้อย่างละเอียดใน 3 ระยะสำคัญ ได้แก่

2.1 ขั้นตอนก่อนการตรวจเลือก ในขั้นตอนนี้ หน่วยงานท้องที่ โดยเฉพาะสำนักงานสัสดีจังหวัดและอำเภอ มีหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อบุคคลที่ต้องเข้ารับการตรวจเลือก ประกอบกับการออกหมายเรียก (แบบ สด.35) ให้แก่ทหารกองเกินที่มีอายุครบ 21 ปีบริบูรณ์ในปีนั้น ๆ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและทั่วถึง นอกจากนี้ ยังต้องมีการจัดเตรียมสถานที่ตรวจเลือก บุคลากร เครื่องมือทางการแพทย์ เอกสาร และระบบการลงทะเบียนอย่างรัดกุม (กองทัพบก, 2562)

2.2 ขั้นตอนระหว่างการตรวจเลือก การดำเนินการในวันตรวจเลือกเป็นภารกิจหลักของคณะกรรมการตรวจเลือก ประกอบด้วย นายทหารสัญญาบัตร ผู้แทนนายอำเภอ แพทย์ประจำการตรวจ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียน ในขั้นตอนนี้จะมีการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญหลายประการ ได้แก่ การตรวจสอบหลักฐานส่วนบุคคล การวัดส่วนสูงและน้ำหนัก รวมถึงการตรวจร่างกายโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินสภาพร่างกายของผู้เข้ารับการตรวจเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงฉบับที่ 47 และ 75 ซึ่งออกโดยกระทรวงกลาโหม (กระทรวงกลาโหม, 2564)

หลังจากการตรวจร่างกายแล้ว ผู้เข้ารับการตรวจเลือกจะถูกจัดจำแนกออกเป็น 4 จำพวก ดังนี้ จำพวกที่ 1 ร่างกายสมบูรณ์พร้อมเข้ารับราชการ จำพวกที่ 2 ยังไม่สมบูรณ์ รอการพิจารณาเพิ่มเติม จำพวกที่ 3 ป่วยชั่วคราว ต้องตรวจร่างกายใหม่ในปีถัดไปและจำพวกที่ 4 พิการถาวร ได้รับการยกเว้นจากการเข้ารับราชการ

ในกรณีที่มีผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนเกินจำนวนที่ต้องการ จะมีการจับสลากหรือที่เรียกว่า จับใบดำใบแดง เพื่อคัดเลือกผู้ที่จะต้องเข้ารับราชการจริง โดยผลการจับสลากจะได้รับการบันทึกอย่างเป็นทางการโดยเจ้าหน้าที่ทะเบียน (กรมการปกครอง, 2563) การดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวมีเป้าหมายเพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักนิติธรรมในการรับราชการทหารของชายไทยทุกคนที่อยู่ในเกณฑ์

2.3 ขั้นตอนหลังการตรวจเลือก เมื่อการตรวจเลือกทหารกองเกินเสร็จสิ้น หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร (แบบ สด.43) และส่งตัวผู้ถูกคัดเลือกไปยังหน่วยทหารตามภูมิภาคหรือกรมกองที่กำหนดไว้ การประสานงานระหว่างหน่วยงานต้องดำเนินไปด้วยความถูกต้อง แม่นยำ และมีเอกสารประกอบครบถ้วนทุกกรณี เพื่อให้กระบวนการรับราชการเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ (กองทัพบก, 2560) นอกจากนี้ ผลการตรวจเลือกจะถูกแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างเป็น

ทางการ และเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีข้อโต้แย้งสามารถยื่นอุทธรณ์ได้ตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 เพื่อคุ้มครองสิทธิและความเป็นธรรมของผู้เข้ารับการตรวจเลือก ทั้งนี้ การบันทึกผลและการจัดส่งผู้ถูกคัดเลือกเข้าสู่หน่วยทหารจะดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ทะเบียนอย่างเป็นทางการ (กองสัสดี, 2560)

3. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจเลือกทหารกองประจำการในเวลาปกติ คณะกรรมการตรวจเลือกทหารกองประจำการในเวลาปกติถือเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการกระบวนการตรวจเลือกให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ระเบียบกองทัพบกได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการไว้อย่างชัดเจน โดยทั่วไปประกอบด้วย 1. ประธานกรรมการตรวจเลือก 2. รองประธานคณะกรรมการการตรวจเลือก 3. เจ้าหน้าที่นายทหารสัญญาบัตรคนที่ 1 4. เจ้าหน้าที่นายทหารสัญญาบัตรคนที่ 2 5. แพทย์ประจำคณะกรรมการ 6. เจ้าหน้าที่ธุรการอื่น ๆ

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการขั้นตอนการตรวจเลือกทหาร ทั้งด้านการพิจารณาคุณสมบัติของผู้เข้ารับการตรวจเลือก การตัดสินในกรณีเฉพาะ และการพิจารณาอุทธรณ์เบื้องต้นของผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับผลการตรวจเลือก ณ สถานที่ตรวจเลือก (กองทัพบก, 2567; กระทรวงกลาโหม, 2561) นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการชี้แจงขั้นตอนและสิทธิของผู้เข้ารับการตรวจเลือก เช่น การเรียกชื่อ การตรวจร่างกาย การวัดขนาดร่างกาย และการจัดจำพวกผู้เข้ารับการตรวจเลือกออกเป็น 4 จำพวก ได้แก่ จำพวกที่ 1 ร่างกายสมบูรณ์ จำพวกที่ 2 ร่างกายยังไม่สมบูรณ์ จำพวกที่ 3 ป่วยชั่วคราว และจำพวกที่ 4 พิการถาวรซึ่งได้รับการยกเว้นจากการเข้ารับราชการ ทั้งนี้ คณะกรรมการยังมีหน้าที่ออกใบรับรองผลการตรวจเลือก (แบบ สด.43) และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ทะเบียนในการออกหมายเรียกเข้ารับราชการตามผลัดที่กำหนดจากการจับสลากหรือการสมัคร

การบังคับใช้ในระดับพื้นที่

1. การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่เมื่อสถานการณ์ไม่ตรงตามแบบแผนในระเบียบ แม้ว่าระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการจะมีการกำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติ การดำเนินการในระดับพื้นที่มักเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่สามารถตัดสินหรือดำเนินการได้ตามแบบแผนที่กำหนดไว้ในระเบียบโดยตรง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องใช้ดุลพินิจในการประเมินและตัดสินใจในสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ไม่อาจคาดการณ์ล่วงหน้าได้ (ไทย พีบีเอส, 2567) ตัวอย่างสถานการณ์ที่ต้องใช้ดุลพินิจ ได้แก่ การกำหนดตารางการตรวจเลือกทหารกองเกินในแต่ละวันและแต่ละตำบล หากมีจำนวนผู้เข้ารับการตรวจเลือกเกิน 700 คนต่อวัน คณะกรรมการตรวจเลือกสามารถใช้ดุลพินิจในการแบ่งเฉลี่ยทหารกองเกินในแต่ละวัน

หรือจัดเพิ่มวันตรวจเลือกได้ตามความเหมาะสม (พีพีทีวี เอชดี 36, 2567) การใช้ดุลพินิจนี้มีขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ ให้การตรวจเลือกดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและยุติธรรม โดยยังคงยึดหลักเกณฑ์และเจตนารมณ์ของระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม การใช้ดุลพินิจจะต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายและหลักการความโปร่งใส เพื่อป้องกันการใช้ดุลพินิจในทางที่ผิดหรือไม่เป็นธรรม

2. ตัวอย่างแนวปฏิบัติที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ที่เด่นชัด คือ เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการดำเนินการตรวจเลือกด้วยความเข้มงวด มีการจัดเตรียมระบบสารสนเทศเพื่อลดความผิดพลาดของข้อมูล และมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจากโรงพยาบาลรัฐเข้าร่วมเป็นประจำ ต่างจากบางพื้นที่ในต่างจังหวัดที่ยังขาดแคลนแพทย์หรือบุคลากรเฉพาะทาง ส่งผลให้การประเมินสุขภาพของผู้เข้ารับการตรวจเลือกต้องพึ่งพาแพทย์ทั่วไปหรือแม้แต่เจ้าหน้าที่อนามัย ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในการวินิจฉัยเฉพาะทาง ในบางจังหวัดที่มีอัตราการขอผ่อนผันหรือยกเว้นสูง เช่น จังหวัดชายแดนภาคใต้หรือพื้นที่ที่มีสถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ นราธิวาส ปัตตานี และยะลา มีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหน่วยงานศาสนาและครอบครัว เพื่อไม่ให้กระบวนการตรวจเลือกกระทบต่อความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและศาสนา ส่วนในบางพื้นที่ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวปฏิบัติที่ยืดหยุ่น เช่น การยอมรับใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลชุมชน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มีข้อจำกัดในการเดินทาง จากตัวอย่างดังกล่าว จะเห็นได้ว่าแม้ระเบียบกองทัพบกจะมีลักษณะเป็นมาตรฐานกลางสำหรับทั้งประเทศ แต่การบังคับใช้ในทางปฏิบัติก็ยังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม บริบทของท้องถิ่น และความสามารถของเจ้าหน้าที่ในพื้นที่นั้น ๆ ความแตกต่างนี้อาจนำไปสู่ทั้งความยืดหยุ่นเชิงบวกที่ส่งเสริมความยุติธรรมและความเหลื่อมล้ำเชิงระบบที่อาจก่อให้เกิดข้อครหาหรือการร้องเรียนในภายหลัง (กองทัพบก, 2567)

กรณียกเว้นและสถานการณ์พิเศษ

1. แนวทางปฏิบัติเมื่อผู้ถูกเรียกมีอาการเจ็บป่วยชั่วคราว เช่น กระดูกหัก หรือติดเชื้อ ระเบียบกองทัพบกและกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์การจำแนกจำพวกผู้เข้ารับการตรวจเลือกทหาร ได้กำหนดหมวดพิเศษสำหรับผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยชั่วคราวหรืออยู่ในภาวะที่ไม่สามารถเข้ารับการตรวจเลือกตามปกติได้ โดยผู้ที่อยู่ในภาวะดังกล่าวจะถูกจัดให้อยู่ในจำพวกที่ 3 ซึ่งหมายถึงผู้ที่ต้องได้รับการตรวจซ้ำในปีถัดไป หรือเมื่อหายจากอาการเจ็บป่วย (กระทรวงกลาโหม, 2564)

กรณีที่พบได้บ่อย ได้แก่ ผู้เข้ารับการตรวจเลือกที่มีภาวะกระดูกหักจากอุบัติเหตุ ซึ่งยังไม่สามารถเคลื่อนไหวได้ตามปกติ หรือผู้ที่ติดเชื้อเฉียบพลัน เช่น ไข้เลือดออก ปอดอักเสบ

รวมถึงโรคติดต่อที่อาจแพร่กระจายได้ เช่น วัณโรคระยะติดต่อ โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายแพทย์ของคณะกรรมการตรวจเลือกจะเป็นผู้ชี้ขาดว่าผู้เข้ารับการตรวจอยู่ในเกณฑ์เจ็บป่วยชั่วคราวหรือไม่ โดยพิจารณาจากหลักฐานทางการแพทย์ เช่น ฟิล์มเอกซเรย์ ใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ หรือใบรายงานผลการรักษาล่าสุด (กองทัพบก, 2564) การจัดให้อยู่ในจำพวกที่ 3 มิได้หมายความว่าผู้เข้ารับการตรวจเลือกพ้นภาระทางกฎหมาย แต่เป็นการพักพิจารณา ชั่วคราว โดยคณะกรรมการจะนัดหมายให้กลับมาตรวจใหม่ในปีถัดไป และหากอาการดีขึ้น ผู้เข้ารับการตรวจจะได้รับการจำแนกจำพวกใหม่ตามสภาพร่างกายในขณะนั้น (กระทรวงกลาโหม, 2564)

2. กรณีโรคเรื้อรังหรือความผิดปกติถาวร เช่น ภาวะหัวใจพิการแต่กำเนิดหรือความพิการทางร่างกาย ผู้ที่มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังหรือความพิการถาวรซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีนัยสำคัญ จะได้รับการจัดให้อยู่ในจำพวกที่ 4 ซึ่งหมายถึงผู้ที่ไม่สามารถเข้ารับราชการทหารได้อย่างถาวรและพ้นภาระการเป็นทหารกองประจำการตามกฎหมาย (กองการสัสดี หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน, 2567) ภาวะที่เข้าข่ายตามกฎกระทรวงและแนวปฏิบัติเชิงแพทย์ ได้แก่ โรคหัวใจพิการแต่กำเนิดที่มีผลต่อการไหลเวียนโลหิต โรคลมชักที่ควบคุมไม่ได้ โรคทางจิตเวชที่ได้รับการวินิจฉัยจากจิตแพทย์อย่างเป็นทางการ และความพิการทางกาย เช่น แขนขาขาด หรือความผิดปกติของกระดูกสันหลังอย่างรุนแรง (กระทรวงกลาโหม, 2564) เพื่อให้การวินิจฉัยมีความน่าเชื่อถือ คณะกรรมการตรวจเลือกมักกำหนดให้ผู้เข้ารับการตรวจส่งใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐ พร้อมผลตรวจทางห้องปฏิบัติการหรือฟิล์มเอกซเรย์ประกอบการพิจารณา (กองทัพบก, 2564)

นอกจากนี้ กฎกระทรวงฉบับที่ 76 ยังได้ขยายขอบเขตของโรคที่เข้าข่ายเพิ่มเติม เช่น โรคมะเร็งระยะลุกลาม โรคตับแข็ง โรคไตวายเรื้อรัง และภาวะเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด (กฎกระทรวงฉบับที่ 76 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497, 2555) การจัดกลุ่มผู้ที่มีโรคหรือความผิดปกติถาวรในจำพวกที่ 4 นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การตรวจเลือกทหารเป็นไปอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับสภาพร่างกายของผู้เข้ารับการตรวจเลือกตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ทางการแพทย์

3. การประเมินซ้ำ/ส่งตรวจเพิ่มเติม และผลกระทบต่อสถานการณ์เกณฑ์ ในกรณีที่เอกสารหรือข้อมูลทางการแพทย์ของผู้เข้ารับการตรวจยังไม่เพียงพอสำหรับการตัดสิน โดยเฉพาะโรคเรื้อรังที่ไม่แสดงอาการภายนอก หรือเอกสารจากสถานพยาบาลเอกชนที่อาจมีความคลาดเคลื่อน คณะกรรมการตรวจเลือกมีอำนาจส่งตัวผู้เข้ารับการตรวจเพิ่มเติมโดยประสานกับโรงพยาบาลประจำจังหวัดหรือโรงพยาบาลทหารเพื่อวินิจฉัยซ้ำ (กองทัพบก, 2562) ซึ่งอาจดำเนินการในวันเดียวกันหากสถานที่อยู่ใกล้ หรือออกหมายเรียกใหม่ให้มาตรวจในวันถัดไป ทั้งนี้ ผลจากการตรวจซ้ำอาจเปลี่ยนแปลงจำพวกของผู้เข้ารับการตรวจ

เช่น จากจำพวกที่ 1 เป็นจำพวกที่ 2 หรือ 4 หากพบว่ามีภาวะเจ็บป่วยหรือความผิดปกติร้ายแรง การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลต่อสถานะทางกฎหมาย เช่น การได้รับการยกเว้นหรือเลื่อนการเข้ารับราชการ ซึ่งต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกรอบเวลาที่ระเบียบกำหนด เพื่อให้เป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นธรรม

บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบตรวจเลือก

ระบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการมิได้เป็นเพียงกิจกรรมทางปกครองของรัฐเท่านั้น แต่เป็นระบบที่มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายเข้าร่วม อาทิ เจ้าหน้าที่รัฐ ผู้ถูกเรียกเข้าตรวจเลือก ครอบครัว องค์กรภาคประชาชน และสื่อมวลชน ซึ่งต่างมีบทบาทในการส่งเสริมให้กระบวนการดำเนินการไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และได้รับความเชื่อมั่นจากสังคมโดยรวม โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการตามระเบียบและกฎหมาย เพื่อให้การตรวจเลือกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม (กองทัพบก, 2567) ขณะเดียวกันผู้เข้ารับการตรวจเลือกและครอบครัวมีบทบาทในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องและปฏิบัติตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งช่วยสนับสนุนความราบรื่นของกระบวนการ (นพดล ฟักอังกูร และศุภชัย ยาวะประภาษ, 2566) องค์กรภาคประชาชนและสื่อมวลชนมีบทบาทเป็นกลไกในการตรวจสอบและส่งเสริมความโปร่งใสของกระบวนการตรวจเลือกทหาร พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้องแก่สาธารณะ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและลดข้อครหาที่อาจเกิดขึ้น (พรจักร มนูธรรม, 2552)

1 การปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด หน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะกองทัพบกและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการตรวจเลือกทหาร มีบทบาทโดยตรงในการนำระเบียบไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ การปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดจึงเป็นกลไกสำคัญในการรักษามาตรฐานกระบวนการตรวจเลือก ลดความเสี่ยงจากการทุจริต การเลือกปฏิบัติหรือความคลาดเคลื่อนที่อาจกระทบสิทธิของประชาชน อีกทั้งยังช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถอธิบายและยืนยันการตัดสินใจต่อสาธารณะได้อย่างมีเหตุผล ในบริบทที่สังคมให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การตีความระเบียบอย่างสม่ำเสมอและแน่นอนจึงเป็นหลักการสำคัญที่ไม่อาจละเลย ทั้งนี้ ความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามระเบียบถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือของระบบการตรวจเลือกทหารกองประจำการอย่างยั่งยืน (กรมการปกครอง, 2566)

2. ผู้ถูกตรวจเลือกและครอบครัว : สิทธิในการร้องเรียนหรือขอความเป็นธรรม ผู้ถูกตรวจเลือกและครอบครัวเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากกระบวนการตรวจเลือกทหารกองประจำการ ซึ่งในบางกรณีอาจเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม เช่น การจัดจำพวกไม่ตรงกับสภาพร่างกายจริง หรือการไม่ยอมรับใบรับรองแพทย์จากโรงพยาบาล

ที่น่าเชื่อถือ (กองทัพบก, 2567) เพื่อรองรับข้อขัดแย้งดังกล่าว รัฐได้กำหนดกลไกการร้องเรียนตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 โดยผู้ถูกตรวจเลือกมีสิทธิ์อุทธรณ์ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ผ่านสัสดีอำเภอหรือจังหวัด เพื่อให้คณะกรรมการระดับสูงพิจารณาทบทวนคำวินิจฉัยเดิม(ราชกิจจานุเบกษา, 2497) กลไกนี้ช่วยส่งเสริมการตรวจสอบและถ่วงดุลภายในระบบราชการ อย่างไรก็ตาม การเข้าถึงสิทธิดังกล่าวยังเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลที่ประชาชนอาจขาดความรู้ด้านสิทธิหรือไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและเอกสารที่จำเป็นได้อย่างสะดวก (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2565) ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์สิทธิและขั้นตอนการร้องเรียนอย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายได้อย่างแท้จริงและเป็นธรรม

3. กลไกตรวจสอบภายในของกองทัพ กองทัพบกได้จัดตั้งกลไกตรวจสอบภายในเพื่อควบคุมความโปร่งใสและความถูกต้องของกระบวนการตรวจเลือกทหารในระดับพื้นที่ โดยมีหน่วยงานหลัก เช่น กรมกำลังพลทหารบก และสำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก รับผิดชอบในการตรวจเยี่ยมหน่วยตรวจเลือก สุ่มตรวจเอกสาร ติดตามข้อร้องเรียน และรายงานผลต่อผู้บัญชาการระดับสูง (สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก, 2563) นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีบทบาทสังเกตการณ์ โดยเปิดโอกาสให้ตัวแทนองค์กรภาคประชาสังคมและสื่อมวลชนเข้าร่วมในบางพื้นที่ เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกภายนอกในการตรวจสอบและถ่วงดุล อันเป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบ อย่างไรก็ตาม กลไกตรวจสอบเหล่านี้ยังจำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การจัดทำระบบรายงานผลออนไลน์ การบันทึกภาพในพื้นที่ตรวจเลือกเพื่อเป็นหลักฐาน และการเปิดเผยข้อมูลสถิติต่อสาธารณชนอย่างโปร่งใส ซึ่งจะช่วยยกระดับความน่าเชื่อถือของกระบวนการตรวจเลือกในระยะยาว (สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก, 2564)

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวปฏิบัติและระเบียบ

แม้ระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการตรวจเลือกทหารกองเกินจะกำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 แต่จากการดำเนินงานในระดับพื้นที่ยังพบช่องว่างที่ต้องการการปรับปรุงและกลไกเสริมเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ ดังนี้

1. การปรับปรุงระเบียบให้รองรับสถานการณ์ซับซ้อน ระเบียบปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมกรณีเฉพาะ เช่น โรคทางจิตเวชที่ไม่แสดงอาการภายนอก หรือภาวะเพศสภาพไม่ตรงกับเพศกำเนิด จึงควรเพิ่มเติมภาคผนวกเพื่อแนะแนวการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ร่วมกับแนวทางทางการแพทย์และกฎหมาย รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์การยอมรับเอกสารทางการแพทย์

จากสถานพยาบาลเอกชนในกรณีจำเป็น โดยให้หน่วยงานท้องถิ่นรับรองก่อนเสนอคณะกรรมการตรวจเลือก

2. การฝึกอบรมคณะกรรมการตรวจเลือกให้ใช้ดุลพินิจอย่างเหมาะสมแม้ระเบียบมีเนื้อหาชัดเจน แต่บางพื้นที่ยังพบปัญหาการใช้ดุลพินิจที่ขาดกรอบทางกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน จึงควรจัดการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งกฎหมาย แพทยศาสตร์ และจิตวิทยาสังคม พร้อมฝึกจำลองสถานการณ์จริง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพื้นที่เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติให้สอดคล้องกัน

3. การเสริมกลไกความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนยังไม่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง จึงควรจัดให้มีผู้สังเกตการณ์จากภาคประชาสังคมและท้องถิ่นในวันตรวจเลือก พร้อมพัฒนาระบบแจ้งผลออนไลน์ และเปิดเผยข้อมูลสถิติประจำปีอย่างโปร่งใส อีกทั้งควรตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับจังหวัด พร้อมระบบตอบสนองที่มีประสิทธิภาพ และรายงานผลต่อสาธารณะ เพื่อยืนยันความมุ่งมั่นในการดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

องค์ความรู้ใหม่

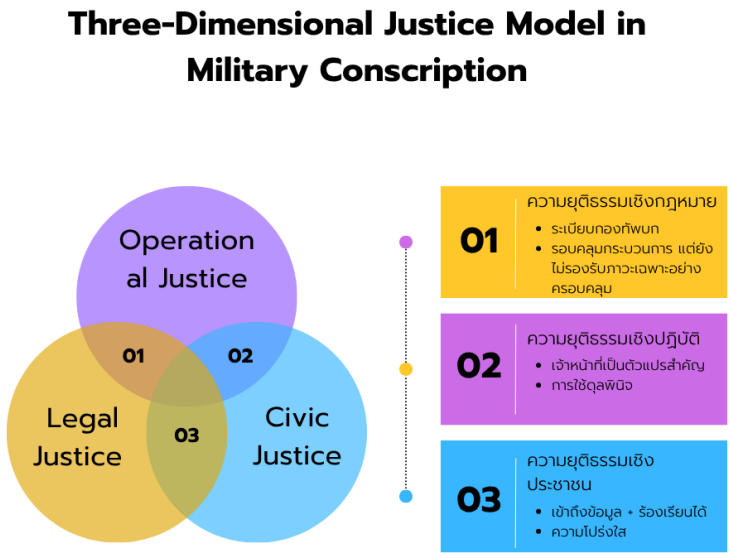
จากการวิเคราะห์และเรียบเรียงเชิงวิชาการ สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดลสามมิติแห่งความยุติธรรม (Three-Dimensional Justice Model) ที่สะท้อนกลไกการตรวจเลือกทหารไทยบนฐานความเป็นธรรม โปร่งใส และสมดุลระหว่างกฎหมายกับบริบทมนุษย์ ดังนี้

มิติที่ 1 ความยุติธรรมเชิงกฎหมาย (Legal Justice) มิติแรกนี้ชี้ให้เห็นว่า ระเบียบกองทัพบกมิใช่เพียงกรอบปฏิบัติ แต่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือตีความเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ให้มีผลเป็นรูปธรรม (พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497, 2497) โดยระเบียบนี้สามารถจัดการกับกระบวนการตรวจเลือกได้อย่างเป็นระบบในภาวะปกติ แต่ยังมีข้อจำกัดในสถานการณ์เฉพาะ เช่น ภาวะสุขภาพไม่ชัดเจน หรืออัตลักษณ์ทางเพศสภาพที่ไม่สอดคล้องกับแบบแผนของระบบราชการแบบเดิม และรวมทั้งสภาวะความเปลี่ยนแปลงของร่างกายมนุษย์ที่เปลี่ยนไปซึ่งไม่มีกำหนดไว้ในกฎข้อบังคับ ระเบียบของทางราชการ ข้อเสนอเชิงองค์ความรู้ กฎหมายต้องพัฒนาเป็นกฎหมายแบบมีชีวิต (Living Law) ที่ปรับตัวตามพลวัตของสังคม มิใช่เป็นเพียงกรอบตายตัว แต่ต้องเอื้อต่อการใช้ดุลพินิจโดยมีแนวปฏิบัติรองรับ เพื่อคงหลักนิติธรรมในบริบทมนุษย์

มิติที่ 2 ความยุติธรรมเชิงปฏิบัติ (Operational Justice) ในเชิงปฏิบัติ เจ้าหน้าที่เป็นตัวแปรสำคัญในการแปลงระเบียบสู่การปฏิบัติจริง การใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ตรวจเลือกต้องอยู่ภายใต้กรอบของความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกในหน้าที่ ทั้งนี้จากข้อมูล

พบว่าแนวปฏิบัติเหล่านี้มีความแปรผันตามบริบทพื้นที่ สภาพบุคลากร และความพร้อมของระบบสนับสนุน (อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า, 2563) ข้อเสนอเชิงองค์ความรู้ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตรวจเลือกควรใช้แนวทางบูรณาการฐานคุณค่า (Value-Based Integration) โดยเสริมองค์ประกอบทางจริยธรรม สังคมวิทยา และจิตวิทยาให้ควบคู่กับข้อกฎหมาย เพื่อหลอมรวมทักษะการตัดสินใจที่อยู่บนฐานของมนุษยธรรมร่วมกับกฎระเบียบ

มิติที่ 3 ความยุติธรรมเชิงประชาชน (Civic Justice) ประชาชนมิใช่เพียงผู้ถูกตรวจเลือก แต่เป็นผู้มีสิทธิต่อรัฐ ซึ่งหมายถึงต้องได้รับข้อมูลครบถ้วน มีสิทธิในการร้องเรียนและมีช่องทางถ่วงดุลที่ใช้งานได้จริง ในบริบทนี้ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และกลไกตรวจสอบ คือ เครื่องชี้วัดความเป็นธรรมของรัฐในเชิงประชาธิปไตย ข้อเสนอเชิงองค์ความรู้ ควรสร้างพื้นที่สาธารณะร่วมตรวจสอบ (Public Audit Space) เช่น การมีผู้สังเกตการณ์จากประชาชน การถ่ายทอดกระบวนการ การเปิดเผยรายงานแบบเปิด (Open Selection Data) เพื่อเชื่อมโยงความไว้วางใจจากสังคมกับความชอบธรรมของกองทัพ



ภาพที่ 1 โมเดลสามมิติแห่งความยุติธรรมในระบบตรวจเลือกทหาร

สรุป

การทำหน้าที่ของพลเมืองที่ดีของชายไทยตามรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2560 มาตรา 50(5) รับราชการทหารตามกฎหมายการตรวจเลือกทหารกองประจำการในประเทศไทยถือเป็นกระบวนการที่มีความละเอียดอ่อนและมีนัยสำคัญทางกฎหมาย สิทธิเสรีภาพ และภาพลักษณ์ของรัฐในสายตาประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อกระบวนการดังกล่าว

มีผลกระทบโดยตรงต่อชายไทยที่มีอายุครบตามเกณฑ์ทุกปี ระบบตรวจเลือกจึงต้องดำเนินไปภายใต้หลักนิติธรรม ความเป็นธรรม และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจากการศึกษาเชิงโครงสร้างของระเบียบกองทัพบก พบว่า ระเบียบมีเจตนารมณ์ที่ดีในการแปลงพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 สู่การปฏิบัติที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติจริงยังมีความท้าทายหลายประการ โดยเฉพาะในกรณีที่ไม่สามารถตีความได้ตามแบบแผนของระเบียบอย่างชัดเจน หรือเมื่อเกิดสถานการณ์เฉพาะ เช่น ปัญหาสุขภาพเรื้อรัง ภาวะเพศสภาพ หรือปัญหาสังคมของผู้ถูกตรวจเลือก และรวมทั้งสภาวะความเปลี่ยนแปลงของร่างกายมนุษย์ที่เปลี่ยนไปซึ่งไม่มีกำหนดไว้ในกฎข้อบังคับ ระเบียบของทางราชการ

แนวทางสร้างความเชื่อมั่นในระบบตรวจเลือก จำเป็นต้องยึดถือหลักการสองประการควบคู่กัน คือ 1. ความยุติธรรม (Justice) ความยุติธรรมในระบบตรวจเลือกต้องเกิดขึ้นจากการมี กฎหมายที่ทันสมัย ครอบคลุม และตีความได้อย่างเป็นธรรม พร้อมกับการมีเจ้าหน้าที่ที่สามารถใช้ดุลพินิจได้อย่างเหมาะสม บนฐานของความรู้ในเชิงกฎหมายแพทย์ จริยธรรม และความเข้าใจในบริบทของมนุษย์ โดยต้องยอมรับว่าความเสมอภาคในทางกฎหมายมิได้หมายถึงการปฏิบัติเหมือนกันกับทุกคนในสถานการณ์ที่แตกต่างหากแต่คือการวางแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับความแตกต่างอย่างยุติธรรม นอกจากนี้ควรมีการจัดระบบการร้องเรียนและอุทธรณ์ที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และเป็นกลาง เพื่อให้ผู้ถูกตรวจเลือกและครอบครัวรู้สึกว่า สิทธิของตนสามารถใช้ได้จริง ไม่ใช่เพียงสิทธิในทางทฤษฎี

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ระบบตรวจเลือกต้องไม่เพียงแต่ถูกต้องตามกฎหมาย แต่ยังต้องดำเนินการได้จริงในทุกภูมิภาค ไม่ว่าจะเป็นในเมืองหรือในชนบท โดยต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ เครื่องมือ และข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถรองรับจำนวนผู้เข้ารับการตรวจเลือกที่มีมากในแต่ละปี การฝึกอบรมคณะกรรมการตรวจเลือกให้มีทักษะรอบด้าน การพัฒนาแนวปฏิบัติที่ทันสมัยและการจัดทำฐานข้อมูลกลางที่สามารถบริหารจัดการได้แบบเรียลไทม์ ล้วนเป็นกลไกที่จะยกระดับประสิทธิภาพของระบบให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงฉบับที่ 76 (พ.ศ. 2555) ออกตามความในพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497. (11 เมษายน 2555). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 129 ตอนที่ 33 ก. หน้า 30-32.

กรมการปกครอง. (2563). *คู่มือการตรวจเลือกทหารกองเกิน*. สืบค้น 25 มีนาคม 2568, จาก https://www.dopa.go.th

_____. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานตรวจเลือกทหารกองเกิน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กรมการปกครอง.

กรมยุทธศึกษาทหารบก. (2563). การพัฒนาพลทหารกองประจำการของกองทัพเพื่อความมั่นคงของชาติ. *วารสารวิชาการสถาบันวิจัยและพัฒนา*, 12(3), 45-60.

กระทรวงกลาโหม. (2561). *ประกาศ พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม*. สืบค้น 25 มีนาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/xDfr3

_____. (2564). *กฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์การจำแนกจำพวกผู้เข้ารับการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กระทรวงกลาโหม.

กองการสัสดี หน่วยบัญชาการรักษาดินแดน. (2567). *คู่มือการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ*. สืบค้น 5 มีนาคม 2568 จาก https://shorturl.asia/1t0y

กองทัพบก. (2560). *แผนผังแสดงขั้นพิธีเปิดการตรวจเลือกทหาร*. สืบค้น 2 มีนาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/uS0Ur

_____. (2562). *คู่มือการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กองทัพบก.

_____. (2567). *คู่มือการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ารับราชการทหารกองประจำการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กองทัพบก.

_____. (2567). *รายงานประจำปีการตรวจเลือกทหารกองเกิน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กองทัพบก.

กองสัสดี. (2560). การจัดทำใบรับรองผลการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการ (แบบ สด.43). สืบค้น 2 เมษายน 2568 จาก https://shorturl.asia/uSab0

ไทย พีบีเอส. (2567). *เกณฑ์ทหาร 2567 เช็กวัน รายละเอียด ขั้นตอนการตรวจเลือกทหาร*. สืบค้น 5 เมษายน 2568, จาก https://shorturl.asia/7NWGB

ไทยรัฐออนไลน์. (2567). *มทภ.1 มอบคำสั่งแต่งตั้ง 64 คกก. ตรวจเลือกทหารย้ำต้องโปร่งใส ยุติธรรม*. สืบค้น 5 พฤษภาคม 2568, จาก https://inlnk.co/cXBsx

นพดล ฟักอังกูร และศุภชัย ยาวะประภาษ. (2566). การนำนโยบายการรับราชการทหารกองประจำการโดยวิธีร้องขอไปปฏิบัติ. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(2), 230-250.

พรจักร มนูธรรม. (2552). *ระบบการตรวจเลือกทหารกองเกินเข้ากองประจำการที่เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497. (2497, 11 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 71 ตอนที่ 195, หน้า 1-23.

พีพีทีวี เอชดี 36. (2567). *กำหนดการ-คุณสมบัติ และรายละเอียดอื่น ๆ เกณฑ์ทหาร 2567*. สืบค้น 2 เมษายน 2568, จาก https://shorturl.asia/ST7Oc

สมเกียรติ มาลากรณ์. (2564). การพัฒนาระบบการคัดเลือกบุคคลพลเรือนเข้าเป็นทหารกองประจำการของกองทัพไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการกองทัพบก*, 15(1), 22-39.

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2565). *รายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก. (2563). *คู่มือการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน*. สืบค้น 14 พฤษภาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/t1b5d

_____. (2564). *คู่มือการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. สืบค้น 30 เมษายน 2568, จาก https://shorturl.asia/ntq6V

อริย์ธัช แก้วเกาะสะบ้า. (2563). *การศึกษาข้อมูลวิชาการด้านการเมืองการปกครองภายในประเทศ : กรณีศึกษาระบบการเกณฑ์ทหารของประเทศไทย.* สืบค้น 25 เมษายน 2568, จาก https://shorturl.asia/5NrZc

Journal of Interdisciplinary Innovation Review
Vol. 8 No. 5 September - October 2025 pp.311-323.

แนวคิดการบริหารเชิงพุทธในสังคมร่วมสมัย : บทเรียนจากการเดินทางสู่สังเวชนียสถาน*

BUDDHIST MANAGEMENT CONCEPTS IN CONTEMPORARY SOCIETY: LESSONS FROM A JOURNEY TO THE HOLY SITES

ฝนธิป ศรีวรัญญู
Fontip Sriwaranyoo
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
Corresponding Author E-mail: fonfarm@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งวิเคราะห์หลักการบริหารเชิงพุทธที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารงานสมัยใหม่ ผ่านการศึกษาเชิงประจักษ์จากการเดินทางสู่สังเวชนียสถานทั้งสี่แห่ง ได้แก่ ลุมพินี พุทธคยา สารนาธ และกุสินารา การศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสังเกตการณ์และการวิเคราะห์บริบททางสังคมวัฒนธรรม ณ สถานที่สำคัญในพุทธประวัติ เพื่อทำความเข้าใจกลยุทธ์การบริหารของพระพุทธเจ้าในการก่อตั้งและพัฒนาพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การบริหารของพระพุทธเจ้าประกอบด้วยสามองค์ประกอบหลัก คือ การเลือกกลุ่มเป้าหมายเชิงกลยุทธ์โดยเริ่มจากกลุ่มที่มีความพร้อมและขยายไปสู่ผู้นำทางความคิด การสร้างเครือข่ายและจัดการความหลากหลายทางสังคมผ่านการบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ และการวางระบบองค์กรที่ยั่งยืนโดยเน้นหลักการและระบบมากกว่าการพึ่งพาบุคคล การศึกษายังพบว่าหลักธรรมทางพุทธศาสนาสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ผ่านหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ผ่านหลักสัปปุริสธรรม 7 การแก้ไขปัญหาเชิงระบบผ่านหลักอริยสัจ 4 และการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านหลักมัชฌิมาปฏิปทา กรอบแนวคิดที่นำเสนอจะเป็นประโยชน์ต่อนักบริหารในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการจัดการองค์กร นักรัฐประศาสนศาสตร์ในการศึกษาแนวทางการบริหารที่มีมิติจริยธรรม และผู้กำหนดนโยบายในการสร้างการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน การศึกษานี้มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารเชิงพุทธและการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานสมัยใหม่

คำสำคัญ: พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; สังคมร่วมสมัย; ภาวะผู้นำ; รัฐประศาสนศาสตร์

---

*Received June 24, 2025; Revised July 28, 2025; Accepted August 6, 2025

Abstract

This study aimed to analyze Buddhist management principles applicable to modern administration through empirical research conducted at the four Buddhist holy sites: Lumbini, Bodh Gaya, Sarnath, and Kushinagar. The research employed qualitative methodology using observational techniques and socio-cultural context analysis at significant locations in Buddhist history to understand Buddha's management strategies in establishing and developing Buddhism. The findings revealed that Buddha's management strategies comprise three core components: strategic target group selection beginning with prepared groups and expanding to thought leaders, network building and social diversity management through constructive conflict resolution, and sustainable organizational system establishment emphasizing principles and systems over individual dependency. The study also demonstrateed that Buddhist principles can be effectively integrated with modern management theories, particularly in human resource management through the Four Brahmaviharas, situational leadership through the Sappurisadhamma 7, Seven Qualities of a Good Person, systematic problem-solving through Ariyasacca 4, the Four Noble Truths, and sustainable development through the Eightfold Parth, Middle Path principle. The proposed conceptual framework benefited administrators in developing leadership skills and organizational management, public administration scholars studying ethical management approaches, and policymakers creating balanced and sustainable development. This research contributed significantly to advancing knowledge in Buddhist management and the application of Buddhist principles in contemporary administration.

Keywords: Buddhism; Buddhist Management; Contemporary Society; Leadership; Public Administration

บทนำ

ในยุคที่โลกเผชิญกับความซับซ้อนและความท้าทายทางการบริหารในหลากหลายมิติ การแสวงหาแนวคิดและหลักการที่มีรากฐานมั่นคงทางปรัชญาและจริยธรรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรหรือนโยบายสาธารณะจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การเมืองโลก และสภาพแวดล้อมทางสังคมในศตวรรษที่ 21 ได้นำมาซึ่งความไม่แน่นอนและความผันผวนที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญ ทำให้การบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นเพียงประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจอาจไม่เพียงพอสำหรับการรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างยั่งยืน (Northouse, 2018)

พระพุทธศาสนาซึ่งมีประวัติศาสตร์ยาวนานกว่า 2,500 ปี ได้นำเสนอหลักคิดและแนวทางปฏิบัติที่มีคุณค่าต่อการพัฒนามนุษย์และสังคม รวมถึงมีหลักการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาด้านการบริหารเชิงพุทธในอดีตส่วนใหญ่มักเน้นการวิเคราะห์หลักธรรมคำสอนในเชิงทฤษฎี แต่ยังขาดการศึกษาเชิงประจักษ์ที่เชื่อมโยงบริบททางกายภาพและสังคมวัฒนธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ชีวิตและเผยแผ่พระธรรมคำสอน ช่องว่างทางวิชาการนี้ทำให้การเข้าใจกลยุทธ์การบริหารของพระพุทธเจ้ายังไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะในแง่ของการนำไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานสมัยใหม่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

การศึกษาครั้งนี้มุ่งเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการดังกล่าวผ่านการวิเคราะห์หลักการบริหารเชิงพุทธที่สะท้อนผ่านเหตุการณ์สำคัญในพุทธประวัติ โดยใช้ประสบการณ์ตรงจากการเดินทางสู่สังเวชนียสถานทั้งสี่แห่ง ได้แก่ ลุมพินีวัน ซึ่งเป็นสถานที่ประสูติของเจ้าชายสิทธัตถะ พุทธคยา ซึ่งเป็นสถานที่ตรัสรู้ สารนาถ ซึ่งเป็นสถานที่แสดงปฐมเทศนา และกุสินารา ซึ่งเป็นสถานที่ปรินิพพาน การได้สัมผัสกับสภาพแวดล้อมที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ชีวิตและเผยแผ่พระธรรมคำสอนทำให้เกิดความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับบริบททางสังคมวัฒนธรรม และแนวทางการบริหารจัดการที่พระองค์ทรงใช้ในการก่อตั้งและบริหารพุทธศาสนา

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเชื่อมโยงหลักการทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยมุ่งวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารของพระพุทธเจ้าที่สะท้อนผ่านเหตุการณ์สำคัญในพุทธประวัติและนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานสมัยใหม่ การศึกษานี้จึงมุ่งตอบคำถามวิจัยสำคัญ คือ หลักการบริหารเชิงพุทธที่สะท้อนผ่านการดำเนินชีวิตและการเผยแผ่พระธรรมของพระพุทธเจ้ามีลักษณะอย่างไร และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานสมัยใหม่ได้อย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมอย่างยั่งยืน (Marques, 2012)

การศึกษานี้คาดว่าจะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารเชิงพุทธที่มีรากฐานเชิงประจักษ์ และเป็นประโยชน์ต่อนักบริหารในการพัฒนาทักษะภาวะ

ผู้นำและการจัดการองค์กรที่มีมิติจริยธรรม นักรัฐประศาสนศาสตร์ในการศึกษาแนวทางการบริหารทางเลือกที่เน้นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความยั่งยืน และผู้กำหนดนโยบายสาธารณะในการสร้างนโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความทันสมัยและความเกี่ยวข้องของหลักธรรมทางพุทธศาสนากับการแก้ไขปัญหาสังคมและการบริหารงานในศตวรรษที่ 21

หลักการบริหารเชิงพุทธจากสังเวชนียสถาน: การวิเคราะห์เชิงพุทธประวัติ

1. ลุมพินี การสร้างวิสัยทัศน์และการบริหารจัดการครอบครัวเบื้องต้น

ลุมพินีวัน สถานที่ประสูติของเจ้าชายสิทธัตถะ ในสมัยพุทธกาลอยู่ภายใต้การปกครองของพระเจ้าสุทโธทนะแห่งกบิลพัสดุ์ ซึ่งเป็นเมืองในเขตแคว้นโกศล การบริหารจัดการครอบครัวของเจ้าชายสิทธัตถะเริ่มปรากฏตั้งแต่วัยเยาว์ โดยพระองค์ทรงแสดงภาวะผู้นำผ่านการจัดการความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเครือญาติกบิลพัสดุ์และเครือญาติโกลิยกุลในเหตุการณ์พิพาทน้ำแม่น้ำโรหิณี ตามที่ปรากฏในชาดกอัฏฐกถา คุณาลชาดก พระองค์ทรงใช้หลักการเจรจาและการหาจุดร่วมเพื่อยุติความขัดแย้ง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 โดยเฉพาะการรู้จักบุคคลและการรู้จักกาลเวลา

การเสด็จออกบวชของเจ้าชายสิทธัตถะเองก็เป็นการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาของมนุษยชาติ ดังที่ทรงตรัสไว้ในมัชฌิมนิกายว่า เราจะแสวงหาสิ่งที่ไม่เกิด ไม่แก่ ไม่เจ็บ ไม่ตาย ไม่โศก ไม่เศร้า ซึ่งเป็นการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ระยะยาว (Northouse, 2018)



ภาพที่ 1 เมืองลุมพินี สถานที่ประสูติของเจ้าชายสิทธัตถะ
ที่มา: ผู้เขียน

2. พุทธคยา การบริหารจัดการตนเองและการแก้ไขปัญหาเชิงระบบ

พุทธคยาในสมัยพุทธกาล เป็นหมู่บ้านเล็ก ๆ ที่เรียกว่า อุรุเวลา อยู่ภายใต้การปกครองของแคว้นมคธ ใกล้กับแม่น้ำเนรัญชรา มีชุมชนนักบวชพราหมณ์และฤๅษีอาศัยอยู่ ตามที่ปรากฏในมัชฌิมนิกาย มหาสีหนาทสุตตันต์ บริเวณนี้ไม่ใช่เพียงท้องนาว่างเปล่า แต่เป็นศูนย์กลางของการแสวงหาความรู้ทางจิตวิญญาณ มีการประกอบอาชีพการเกษตร และการค้าขาย

การตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า ณ ใต้ต้นพระศรีมหาโพธิ์ เป็นจุดสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการตนเองอย่างเป็นระบบ พระองค์ทรงใช้หลักอริยสัจ 4 ในการวิเคราะห์ปัญหา โดยทรงเห็นทุกข์ของสรรพสัตว์ วิเคราะห์สาเหตุของทุกข์ คือ ตัณหา กำหนดเป้าหมาย คือ นิพพาน และพัฒนาแนวทางแก้ไข คือ อริยมรรค 8 ตามที่ปรากฏในสัญยุตตนิกาย (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ช่วงหลังการตรัสรู้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงปาฏิหาริย์กับอุรุเวลกัสสปะและพี่น้องของท่าน เพื่อสร้างศรัทธาและเปิดโอกาสในการแสดงธรรม ดังที่ปรากฏในมหาขันธกของวินยปิฎก พระองค์ทรงใช้กลยุทธ์การสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งการแสดงปาฏิหาริย์ การแสดงธรรม และการสร้างความเคารพนับถือ จนสามารถโน้มน้าวให้ฤๅษีทั้ง 1,000 รูป มาเป็นสาวก (Goleman, 2013)



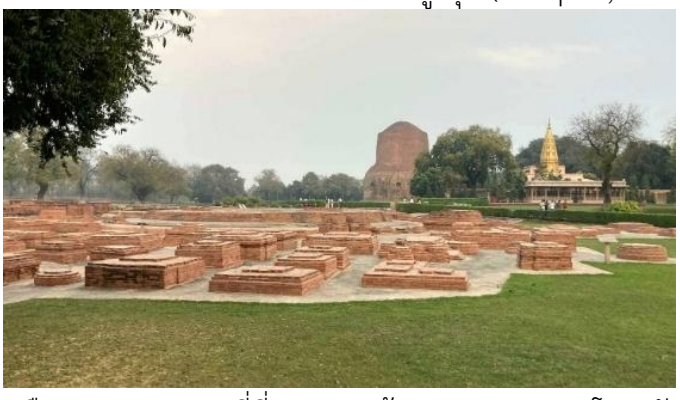
ภาพที่ 2 เมืองพุทธคยา สถานที่ตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า
ที่มา: ผู้เขียน

3. สารนาถ กลยุทธ์การสื่อสารและการสร้างเครือข่ายองค์กร

สารนาถ หรืออิสิปตนมฤคทายวัน ในสมัยพุทธกาลเป็นป่าสงวนของแคว้นกาสี อยู่ใกล้กับพาราณสี เป็นสถานที่ที่ฤาษีมักมาปฏิบัติธรรม การเลือกสถานที่แห่งนี้เพื่อแสดงปฐมเทศนาแสดงให้เห็นถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของพระพุทธเจ้า

การแสดงปฐมเทศนาโปรดปัญจวัคคีย์ เป็นตัวอย่างที่ดีของการบริหารจัดการกลุ่มเป้าหมาย พระพุทธเจ้าทรงเลือกกลุ่มที่มีพื้นฐานความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติทั้งยังเป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์เดิม ดังที่ปรากฏในมหาวังสะของวินยปิฎก พระองค์ทรงใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับผู้ฟัง โดยเริ่มจากการทำลายอคติที่ปัญจวัคคีย์มีต่อพระองค์ จากนั้นจึงแสดงธรรมตามลำดับขั้นตอน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

การขยายเครือข่ายสู่ยสกุลบุตร 55 คน แสดงให้เห็นถึงกลยุทธ์การสร้างเครือข่ายแบบขยายวงกว้าง ตามที่ปรากฏในสัญยุตตนิกาย อาทิตตปริยายสุตตันต์ พระองค์ทรงมอบหมายให้พระอรหันต์ 60 รูปแรกไปเผยแผ่พระธรรมในทิศทางต่าง ๆ โดยไม่ให้ไปคนละทาง ซึ่งเป็นการกระจายความเสี่ยงและขยายผลกระทบให้สูงสุด (Marques, 2012)



ภาพที่ 3 เมืองสารนาถ สถานที่ที่พระพุทธเจ้าแสดงปฐมเทศนาโปรดปัญจวัคคีย์
ที่มา: ผู้เขียน

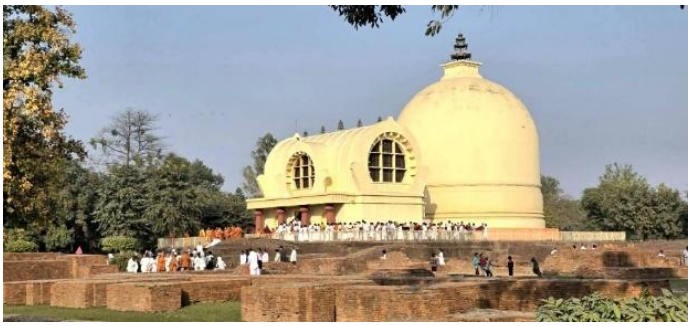
4. กุสินารา การวางระบบสืบทอดและการบริหารการเปลี่ยนแปลง

กุสินารา ในสมัยพุทธกาลเป็นเมืองเล็กของชาวมัลละ ดังที่ปรากฏในทีฆนิกาย มหาปรินิพพานสุตตันต์ การเลือกสถานที่ปรินิพพาน ณ ที่แห่งนี้แสดงให้เห็นถึงการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของพระพุทธเจ้า

การเตรียมการสำหรับการปรินิพพานของพระพุทธเจ้าเป็นตัวอย่างของการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ พระองค์ทรงประกาศล่วงหน้า 3 เดือน เกี่ยวกับการปรินิพพาน ให้เวลาแก่พุทธบริษัทในการเตรียมตัว ทรงแต่งตั้งพระอานนท์ให้เป็นผู้ช่วยเหลือ

ในการถ่ายทอดพระธรรมคำสอน และทรงมอบหมายให้คณะสงฆ์จัดประชุมสังคายนาเพื่อรวบรวมพระธรรมและพระวินัย

พระดำรัสสุดท้ายที่ว่า วิปฺสนาเมว โภนฺเต สพฺเพ สงฺขารา อปฺปมาเทน สมฺปเทถา (สังขารทั้งหลายมีความเสื่อมไปเป็นธรรมดา จงยังความไม่ประมาทให้ถึงพร้อมเถิด) แสดงให้เห็นถึงการเตรียมคณะสงฆ์ให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง



ภาพที่ 4 เมืองกุสินารา สถานที่ปรินิพพานของพระพุทธเจ้า
ที่มา: ผู้เขียน

การเชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่

1. หลักอริยสัจ 4 กับกรอบการแก้ปัญหาเชิงระบบ

หลักอริยสัจ 4 ตามที่ปรากฏในสัญยุตตนิกาย สจจสังยุตต์ สามารถประยุกต์เป็นกรอบการแก้ปัญหาเชิงระบบในการบริหารสมัยใหม่ โดยทุกขสัจ (การระบุปัญหา) สมุทัยสัจ (การวิเคราะห์สาเหตุ) นิโรธสัจ (การกำหนดเป้าหมาย) และมรรคสัจ (การพัฒนาแนวทางแก้ไข) สอดคล้องกับกระบวนการวิเคราะห์นโยบายและการแก้ไขปัญหาเชิงยุทธศาสตร์

2. หลักอธิกรณสมถะ 7 กับการจัดการความขัดแย้งในองค์กร

หลักอธิกรณสมถะ 7 ตามที่ปรากฏในปริวารของวินยปิฎก สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรสมัยใหม่ โดยเฉพาะการใช้สัมมุขาวินัย (การประชุมร่วมกัน) และยุทธิกา (การตัดสินใจแบบประชาธิปไตย) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

3. หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

หลักพรหมวิหาร 4 ตามที่ปรากฏในอังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต ประกอบด้วย เมตตา (ความปรารถนาดี) กรุณา (ความเห็นอกเห็นใจ) มุทิตา (ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น) และอุเบกขา (ความเป็นกลาง) สามารถประยุกต์ใช้ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้ออาทรและสร้างสรรค์

4. หลักสัปปุริสธรรม 7 กับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

หลักสัปปุริสธรรม 7 ตามที่ปรากฏในอังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต ซึ่งประกอบด้วย ธัมมัญญุตา อัตถัญญุตา อัตตัญญุตา มัตตัญญุตา กาลัญญุตา ปริสัญญุตา และปุคคลัญญุตา สามารถพัฒนาเป็นกรอบสมรรถนะของผู้นำที่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์

5. หลักอปริหานิยธรรม 7 กับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

หลักอปริหานิยธรรม 7 ตามที่ปรากฏในทีฆนิกาย มหาปริเสยฺยายสุตตันต์ ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่ชาววัชชีและภิกษุสงฆ์ สามารถประยุกต์ใช้ในการสร้างองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและความยั่งยืน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2559)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการพัฒนา : การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารภาครัฐไทย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ

การพัฒนาหลักสูตรการบริหารเชิงพุทธสำหรับข้าราชการ จากการศึกษาพบว่าหลักพุทธธรรมสามารถพัฒนาเป็นหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับข้าราชการได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการใช้หลักอริยสัจ 4 ในการวิเคราะห์นโยบายและหลักอธิกรณสมถะ 7 ในการจัดการความขัดแย้งในองค์กร

การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ในการบริหารท้องถิ่น หลักอปริหานิยธรรม 7 ที่เน้นการประชุมสม่ำเสมอ การเคารพผู้เฒ่าผู้แก่ การดูแลสตรีและเด็ก การเคารพสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ การเคารพนักบวช การต้อนรับแขกที่มาจากที่ไกล และการไม่ยึดติดกับข้าวของฟุ่มเฟือย สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสามารถพัฒนาแนวทางปฏิบัติและตัวชี้วัดการประเมินผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการนี้ (เขมานันท์ ขบวนฉลาด, 2564)

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐที่เน้นความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเพิ่มความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารภาครัฐ หน่วยงานราชการสามารถกำหนดให้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของข้าราชการและใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน (นภัทสรณ์ พรหมแก้ว และคณะ, 2565)

การสร้างกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลตามหลักธรรมาภิบาล หลักอปริหานิยธรรมสามารถนำมาพัฒนาเป็นกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลในระบบราชการ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ความโปร่งใส และการตรวจสอบซึ่งกันและกัน สำนักงานคณะกรรมการ

ป้องกันปราบปรามการทุจริตแห่งชาติสามารถพัฒนาระบบการตรวจสอบและการรายงานที่อิงตามหลักการนี้ รวมถึงการจัดทำดัชนีวัดระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงานราชการ

การพัฒนาระบบการประเมินผลงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการพัฒนาระบบการประเมินผลงานข้าราชการ โดยประเมินความสามารถในการรู้จักหลักการ จุดมุ่งหมาย ตนเอง ประมาณ กาลเวลา สถานที่และบริบท และบุคคล จะช่วยพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะที่สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น สำนักงาน ก.พ. สามารถพัฒนาแบบประเมิน 360 องศาที่อิงตามหลักการนี้

ข้อจำกัดและความท้าทาย

ความท้าทายทางวัฒนธรรมและความเชื่อ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานสมัยใหม่อาจเผชิญกับความท้าทายในสังคมพหุวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายทางศาสนาและความเชื่อ การหาจุดสมดุลระหว่างการใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนากับการเคารพต่อความหลากหลายทางศาสนาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องพิจารณา (อุสา วงศ์ศิริกุล, 2566)

ปัญหาการตีความและการประยุกต์ใช้ที่ไม่เหมาะสม หลักพุทธธรรมที่มีความลึกซึ้งและซับซ้อนอาจถูกตีความหรือประยุกต์ใช้ไม่ถูกต้อง หากผู้นำไม่มีความเข้าใจที่ถูกต้องและครบถ้วน การจัดทำคู่มือและการฝึกอบรมที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

ความเป็นไปได้ในการวัดผลและประเมินประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานอาจเผชิญกับปัญหาในการวัดผลและประเมินประสิทธิภาพ เนื่องจากผลลัพธ์บางอย่าง เช่น ความสุขของบุคลากรหรือความยั่งยืนขององค์กร เป็นสิ่งที่ยากต่อการวัดผลในระยะสั้น

การสร้างความเข้าใจและการยอมรับในองค์กร การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับหลักพุทธธรรมต้องใช้เวลาและความพยายามอย่างต่อเนื่อง การสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากบุคลากรทุกระดับเป็นความท้าทายสำคัญที่ผู้นำองค์กรต้องเผชิญ

แนวทางการพัฒนาและขยายผลในอนาคต

การพัฒนาเครื่องมือและแบบประเมินเชิงปริมาณ การวิจัยในอนาคตควรพัฒนาเครื่องมือวัดและแบบประเมินเชิงปริมาณสำหรับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถวัดผลและประเมินประสิทธิภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม

การศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานในประเทศที่มีวัฒนธรรมและบริบทที่แตกต่างกันเพื่อทดสอบความสามารถในการประยุกต์ใช้ข้ามวัฒนธรรม

การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับการฝึกอบรมหลักการบริหารเชิงพุทธจะช่วยให้การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้มีประสิทธิภาพและเข้าถึงได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

การสร้างเครือข่ายวิจัยและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างเครือข่ายของนักวิจัย นักปฏิบัติ และองค์กรที่มีความสนใจในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป (จารุกิตติ์ พิริยสุวัฒน์ และคณะ, 2563)

การจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาการบริหารเชิงพุทธ เพื่อให้การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารงานมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ ควรจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาการบริหารเชิงพุทธขึ้นภายใต้สถาบันพระปกเกล้า โดยมีภารกิจในการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ การจัดทำคู่มือและแนวทางปฏิบัติ การฝึกอบรมและให้คำปรึกษา การติดตามและประเมินผล และการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณะ

การบูรณาการเข้ากับยุทธศาสตร์ชาติ การนำหลักการบริหารเชิงพุทธไปบูรณาการเข้ากับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ ความเป็นธรรม และความยั่งยืน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสามารถกำหนดแนวทางและมาตรการในการขับเคลื่อนหลักการเหล่านี้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

องค์ความรู้ใหม่ : กรอบการบริหารเชิงพุทธ 4 มิติ

จากการศึกษาและวิเคราะห์บทเรียนจากสังเวชนียสถาน 4 แห่ง ผู้เขียนได้พัฒนากรอบการบริหารเชิงพุทธ 4 มิติ ที่ผสมผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติหลัก ดังนี้ มิติที่ 1 การบริหารตนเอง เน้นการพัฒนาและจัดการตนเองของผู้บริหาร โดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ หลักอริยสีล 4 สำหรับการแก้ปัญหา ประกอบด้วยการงดเว้นจากการทำร้ายผู้อื่น การพูดจริง การประพฤติตรง และการดำรงชีวิตสุจริต การพัฒนาสติและสมาธิ เพื่อสร้างความมั่นคงทางจิตใจและความสามารถในการมองเห็นปัญหาอย่างแจ่มชัด และการควบคุมอารมณ์และความเครียด เพื่อให้สามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มิติที่ 2 การบริหารบุคคล มุ่งเน้นการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการจัดการคน ซึ่งประกอบด้วย เมตตา (ความรัก) กรุณา (ความเมตตากรุณา) มุทิตา (ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่) และอุเบกขา (ความเป็นกลาง) หลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่ดี และการสร้างความแข็งเทียมและเอื้ออาทร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาร่วมกัน มิติที่ 3 การบริหารองค์กร

เน้นการสร้างระบบและโครงสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักอริยกรณ์สมาธิ 7 สำหรับจัดการความซับซ้อน ซึ่งช่วยในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งภายในองค์กร หลักอปริหานิยธรรม 7 สำหรับธรรมาภิบาล เพื่อสร้างการบริหารงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม และการสร้างระบบที่ทันสมัย เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแข่งขันได้ในสภาวะที่เปลี่ยนแปลง และมิติที่ 4 การบริหารสังคม ขยายขอบเขตการคิดไปสู่ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยใช้หลักไตรลักษณ์มหาปฏิปนา สำหรับความสมดุล ในการสร้างสมดุลระหว่างผลกำไร การดูแลคน และการรักษาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อความคงอยู่ระยะยาว และการสร้างความเป็นธรรมในสังคม เพื่อให้องค์กรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมโดยรวม

นวัตกรรมของกรอบความคิดกรอบการบริหารเชิงพุทธ 4 มิติ นี้มีจุดเด่นที่สำคัญ 4 ประการ ประกอบด้วย การผสมผสานระหว่างปรัชญาตะวันออกและการบริหารสมัยใหม่ ทำให้เกิดแนวทางการบริหารที่มีความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณค่าทางจิตใจ การสร้างเชื่อมต่อระหว่างหลักพุทธธรรมกับการบริหารสมัยใหม่ โดยแปลงหลักธรรมให้เป็นเครื่องมือการบริหารที่ปฏิบัติได้จริง การพัฒนาครอบคลุมทั้ง 4 มิติของการบริหาร ตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับสังคม และการเสริมแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ ทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 1 กรอบการบริหารเชิงพุทธ 4 มิติ

สรุป

การเดินทางสู่สังเวชนียสถานทั้งสี่แห่งทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับหลักการบริหารเชิงพุทธที่สะท้อนผ่านพุทธประวัติ พระพุทธเจ้าทรงเป็นนักบริหารที่ชาญฉลาดและมีวิสัยทัศน์ ใช้กลยุทธ์การบริหารที่มีประสิทธิภาพในการเผยแผ่พระธรรมและปกครองพุทธบริษัท ได้แก่ การเลือกกลุ่มเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การสร้างเครือข่ายผู้นำทางความคิด การจัดการความขัดแย้งในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย และการวางระบบองค์กรที่ยั่งยืน หลักธรรมทางพุทธศาสนาสามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านหลักพรหมวิหาร 4 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ผ่านหลักสัปปุริสธรรม 7 การแก้ไขปัญหาเชิงระบบผ่านหลักอริยสัจ 4 และการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านหลักมัชฌิมาปฏิปทา ในยุคที่โลกเผชิญกับความท้าทายและวิกฤตหลายด้าน การนำหลักการบริหารเชิงพุทธมาประยุกต์ใช้จะช่วยเสริมสร้างมิติทางจริยธรรมและความยั่งยืนให้กับการบริหารงานสมัยใหม่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืนทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

เขมานันท์ ขบวนฉลาด. (2564). การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมเพื่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลประทัดบุ อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์. *วารสารมหาจุฬาคชสาร*, 12(1), 133-142.

จารุกิตติ์ พิริยสุวัฒน์ และคณะ. (2563). พระพุทธศาสนากับการเปลี่ยนแปลงวิถีวัฒนธรรมของคนรุ่นใหม่จังหวัดเลย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(2), 741-754.

นภัทสรณ์ พรหมแก้ว และคณะ. (2565). การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 2(6), 15-36.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย* (พิมพ์ครั้งที่ 45). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกแปลไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 11*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อุสา วงศ์ศิริกุล. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการบริหารงานของสถาบันพัฒนาอุตสาหกรรมสิ่งทอ กระทรวงอุตสาหกรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(2), 174-181.

Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (4th ed.). New York: Free Press.

Goleman, D. (2013). *Focus: The hidden driver of excellence*. New York: Harper Collins.

Marques, J. (2012). Consciousness at work: A review of some important values, discussed from a Buddhist perspective. Journal of Business Ethics, 105(1), 27-40.

Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). London: Sage Publications.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.324-336.

จี-โทเคน : นวัตกรรมการระดมทุนของรัฐบาล*

G-TOKEN: GOVERNMENT'S FUNDRAISING INNOVATIONS

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี
Prasitchai Pipakdee
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
Corresponding Author E-mail: pi.prasitchai@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการระดมทุนของรัฐบาลในมิติใหม่ที่ใช้นวัตกรรมทางการเงินเข้ามาสนับสนุน โดยออกโทเคนดิจิทัลของรัฐบาลที่เรียกว่า G-Token หรือ Government Token ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติวิธีการระดมทุนแบบใหม่ตามที่กระทรวงการคลัง โดยสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (สบน.) เสนอภายใต้ชื่อ ไทยแลนด์ดิจิทัลโทเคน โดยมุ่งหมายว่าจะทำให้ประชาชนได้เข้าถึงการลงทุนและการออมเงินในรูปแบบใหม่ ๆ แทนการซื้อพันธบัตรรัฐบาลแบบเดิมที่ใช้อยู่ และเพื่อเป็นการพัฒนาของระบบเศรษฐกิจดิจิทัลตามนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบัน อีกทั้งยังเป็นวิธีการแบบใหม่ในการระดมทุนหรือการกู้ยืมเงินของรัฐบาล ที่จะเริ่มใช้เป็นครั้งแรกสำหรับประเทศไทยและเป็นที่แรกของโลก การกู้เงินของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548 ได้ระบุวิธีการกู้ไว้ในมาตรา 10 ซึ่งนอกจากจะกระทำได้ด้วยวิธีการทำเป็นสัญญาหรือออกตราสารหนี้แล้ว ในวรรคท้ายของมาตรายังเปิดช่องให้กระทำได้ด้วยวิธีการอื่นใด ตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดได้อีกด้วย รัฐบาลจึงใช้โอกาสที่กฎหมายเปิดช่องนี้ในการคิดค้นเครื่องมือใหม่ๆ ที่จะใช้ในการกระตุ้นเศรษฐกิจที่อ่อนแอมาจากอดีตและกำลังต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยรัฐบาลได้กำหนดแผนที่จะดำเนินการให้แล้วเสร็จในระยะแรกด้วยวงเงิน 5,000 ล้านบาท ภายในสิ้นปี พ.ศ. 2568

คำสำคัญ: โทเคน; บล็อกเชน; สินทรัพย์ดิจิทัล; ตราสารหนี้; การระดมทุน

*Received June 17, 2025; Revised August 17, 2025; Accepted August 21, 2025

Abstract

This academic article examineก the new dimensions of government fundraising, supported by financial innovations, by issuing government digital tokens called G-Tokens or Government Tokens. The Cabinet has approved a new borrowing method proposed by the Ministry of Finance, through the Public Debt Management Office (PDMO), under the name Thailand Digital Token. The aim is to allow people to access new forms of investment and savings instead of purchasing government bonds in the traditional way, and to develop the digital economy system according to the current government's policy, it is also a new method of raising funds or borrowing money from the government that will be used for the first time in Thailand and the first in the world. Government borrowing under the Public Debt Management Act of 2005 specifies the borrowing method in Section 10. In addition to being able to do so by making a contract or issuing a debt instrument, the last paragraph of the section also allows for other methods to be done as determined by the Cabinet. The government has therefore taken the opportunity provided by this law to devise new tools to stimulate the economy, which has been weak since the past and continues to the present. The government has set a plan to complete the first phase with a budget of 5 billion baht by the end of 2025.

Keywords: Token; Blockchain; Digital Assets; Debt instruments; Fundraising

บทนำ

การระดมทุนของรัฐบาล ตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548 ระบุว่า จะทำเป็นสัญญาหรือออกตราสารหนี้ หรือวิธีการอื่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ตามที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ ตราสารหนี้ หมายความว่า ตั๋วเงินคลัง ตั๋วสัญญาใช้เงิน พันธบัตรและตราสารอื่นที่มีผลก่อให้เกิดหนี้ตามที่คณะกรรมการกำหนด และให้หมายความรวมถึงตราสารหนี้ที่ออกในระบบไร้ใบตราสารด้วย (พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พุทธศักราช 2548, 2548)

โทเคน ในอดีตเสมือนเป็นสกุลเงินเทียมหรือเป็นบัตรกำนัลที่ใช้แทนเงิน โดยผ่านการตกลงและความเห็นพ้องต้องกันจากทุกฝ่ายถึงมูลค่าที่แน่นอนของโทเคนภายใน Ecosystem ซึ่งทุกคนมีการตกลงที่จะนำมาใช้และแลกเปลี่ยนกัน แต่ในปัจจุบันเทคโนโลยี

Blockchain ได้ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เนื่องจากโทเคนที่ใช้เทคโนโลยี Blockchain สามารถนำคุณลักษณะของสกุลดิจิทัลเข้ามาได้ และสามารถตรวจสอบถึงที่มาที่ไปได้ รวมถึงความปลอดภัยที่มากขึ้นและปลอมแปลงไม่ได้ ซึ่งแตกต่างจากโทเคนในระบบ Ecosystem จึงเป็นการเพิ่มโอกาสให้เกิดการสร้างโทเคนที่มีความปลอดภัยสูงและเชื่อถือได้ ส่งผลให้บริษัทเอกชนและบุคคลทั่วไปสามารถสร้างโทเคนเพื่อการใช้งานที่แตกต่างกันได้ในปัจจุบันการสร้างโทเคนแบบเข้ารหัส (Cryptographic Tokens) หรือโทเคนที่อยู่บน Blockchain กำลังเกิดการขยายตัวอย่างเต็มที่ เพราะมีความปลอดภัยขั้นสูงและด้วยความยืดหยุ่นของเทคโนโลยี Blockchain (SCB 10X, 2022)

คำว่า โทเคน มีความหมายแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของอุตสาหกรรม ในเรื่องการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โทเคนสามารถอธิบายได้ว่าเป็นส่วนประกอบพื้นฐานของภาษาการเขียนโปรแกรม โทเคนมี 5 หมวดหมู่ ได้แก่ ค่าคงที่ ตัวระบุ ตัวดำเนินการ ตัวคั่น และคำสงวน ซึ่งสามารถใช้ในการเขียนโค้ดคอมพิวเตอร์ได้ ในอุตสาหกรรมเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โทเคนคือเฟรมข้อมูลที่ส่งผ่านระหว่างจุดเครือข่ายบนเครือข่ายโทเคนริง เครือข่ายโทเคนริงป้องกันไม่ให้แพ็กเกจข้อมูลชนกันบนเครือข่าย และอนุญาตให้เฉพาะผู้ถือโทเคนเท่านั้นที่ส่งข้อมูลไปยังคอมพิวเตอร์เครื่องอื่นได้ ปัจจุบันโทเคนริงไม่ได้ถูกใช้กันทั่วไป เนื่องจากธุรกิจส่วนใหญ่เลือกใช้เทคโนโลยีอีเทอร์เน็ต เพื่อจัดเตรียมเครือข่ายพื้นที่ภายในสำหรับอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของตน ในอุตสาหกรรมสกุลเงินดิจิทัล โทเคนแสดงถึงสินทรัพย์ดิจิทัลหรือกายภาพทางข้อมูลบนบล็อกเชน ในอุตสาหกรรมความปลอดภัยทางไซเบอร์ โท-เคน ความปลอดภัย คือ อุปกรณ์ทางกายภาพหรือดิจิทัลที่ใช้เป็นรูปแบบของการระบุตัวตนของผู้ใช้ เพื่อให้สามารถเข้าถึงระบบคอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันที่ใช้การตรวจสอบสิทธิ์ บางครั้งโทเคนความปลอดภัยอาจใช้รูปแบบสมาร์ตการ์ด ระบุความถี่วิทยุ (RFID) ที่ใช้เข้าถึงอาคารของบริษัท (Capterra Glossary, 1999)

ดังนั้น ผู้เขียนจึงมีแนวคิดว่า การที่รัฐบาลไทยได้มีนโยบายที่จะส่งเสริมและพัฒนาระบบเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความพยายามก้าวตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ด้วยการประยุกต์เครื่องมือในการระดมทุน โดยเทียบเคียงให้เสมือนหนึ่งเป็นพันธบัตรของรัฐบาลที่อยู่ในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งชุดข้อมูลดังกล่าวจะจัดเก็บสิทธิต่าง ๆ ของเจ้าของสิทธิ์หรือผู้ถือ โดยผู้ถือจะเป็นเพียงผู้เดียวที่สามารถจัดการกับสิทธิ์นั้นได้ ประชาชนทั่วไปจะสามารถลงทุนด้วยมูลค่าการซื้อที่ต่ำ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้มีการออมเงินโดยอาศัยความเชื่อมั่นของรัฐบาลจูงใจให้เกิดการอยากร่วมทุนในรูปแบบสินทรัพย์ดิจิทัลนี้มากกว่าการซื้อพันธบัตรทั่วไป และนี่ก็คือการระดมทุนรูปแบบใหม่ หรือนวัตกรรมการระดมทุนของรัฐบาลนั่นเอง

การระดมทุนในรูปแบบตราสารหนี้รัฐบาล

พันธบัตรรัฐบาล (Government Bond) เป็นตราสารที่รัฐบาลโดยการให้อำนาจกระทรวงการคลังเป็นผู้ออก ซึ่งสัญญาว่าจะจ่ายดอกเบี้ยพร้อมเงินต้นให้แก่ผู้ถือเมื่อครบกำหนด โดยมีการจ่ายดอกเบี้ยเป็นงวด ๆ ตามที่กำหนดในประกาศกระทรวงการคลัง รัฐบาลจะออกพันธบัตรรัฐบาลเพื่อกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงิน บริษัทประกันภัย นิติบุคคล กองทุนต่าง ๆ และประชาชนทั่วไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการออกพันธบัตรนั้น ๆ ดังนั้น ตราสารหนี้รัฐบาลคือเครื่องมือทางการเงินที่รัฐบาลออกเพื่อระดมทุนจากประชาชนและนักลงทุน ตราสารหนี้รัฐบาลมีข้อดี เช่น ความมั่นคงสูง เนื่องจากรัฐบาลเป็นผู้ออกตราสาร และมีผลตอบแทนที่แน่นอน และยังช่วยสนับสนุนเศรษฐกิจ เงินที่รัฐบาลระดมทุนนี้นำไปใช้ในโครงการพัฒนาประเทศ (สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ, 2568)

ในเรื่องการระดมทุนด้วยตราสารหนี้แบบเดิม ผู้เขียนเห็นว่า เป็นเครื่องมือหลักที่รัฐใช้ในการจัดหาเงินทุนเพื่อดำเนินนโยบายต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีมุมมองที่น่าสนใจทั้งในด้านเศรษฐศาสตร์ การคลัง และเสถียรภาพทางการเงินเป็นการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำสำหรับประชาชนและผู้ลงทุน เมื่อเทียบกับการลงทุนแบบอื่นในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ ความเชื่อมั่นในพันธบัตรรัฐบาล ก็มักขึ้นอยู่กับวินัยทางการคลังและความสามารถในการบริหารจัดการเรื่องหนี้สาธารณะ อีกทั้งประเด็นสำคัญที่ไม่ควรมองข้ามก็คือเสถียรภาพทางการเมืองนั่นเอง

ประเภทของตราสารหนี้

ตราสารหนี้ที่ขายในประเทศไทย หากแบ่งตามประเภทผู้ออก จะมี 2 กลุ่มหลัก ๆ คือ ตราสารหนี้ภาครัฐ กับ ตราสารหนี้เอกชน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2563)

1. ตราสารหนี้ภาครัฐ (Government Bond) หน่วยงานที่สามารถออกพันธบัตรได้ ได้แก่ กระทรวงหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นต้น โดยมีชื่อเรียกแตกต่างกันไป ได้แก่

1.1 พันธบัตรรัฐบาล กระทรวงการคลังเป็นผู้ออกเพื่อกู้ยืมเงินจากประชาชนนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ชดเชยการขาดดุลงบประมาณหรือปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะ เป็นต้น มีอายุตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป บางรุ่นอาจยาวถึง 40-50 ปี

1.2 พันธบัตรรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ออก และมีการค้ำประกันโดยกระทรวงการคลังเพื่อนำมาลงทุนพัฒนาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ส่วนใหญ่เป็นตราสารหนี้ระยะยาว (มากกว่า 1 ปี)

1.3 พันธบัตรออมทรัพย์ ออกโดยกระทรวงการคลัง ธนาคารแห่งประเทศไทย หรือหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นทางเลือกในการออมและการลงทุน เช่น พันธบัตรออมทรัพย์พิเศษรุ่นก้าวไปด้วยกัน และเราไม่ทิ้งกัน เป็นต้น

1.4 พันธบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) ธปท. ออกมาเพื่อนำเงินไปใช้ดูแลสภาพคล่องในระบบเศรษฐกิจให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

1.5 ตั๋วเงินคลัง กระทรวงการคลังเป็นผู้ออก เป็นตราสารหนี้ระยะสั้นที่มีอายุไม่เกิน 1 ปี (เช่น 3 เดือน, 6 เดือน)

2. ตราสารหนี้เอกชน (Corporate Bond) ออกโดยบริษัทเอกชนต่าง ๆ เพื่อระดมทุนในการขยายกิจการ ซื้อเครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นต้น ซึ่งต้นทุนทางการเงินของผู้ออกตราสารหนี้ มักจะถูกกว่าการกู้ยืมจากธนาคารพาณิชย์ และส่วนใหญ่จะมีการกำหนดระยะเวลาการออก โดยระยะสั้นไม่เกิน 270 วัน และระยะยาวมากกว่า 270 วัน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ตราสารหนี้ในแต่ละแบบก็ล้วนแต่มีบทบาทสำคัญในระบบเศรษฐกิจของไทย ซึ่งผู้เขียนมองว่า มีความสำคัญมากขึ้นในฐานะเครื่องมือในการระดมทุนและบริหารความเสี่ยง เนื่องด้วยตราสารหนี้ยังคงเป็นที่พักเงินที่ปลอดภัย แต่นักลงทุนที่มองหาตราสารหนี้ ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผันผวนของผลตอบแทนด้วย

องค์ประกอบของตราสารหนี้

โดยทั่วไปการกำหนดหรือระบุข้อมูลในตราสารหนี้จะประกอบด้วยข้อมูลสำคัญหลัก ๆ ดังนี้ (ThaiBMA, 2024)

1. มูลค่าที่ตราไว้ หรือมูลค่าหน้าตั๋ว (Par Value) คือ มูลค่าเงินต้นที่ผู้ออกตราสารหนี้สัญญาจะชำระคืนให้กับผู้ลงทุนตราสารหนี้เมื่อครบกำหนดอายุไถ่ถอน

2. อัตราดอกเบี้ยหน้าตั๋ว (Coupon rate) คือ อัตราดอกเบี้ยที่ผู้ออกตราสารหนี้สัญญาจะจ่ายให้กับผู้ลงทุนในตราสารหนี้ตามงวดที่กำหนดตลอดอายุของตราสารหนี้นั้น ๆ โดยสามารถกำหนดเป็นดอกเบี้ยคงที่ หรืออัตราดอกเบี้ยลอยตัวก็ได้

3. งวดการจ่ายดอกเบี้ย (Coupon Frequency) เป็นการระบุจำนวนงวดของการจ่ายดอกเบี้ยต่อปี เช่น จ่ายทุก 6 เดือน (2 ครั้งต่อปี) จ่ายทุกไตรมาส (4 ครั้งต่อปี) เป็นต้น ทั้งนี้ตราสารหนี้ส่วนใหญ่ในตลาดโดยเฉพาะพันธบัตรภาครัฐจะกำหนดจ่ายดอกเบี้ยทุก 6 เดือน

4. วันที่เสนอขาย (Issue Date) คือ วันที่มีการเสนอขายตราสารหนี้นั้น ๆ

5. วันครบกำหนดไถ่ถอน (Maturity Date) คือ วันครบกำหนดอายุของตราสารหนี้ซึ่งผู้ออกจะต้องจ่ายคืนเงินต้นและดอกเบี้ยงวดสุดท้าย (ถ้ามี) ให้กับผู้ลงทุนในตราสารหนี้

6. อายุของตราสารหนี้ (Issue Term/Tenor) ซึ่งจะมีทั้งตราสารหนี้ระยะสั้นและตราสารหนี้ระยะยาว ทั้งนี้ สำหรับตราสารหนี้ภาครัฐจะใช้เกณฑ์อายุที่ 365 วันเป็นตัวกำหนด หากอายุไม่เกิน 365 วันจะเป็นตราสารหนี้ระยะสั้น หากอายุมากกว่า 365 วัน จะเป็นตราสารหนี้ระยะยาว ขณะที่ตราสารหนี้ภาคเอกชนจะใช้เกณฑ์อายุที่ 270 วัน เป็นตัวกำหนด หากอายุไม่เกิน 270 วันจะเป็นตราสารหนี้ระยะสั้น หากอายุมากกว่า 270 วันจะเป็นตราสารหนี้ระยะยาว

7. ชื่อผู้ออกตราสารหนี้ (Issuer Name) เป็นการระบุว่าใครเป็นผู้ออกตราสารหนี้นั้น ซึ่งหลัก ๆ ก็จะมี 2 กลุ่ม ได้แก่ ภาครัฐและภาคเอกชน นั่นเอง

8. ประเภทของตราสารหนี้ (Type) เป็นการระบุประเภทของตราสารหนี้นั้น เช่น หุ้นกู้มีประกัน/ไม่มีประกันหุ้นกู้ด้อยสิทธิ/ไม่ด้อยสิทธิ เป็นต้น

9. อันดับความน่าเชื่อถือ (Credit Rating) เป็นข้อมูลที่แสดงถึงการประเมินความสามารถในการชำระหนี้ของผู้ออกตราสารหนี้ อันดับความน่าเชื่อถือที่สูงก็ถือว่ามีความปลอดภัยสูง หรือแปลได้ว่า มีความเสี่ยงที่จะไม่ได้รับชำระเงินต้นคืน ค่อนข้างต่ำ อันดับความน่าเชื่อถือนี้จะประเมินจากประวัติทางการเงินและความสามารถในการชำระหนี้ของผู้ออกหุ้นกู้ โดยบริษัทจัดอันดับเครดิตเป็นผู้ทำการประเมิน

10. เงื่อนไขพิเศษ (Options) เป็นการระบุถึงสิทธิพิเศษที่ให้แก่ผู้ออกตราสารหนี้/ผู้ลงทุนตราสารหนี้ ในการเลือกที่จะปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้หรือไม่ เช่น ผู้ออกมีสิทธิในการไถ่ถอนตราสารหนี้ก่อนกำหนด (Call Option) ผู้ลงทุนมีสิทธิในการขายคืนตราสารหนี้ก่อนกำหนด (Put Option) ผู้ลงทุนมีสิทธิในการแปลงสภาพของตราสารหนี้ (Convert Option)

11. ข้อสัญญา (Covenants) เป็นเงื่อนไขที่ผู้ออกหุ้นกู้จะต้องปฏิบัติ (Affirmative Covenants) หรือ ต้องไม่ปฏิบัติ (Negative Covenants) สิ่งหนึ่งสิ่งใดก็ตาม เพื่อรักษาประโยชน์ของผู้ลงทุนในตราสารหนี้นั้น ๆ เช่น กำหนดให้ผู้ออกตราสารหนี้จะต้องดำรงอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (Debt to Equity Ratio) ให้ไม่เกินอัตราที่ระบุไว้

การออกตราสารหนี้ของรัฐบาลจะทำเป็นเอกสาร ซึ่งจะระบุข้อมูลข้างต้นอย่างละเอียดชัดเจน โดยผู้ซื้อหรือผู้ลงทุนจะได้รับเอกสารดังกล่าวหลังจากชำระเงินตามมูลค่าที่กำหนดอยู่ในเอกสารนั้น และสามารถไถ่ถอนเพื่อรับเงินต้นพร้อมดอกเบี้ยหรือผลประโยชน์อื่นใดตามเงื่อนไขที่ได้ระบุในตราสารนั้นเมื่อครบกำหนดระยะเวลา หรืออาจจะนำไปซื้อขายแลกเปลี่ยนในตลาดรองก็ได้ ซึ่งตลาดรองหรือตลาดในการซื้อขายหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หมายถึงการทำหน้าที่เป็นตลาดหรือศูนย์ซื้อขาย ซึ่งกล่าวโดยย่อคือ เป็นที่ที่ให้ผู้ลงทุนสามารถซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า โดยผู้ที่ต้องการประกอบธุรกิจตลาดรองสามารถทำได้โดยการขอใบอนุญาตจากคณะกรรมการ ก.ล.ต. เมื่อได้ใบอนุญาตแล้วจะต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์การประกอบธุรกิจ (สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, 2019)

จากข้อมูลข้างต้น ผู้เขียนมีความเห็นว่า การระดมทุนของรัฐบาลแบบเดิมที่มีขั้นตอนมากมายทางด้านเอกสารเกี่ยวกับการออกตราสารหนี้ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้เกิดระยะห่างระหว่างผู้ลงทุนกับผู้ออกตราสารหนี้ จึงนำมาซึ่งแนวคิดใหม่ในการระดมทุนของรัฐบาล ด้วยเหตุผลดังนี้ 1. การระดมทุนของรัฐบาลเป็นไปอย่างไม่เต็มประสิทธิภาพ

แม้จะมีการกระตุ้นด้วยมาตรการต่าง ๆ เพื่อจูดประสงค์ที่จะให้ประชาชนส่วนใหญ่เข้ามาออมเงิน แต่ประโยชน์ทั้งหลายก็ยังคงอยู่ในกลุ่มผู้มีทุนขนาดใหญ่ ด้วยมูลค่าพันธบัตรที่มีราคาสูง 2. การมีแนวโน้มที่การระดมทุนจะมีอัตราที่ลดลง เนื่องจากการเข้าถึงการออมเงินด้วยวิธีการแบบเดิม ๆ ของรัฐบาลยังไม่ตอบโจทย์ต่อประชาชนเท่าที่ควรตามยุคสมัยและความเจริญทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปทางด้านการติดต่อสื่อสาร หรือการทำธุรกรรมผ่านอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ ซึ่งบางประเทศได้ปรับเปลี่ยนวิธีการไปไกลมากแล้ว 3. การระดมทุนด้วยนวัตกรรมใหม่อย่าง G-Token ไม่ขัดกับหลักฎหมายของไทย และเป็นการส่งเสริมการพัฒนาระบบเศรษฐกิจดิจิทัล ตามนโยบายของรัฐบาล

“G-Token” นวัตกรรมการระดมทุนของรัฐบาล

รัฐบาลไทยได้มีการอนุมัติวิธีการระดมทุนในรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า Government Token (G-Token) เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม พ.ศ. 2568 ตามที่รัฐมนตรีกระทรวงการคลังเสนอ เพื่อเป็นช่องทางใหม่ในการระดมทุนภาครัฐ (ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล, 2568) โดยใช้เทคโนโลยีบล็อกเชนที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความสะดวกในการลงทุน G-Token ถือเป็นนวัตกรรมทางการเงินที่ช่วยให้ประชาชนมีทางเลือกในการลงทุนมากขึ้น และช่วยให้รัฐบาลสามารถบริหารหนี้สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นครั้งแรกที่ภาครัฐใช้รูปแบบสินทรัพย์ดิจิทัลในการระดมทุนจากประชาชนโดยตรง ผู้เขียนจึงมองเห็นว่า เป้าหมายและความสำคัญของการออก G-Token มีหลายประการ เช่น

1. เป็นการเพิ่มเครื่องมือในการระดมทุนของรัฐบาลตามยุคสมัย และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะ G-Token เป็นสินทรัพย์ดิจิทัลที่ซื้อขายผ่านแอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ โดยใช้เทคโนโลยีที่เรียกว่า บล็อกเชน ซึ่งเหมือนสมุดบัญชีดิจิทัลที่ทุกคนตรวจสอบได้ โดย G-Token ไม่ใช่เงินดิจิทัล หรือคริปโทเคอร์เรนซีแบบที่ใช้จ่ายในร้านค้าได้ และไม่เกี่ยวข้องกับโครงการดิจิทัลวอลเล็ตของรัฐบาล

2. เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงการลงทุนให้กับประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะผู้ที่มีเงินลงทุนน้อย ซึ่งที่ผ่านมาอาจไม่สามารถเข้าถึงตราสารหนี้ของรัฐได้อย่างทั่วถึง ซึ่ง G-Token มีจุดเด่นคือ เริ่มลงทุนได้ด้วยเงินจำนวนไม่สูงมาก และมีระยะเวลาการลงทุนสั้น ๆ ทำให้เหมาะกับคนที่ต้องการผลตอบแทนที่มากกว่าฝากเงินธนาคาร แต่ไม่ต้องรอนานเหมือนพันธบัตรบางประเภท ที่สำคัญรัฐบาลเป็นผู้ค้ำประกันจึงมั่นใจได้ว่าเงินจะไม่สูญหายแน่นอน

3. เพื่อช่วยพัฒนาส่งเสริมระบบเศรษฐกิจดิจิทัล ในอนาคต G-Token เป็นสินทรัพย์ดิจิทัลหรือโทเคนดิจิทัล ซึ่งแสดงสัญลักษณ์แทนพันธบัตรที่รัฐบาลระดมทุนจากประชาชนและเข้าถึงได้ผ่าน Wallet โดยกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ นักลงทุนที่ติดตามพันธบัตรออมทรัพย์

และประชาชนทั่วไปที่ต้องการออมเงินอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะกลุ่มที่เพิ่งเริ่มทำงานและคนรุ่นใหม่ ซึ่ง G-Token ช่วยลดต้นทุนของภาครัฐและขับเคลื่อนเศรษฐกิจสู่ระบบดิจิทัล

4. ประชาชนจะได้ประโยชน์สูงสุดจากการระดมทุนของรัฐบาล นับเป็นการลงทุนและออมเงินที่มีความเสี่ยงต่ำและได้ผลตอบแทนที่มั่นคง ขณะเดียวกันรัฐบาลเองได้มีการพัฒนานวัตกรรมการเงินในการบริหารหนี้สาธารณะ ให้สอดรับกับทิศทางของโลกในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้เขียนจึงวิเคราะห์ว่า G-Token เป็นก้าวสำคัญของรัฐบาลไทยในการปรับโฉมการระดมทุนให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล โดยผสมผสานความมั่นคงของภาครัฐเข้ากับความคล่องตัวของเทคโนโลยีบล็อกเชน หากดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ อาจกลายเป็นต้นแบบระดับโลก ในการใช้โทเคนดิจิทัลเพื่อการคลัง ซึ่งในขั้นแรกนี้ ทาง สบน. ได้กำหนดวงเงินในแผนบริหารหนี้เพื่อชดเชยงบประมาณที่ขาดดุล (ประมาณ 5,000 ล้านบาท) ภายในปี พ.ศ. 2568 (สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ, 2568) ต่อมาก็จะเปิดขาย G-Token แก่ประชาชนผ่านช่องทางดิจิทัลต่าง ๆ เช่น แอปกระเป๋าตังค์ หรือแอปทางรัฐที่กระทรวงการคลังกำลังดำเนินการ โดยอาจใช้ตัวแทนที่ได้รับมอบหมาย เช่น ผู้ประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัลที่ได้รับใบอนุญาต และผู้ซื้อถือครองโทเคน (ซึ่งมีข้อมูลแห่งองค์ประกอบของพันธบัตรครบถ้วน) หรือประชาชนที่ซื้อไปจะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบดอกเบี้ยตามที่กำหนด หลังจากครบกำหนดแล้วรัฐบาลหรือตัวแทนจะชำระเงินต้นและดอกเบี้ยให้แก่ผู้ถือโทเคน ตามข้อมูลที่ระบบบันทึกไว้ ซึ่งระบบทั้งหมดจะดำเนินการบนแพลตฟอร์มที่ใช้เทคโนโลยีบล็อกเชน ทำให้มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และลดต้นทุนการดำเนินการของรัฐบาลไปพร้อมกัน

G-Token ในแง่มุมของกฎหมาย

กระทรวงการคลังได้สรุปการออกเงินดิจิทัลให้ประชาชนซื้อในรูปแบบ G-Token แทนการออกพันธบัตรรัฐบาลบางส่วน โดยเป็นวิธีที่ไม่ขัดกับพระราชบัญญัติเงินตรา 2501 ของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) มาตรา 9 ซึ่งบัญญัติห้ามผู้ใดทำ จำหน่าย ใช้หรือนำออกใช้ซึ่งวัตถุหรือเครื่องหมายใด ๆ แทนเงินตรา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง (พระราชบัญญัติเงินตรา พ.ศ. 2501, 2501)

การออก G-Token จึงเป็นอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังที่สามารถกำหนดขอบเขตและเงื่อนไขใด ๆ ในการอนุญาตได้การออก G-Token เป็นการปรับรูปแบบการระดมทุนที่มีอยู่เดิม โดยเป็นการเปลี่ยนแพลตฟอร์มจากพันธบัตรรัฐบาลที่ส่วนใหญ่ขายให้กับสถาบันการเงิน มาเป็นรูปแบบดิจิทัลที่เปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ด้วยวงเงินที่ต่ำลง การออกโทเคนดิจิทัล เป็นหนึ่งในวิธีการระดมทุนที่รัฐบาลอาจ

นำมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำธุรกรรมให้สะดวก รวดเร็ว และมีต้นทุนที่ต่ำ รวมถึงเป็นทางเลือกในการลงทุนและการออมของประชาชน โดยเทียบได้กับการออกพันธบัตรรัฐบาล ดังนั้น การออก G-Token จำเป็นต้องมีระบบและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพและปลอดภัย เป็นไปตามกรอบกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการคุ้มครองประชาชนผู้ลงทุนเทียบเท่ากับพันธบัตรรัฐบาล ในปัจจุบันการออก G-Token อยู่ภายใต้กรอบกฎหมายสำคัญ 2 ฉบับ คือ (ฐานเศรษฐกิจ, 2568)

1. พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้อำนาจกระทรวงการคลังในการกู้เงินเพื่อชดเชยการขาดดุลงบประมาณ ด้วยวิธีการเสนอขายให้แก่ผู้มีสิทธิซื้อโดยตรง ผ่านผู้ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล ได้แก่ ศูนย์ซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล นายหน้าซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล หรือนิติบุคคลอื่นที่สามารถรับคำสั่งซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัลได้ ดังนี้ (พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548, 2548)

1.1 กำหนดให้กระทรวงการคลังออกโทเคนดิจิทัลตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล โดยวงเงินกู้ตามกรอบการกู้เงินเพื่อชดเชยการขาดดุลงบประมาณ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ

1.2 กำหนดให้กระทรวงการคลัง อาจมอบหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัลเป็นตัวแทนของกระทรวงการคลังในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ให้บริการระบบเสนอขายโทเคนดิจิทัล ศูนย์ซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัลหรือนายหน้าซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล มีหน้าที่ดำเนินการด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำและการออกโทเคนดิจิทัล นายทะเบียน หรือผู้รับฝากโทเคนดิจิทัล เป็นต้น

1.3 กำหนดให้กระทรวงการคลังเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเสนอขายโทเคนดิจิทัลให้แก่ผู้มีสิทธิซื้อโดยตรงผ่านศูนย์ซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล นายหน้าซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล หรือนิติบุคคลอื่นที่สามารถรับคำสั่งซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัลได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนความเหมาะสมของค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเสนอขายโทเคนดิจิทัลนั้น เช่น กำหนดให้กระทรวงการคลังจัดทำหนังสือชี้ชวนเผยแพร่เป็นการทั่วไป อย่างน้อยต้องกำหนดเกี่ยวกับวงเงิน อายุ อัตราดอกเบี้ย และเงื่อนไขการโอนและกำหนดประเภทผู้มีสิทธิซื้อ ได้แก่ บุคคลธรรมดา นิติบุคคลที่ไม่แสวงหากำไร หรือนิติบุคคลอื่นตามที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนด เป็นต้น

1.4 กำหนดให้กระทรวงการคลัง กำหนดหลักเกณฑ์การชำระดอกเบี้ยและการใช้เงินตามโทเคนดิจิทัล โดยให้กระทรวงการคลังหรือนิติบุคคลอื่นใด ที่กระทรวงการคลังมอบหมาย โอนเงินให้แก่ผู้ถือโทเคนดิจิทัลหรือผู้รับตามที่นายทะเบียนกำหนด ทั้งนี้ ตามที่ได้รับแจ้งจากนายทะเบียน

1.5 กำหนดให้การโอนโทเคนดิจิทัลดำเนินการตามวิธีการที่ศูนย์ซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล นายหน้าซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัล หรือนิติบุคคลอื่นใดที่สามารถรับคำสั่งซื้อขายสินทรัพย์ดิจิทัลได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้โอนได้เปิดบัญชีเก็บรักษาโทเคนดิจิทัลของตนไว้โดยให้มีผลสมบูรณ์เมื่อผู้โอนนั้นได้บันทึกการรับโอนโทเคนดิจิทัลเข้าไปในบัญชีของผู้รับโอนแล้ว ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการพัฒนากลไกการบริหารหนี้สาธารณะให้มีประสิทธิภาพและภาครัฐสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่หลากหลายมากขึ้น ตลอดจนเป็นการส่งเสริมการออมของภาคประชาชน อันสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการวางรากฐานเศรษฐกิจดิจิทัล พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลที่มีคุณภาพ มั่นคง ปลอดภัย ครอบคลุมเพียงพอ และเข้าถึงได้ทั้งในด้านพื้นที่และราคา เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2. พระราชกำหนดการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล พ.ศ. 2561 โดย G-Token มีการกำหนดสิทธิให้ผู้ถือมีสิทธิได้รับชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ย ตามเงื่อนไขที่กระทรวงการคลังกำหนด จึงมีลักษณะเป็นหน่วยข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ และมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดสิทธิของผู้ถือในการเข้าร่วมลงทุนในโครงการหรือกิจการใด ๆ หรือกำหนดสิทธิในการได้มาซึ่งสินค้าหรือบริการหรือสิทธิอื่นใดที่เฉพาะเจาะจง และเข้าข่ายเป็นโทเคนดิจิทัล ตามมาตรา 3 แห่งพระราชกำหนดการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล พ.ศ. 2561 ซึ่งต้องเป็นไปตามพระราชกำหนดดังกล่าวและกฎเกณฑ์ที่ออกโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ล.ต. จะเสนอแนวทางในการกำกับดูแลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของ G-Token ให้คณะกรรมการ ก.ล.ต. พิจารณาต่อไป (พระราชกำหนดการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล พ.ศ. 2561, 2561)

อย่างไรก็ตาม ผู้เขียนวิเคราะห์เรื่องการออก G-Token ว่า ยังคงดำเนินการภายใต้พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ.2548 ซึ่งเปิดช่องทางให้รัฐบาลสามารถเลือกวิธีการระดมทุนที่เหมาะสม กระทรวงการคลังเสนอให้ใช้โทเคนดิจิทัลเพื่อกู้เงินแทนการออกพันธบัตรแบบดั้งเดิม ส่วนด้านที่เกี่ยวข้องกับสำนักงาน ก.ล.ต. หาก G-Token ไม่เข้าข่ายตราสารหนี้ และไม่ใช่หลักทรัพย์ ตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ก็สามารถดำเนินการภายใต้ พ.ร.ก. การประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล พ.ศ. 2561 แทนได้ ก็หมายความว่า G-Token จะอยู่ในกรอบกฎหมายของสินทรัพย์ดิจิทัลและต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องของ ก.ล.ต. ปลอดภัย โปร่งใส ประชาชนเข้าถึงได้ ถือเป็นอีกหนึ่งในตัวเลือกการออมเงินของประชาชน (พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535, 2535)

ข้อดีข้อเสียและสิ่งที่ต้องระวังของ G-Token

จากข้อมูลที่ได้ศึกษามาพบว่า G-Token มีลักษณะคล้ายกับพันธบัตรรัฐบาล แต่อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยผู้ลงทุนจะได้รับสิทธิในการได้รับชำระคืนเงินต้นและดอกเบี้ยตามเงื่อนไขที่กระทรวงการคลังกำหนด แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น G-Token ยังคงเป็นเรื่องใหม่ที่ผู้สนใจควรต้องศึกษาและพิจารณา ซึ่งผู้เขียนมองเห็นว่า G-Token มีข้อดีและข้อเสีย อีกทั้งความเสี่ยงที่ต้องพึงระวังอยู่หลายประการ ดังนี้

ข้อดีของ G-Token เนื่องจากเป็นสินทรัพย์ดิจิทัลที่ออกโดยมีกฎหมายรองรับอีกทั้งรัฐบาลยังรับประกันจึงมีข้อดีอยู่หลายประการ อาทิ 1. ปลอดภัย เพราะรัฐบาลเป็นผู้ออกและค้ำประกัน โอกาสเสียเงินแทบไม่มี 2. ผลตอบแทนดีกว่าเงินฝาก เพราะอัตราดอกเบี้ยสูงกว่าฝากธนาคารทั่วไป เหมาะกับคนที่ต้องการให้เงินงอกเงย 3. โปร่งใสและรวดเร็ว ช่วยให้ทุกธุรกรรมตรวจสอบได้ ลดโอกาสทุจริต และซื้อขายได้ไว ไม่ต้องรอนาน 4. สภาพคล่องดี ถ้าต้องการเงินคืน สามารถขาย G-Token ในตลาดรองได้ทันที ไม่ต้องรอครบกำหนด 5. ลงทุนง่าย ทุกคนเข้าถึงได้ ผู้ที่สนใจไม่จำเป็นต้องเป็นนักลงทุนรายใหญ่ เพียงมีเงินขั้นต่ำที่รัฐบาลกำลังพิจารณากำหนดก็ซื้อได้ และทำธุรกรรมผ่านมือถือไม่ต้องไปธนาคาร 6. โปร่งใสและรวดเร็ว ช่วยให้ทุกธุรกรรมตรวจสอบได้ ลดโอกาสทุจริต และซื้อขายได้รวดเร็วมากขึ้น

ข้อเสียและสิ่งที่ต้องระวัง เนื่องจากเป็นครั้งแรกของโลกที่รัฐบาลไทยจะเป็นผู้ออกตราสารหนี้แบบดิจิทัลเพื่อการระดมทุน อาจจะมีข้อเสียที่ต้องระวัง เช่น 1. ผลตอบแทนในระยะแรกอาจจะไม่สูงเท่าหุ้น แม้จะดีกว่าเงินฝาก แต่ผลตอบแทนอาจต่ำกว่าการลงทุนที่ความเสี่ยงสูง เช่น หุ้นหรือคริปโทเคอร์เรนซี 2. ระบบด้านความปลอดภัยยังมีความเสี่ยง แม้จะพยายามป้องกันเต็มที่ ถ้ารูปแบบการจำหน่ายหรือแพลตฟอร์มถูกโจรกรรมข้อมูลก็อาจจะมีปัญหา 3. ความผันผวนของราคา แม้รัฐบาลจะค้ำประกันเงินต้นและผลตอบแทน แต่ถ้าขายในตลาดรอง ราคาอาจขึ้นลงตามความต้องการของตลาด 4. ค่าใช้จ่ายเริ่มต้นการพัฒนาระบบและแพลตฟอร์มต้องใช้เงินลงทุนจำนวนมากในช่วงแรก ซึ่งอาจกระทบกับงบประมาณของรัฐบาล 5. ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งผู้ที่ไม่ถนัดการใช้แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์อาจรู้สึกว่ายุ่งยากต้องเรียนรู้วิธีสมัครและซื้อผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล 6. สิ่งที่ต้องพิจารณาคืออาจจะมีค่าเสียโอกาสหากจะใช้เงินลงทุนในด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้ลงทุนควรต้องคิดให้รอบด้านก่อนการลงทุนใน G-Token ด้วย

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า แนวคิด G-Token ของรัฐบาลไทยเป็นการพลิกโฉมการระดมทุนของภาครัฐผ่านเทคโนโลยีบล็อกเชนที่มีข้อดีและข้อเสียที่ควรพิจารณาอย่างรอบด้าน แม้อัตราดอกเบี้ยจะสูงกว่าฝากธนาคารและเหมาะกับผู้ที่ต้องการให้เงินงอกเงยในระยะสั้น แต่ ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีและความเข้าใจของประชาชนยังมีอยู่แบบจำกัด อีกทั้งยังต้อง

ติดตามการปรับปรุงกฎหมายและแนวทางการกำกับดูแลเพื่อรองรับการใช้งานในวงกว้างต่อไปในอนาคต

สรุป

Government Token หรือ G-Token ถือว่าเป็นนวัตกรรมการระดมทุนและการประยุกต์เทคโนโลยีบล็อกเชน โดยนำมาบูรณาการกับการบริหารหนี้สาธารณะของรัฐบาลไทย สามารถดำเนินการได้ภายในกรอบของกฎหมายในด้านที่เกี่ยวกับการเงินและสินทรัพย์ดิจิทัล ซึ่งนับว่าเป็นแนวคิดในการระดมทุนที่เท่าทันกับยุคสมัย และอาจเป็นนวัตกรรมของรัฐบาลแรกของโลกที่ใช้แนวคิดนี้ เนื่องด้วยอำนาจของการติดต่อสื่อสารและความสะดวกคล่องตัวในการใช้อุปกรณ์โทรศัพท์พกพาเคลื่อนที่ ส่งผลให้การทำธุรกรรมทางการเงินหรือการลงทุนต่าง ๆ ผ่านช่องทางนี้ได้รับการตอบสนองจากประชาชนและผู้ลงทุนมากขึ้น แทนการลงทุนในพันธบัตรแบบเก่าที่มีขั้นตอนยุ่งยาก

องค์ความรู้ที่ได้จากบทความนี้ผู้เขียนสามารถสรุปได้ว่า การที่รัฐบาลหันมาใช้เครื่องมือหรือตัวช่วยในการระดมทุนในรูปแบบใหม่ ๆ ถือเป็นนวัตกรรมที่น่าสนใจและอาจมีแนวโน้มที่จะได้รับการตอบรับจากประชาชนและสังคมโดยรวมเพิ่มขึ้น เนื่องจากความสะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา ลดขั้นตอนและต้นทุนบางอย่างของผู้สนใจลงทุนด้วย การให้ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้กับนวัตกรรมทางด้านการเงินและการลงทุนแบบใหม่ ๆ ก็เป็นแนวความคิดที่น่าสนใจ แต่อย่างไรก็ตาม นวัตกรรมการระดมทุนนี้เป็นเรื่องใหม่สำหรับประชาชนส่วนมาก เทคโนโลยีเป็นสิ่งที่ดีหากมีการนำมาใช้อย่างสร้างสรรค์ แต่ในทางกลับกันก็อาจจะมีคนบางกลุ่มที่พยายามจะแสวงหาผลประโยชน์ตามช่องโหว่ซึ่งอาจจะมี ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่นักลงทุนและประชาชนผู้สนใจควรต้องระวังรอบคอบ และสิ่งที่น่าขบคิดก็คือ หากว่าการดำเนินการตามนวัตกรรมนี้ประสบความสำเร็จ หรือสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนส่วนมากในประเทศได้ ก็มีแนวโน้มว่ารัฐบาลนี้และรุ่นต่อ ๆ ไปจะนำนโยบายนี้ไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานภาครัฐหรือรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ ก็เป็นได้ ซึ่งความมุ่งหมายหลักของการออกนวัตกรรมใหม่ๆ ก็เพื่อจะให้มีเงินเข้ามาในระบบงบประมาณของรัฐบาล อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาประเทศนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

ชาลิสา ชัยทรัพย์ไพศาล. (2568). *“G-Token” นวัตกรรมการเงินใหม่ พลิกโฉมการลงทุนยุคดิจิทัล*. สืบค้น 25 พฤษภาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/Lpl0m

ฐานเศรษฐกิจ. (2568). *ทำความรู้จัก Government Token : G-Token คืออะไร ลงทุนอย่างไร*. สืบค้น 2 มิถุนายน 2568, จาก https://shorturl.asia/w6lz1

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2563). *รู้จักประเภทตราสารหนี้*. สืบค้น 27 พฤษภาคม 2568, จาก https://www.setinvestnow.com/th/bond/types-of-bonds

พระราชกำหนดการประกอบธุรกิจสินทรัพย์ดิจิทัล พ.ศ. 2561. (2561, 13 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอน 33 ก. หน้า 44.

พระราชบัญญัติการบริหารหนี้สาธารณะ พ.ศ. 2548. (2548, 2 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 122 ตอน 12 ก. หน้า 4.

พระราชบัญญัติเงินตรา พ.ศ. 2501. (2501, 26 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 75 ตอนที่ 65 หน้า 412.

พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535. (2535, 16 พฤษภาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 109 ตอน 22. หน้า 2.

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2019). *ตลาดรองและองค์กรที่เกี่ยวเนื่อง*. สืบค้น 1 มิถุนายน 2568, จาก https://shorturl.asia/UCrV1

สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ. (2568). *ตราสารหนี้*. สืบค้น 8 มิถุนายน 2568, จาก https://www.pdmo.go.th/th/faq-bond

Capterra Glossary. (1999). *Capterra Glossary "Token"*. Retrieved June 10, 2025, from https://www.capterra.com/glossary/token/

SCB 10X. (2022). *Understand The Origin of Tokens*. Retrieved May 20, 2025, from https://www.scb10x.com/blog/whatis-token

ThaiBMA. (2024). *Get to know debt instruments*. Retrieved June 8, 2025, from https://www.thaibma.or.th/EN/Investors/Individual/basic-101.aspx

ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*

TRISIKKHA FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

ธนิต สินศุภสว่าง, ตากเพชร เลขาวิจิตร, กนกนุช ตันเจริญ
Thanit Sinsuphasawang, Takpech Lakhavijit, Kanoknuch Tonjaroen
บริษัท เอสที.ดีเวลอปเมนท์ พลัส จำกัด
St.Development Plus Co., Ltd.
Corresponding Author E-mail: sinsuphswangthnit@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการให้บริการและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งยกระดับศักยภาพบุคลากรทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม โดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบด้วยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ทั้งนี้การลงทุนในมนุษย์ถือเป็นการลงทุนระดับชาติที่ช่วยสร้างประสิทธิภาพและความก้าวหน้าให้แก่องค์กรและประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนจำเป็นต้องบูรณาการกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล การพัฒนาพฤติกรรมและวินัย สมาธิ การพัฒนาจิตใจให้มั่นคง และปัญญา การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาสามารถเสริมสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีสุขภาวะทางจิตใจและมีปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบต่อสังคมได้ดียิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรผสานหลักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เข้ากับหลักไตรสิกขาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพครบทั้งด้านความรู้ คุณธรรม และทักษะการทำงาน สามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรและบรรลุเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ไตรสิกขา; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

*Received May 11, 2025; Revised August 22, 2025; Accepted August 27, 2025

Abstract

This academic article aimed to study and propose guidelines for applying the principle of Tiisikha (Threefold Training) in the development of human resources in local administrative organizations, which were governmental bodies playing a vital role in providing services and improving the quality of life of the people. Human resource development is considered an essential mission intended to enhance the capacities of personnel in terms of knowledge, skills, and morality, in accordance with the human resource development process consisting of training, education, and development. Investment in human resources is regarded as a form of national investment that enhanced efficiency and progress for both organizations and the country. However, sustainable human resource development requires integration with Buddhist principles, particularly Tisikkha, which comprised Sila, the development of behavior and discipline; Samadhi, the cultivation of mental stability; and Panna, the enhancement of knowledge, understanding, and analytical thinking. The application of Tisikkha contributed to personnel developing appropriate behaviors, stable mental health, and wisdom to solve problems prudently, resulting in more effective and responsible work performance. The development of human resources in local administrative organizations should combine academic approaches to human resource development with the principle of Tisikkha in a systematic manner, so that personnel would achieve complete potential in knowledge, morality, and professional competence, thereby enabling them to fulfill organizational missions and achieve local development goals effectively and sustainably.

Keywords: Tri-Sikkha; Human Resource Development; Local Government Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เพื่อประชาชน บริหารทรัพยากรของประเทศเพื่อประชาชน ได้ใช้ศักยภาพบุคลากรในการดำเนินงานตามแผนและนโยบาย ทั้งนี้บุคลากรก็จะต้องมีศักยภาพด้วยเช่นกัน แต่ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีศักยภาพมากเพียงใด แต่หากขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้วก็ไม่อาจบรรลุเป้าหมาย

ขององค์กรได้ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีแผนในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้กำหนดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลัก ๆ คือ การกำหนดมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล และพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ต้องปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในลักษณะของการให้บริการ ซึ่งเป็นบริการสาธารณะ อีกส่วนหนึ่ง คือ การดำเนินการพัฒนาองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีศักยภาพสูง เพื่อตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยเหตุนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกระดับจึงต้องมีภารกิจในส่วนของการพัฒนาบุคลากรคือจัดการฝึกอบรมหรือจัดการศึกษาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสมบูรณ์ได้ก็ต้องอาศัยกระบวนการในการพัฒนาที่เป็นระบบ และมีการประยุกต์หลักการวิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสม จึงจะสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้บรรลุเป้าหมายได้ ในบทความนี้ผู้เขียนจึงเสนอแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประยุกต์หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา (วิ.มหา (ไทย) 1/1/33) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) กับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา (Nadler, 1980) โดยแนวทางดังกล่าวจะต้องบูรณาการระหว่างหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และหลักไตรสิกขา ให้เกิดความเหมาะสมจึงจะเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพที่สูงขึ้นตามลำดับสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศเพื่อประโยชน์ของประชาชน การปฏิบัติงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพสูง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าบุคลากรจะมีความสามารถมากเพียงใด หากปราศจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเป็นระบบ ก็ย่อมไม่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยเหตุนี้ จึงได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยบูรณาการหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญาเข้ากับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler (1980) ที่มุ่งเน้นการฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างทั้งคุณธรรม ความมั่นคงทางจิตใจ และความรู้ความสามารถแก่บุคลากร จนนำไปสู่การพัฒนาที่มีความยั่งยืน และส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายสูงสุดในที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ก่อนเข้าสู่เนื้อหาไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเบื้องต้นก่อน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญาที่สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมนุษย์นับได้ว่าเป็นทรัพยากรทางการบริหารชนิดหนึ่งที่มีค่ามาก เพราะมนุษย์หรือคนนั้นสามารถที่จะใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์การซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะต้องคำนึงถึงเป็นประการแรกก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ หรือคนในองค์การและสังคมประเทศชาติเหล่านั้นเป็นผู้มีคุณภาพแล้วหรือยัง ส่วนคนที่มีคุณภาพแล้วก็สามารถเพิ่มคุณภาพได้อีก เพราะฉะนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทุนที่มีค่าและสามารถให้ผลตอบแทนได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการพัฒนา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานและเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะทัศนคติและประสบการณ์ให้แก่บุคลากร และพัฒนาให้คนในองค์การมีความก้าวหน้าทันสมัย และยังเป็นการเตรียมบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าไปสู่ระดับสูงขึ้นไปดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์การ ซึ่งการลงทุนในมนุษย์นั้นสามารถทำได้ทั้งในส่วนของการพัฒนาด้านการศึกษา สาธารณสุข อาหารเครื่องอุปโภคบริโภค และระบบการจ้างงานให้กับคนในประเทศ อย่างนี้เป็นต้นตลอดจนเมื่อเข้ามาทำงานยังต้องมีการลงทุนกันต่อไป Marshall (1920) ได้กล่าวว่า การศึกษาเป็นการลงทุนระดับชาติ และมูลค่าทั้งหมดของการลงทุนก็คือการลงทุนในมนุษย์นั่นเอง ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่านพอประมวลได้ดังนี้

นักวิชาการได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศหนึ่งมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่างไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์การและประเทศชาติ ดังนี้ (ดนัย เทียนพุฒ, 2542)

1. ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การซึ่งการเรียนรู้ใน 3 ระดับ คือ

1.1 การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง

1.3 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การเสริมสร้างศักยภาพของตนให้เป็นผู้มีความรู้รอบด้าน ทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เป้าหมายเดียวกัน พร้อมบูรณาการการใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. การพัฒนาระดับมหภาค เมื่อองค์กรสามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบแล้ว การพัฒนาจะขยายสู่ระดับที่กว้างขึ้น ดังนี้

2.1 การพัฒนาในระดับชุมชนหรือระดับประเทศ เน้นการสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่มีรากฐานจากบริบทของตนเอง โดยเฉพาะภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งถือเป็นทรัพยากรทางปัญญาที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ

2.2 การพัฒนาในระดับภูมิภาค มุ่งเสริมสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายและการแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขันในเวทีภูมิภาค รวมถึงการพัฒนาทักษะการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้สามารถรับมือกับความท้าทายทางธุรกิจในระดับนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การพัฒนาในระดับนานาชาติ เป็นขั้นสูงสุดของการพัฒนา ที่รวมเอาการเรียนรู้และการพัฒนาให้เป็นกระบวนการเดียวกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร เทคโนโลยี ระบบการจัดการ และแหล่งทุน เพื่อยกระดับสู่ความสามารถในการแข่งขันระดับโลกในฐานะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนา คือ การส่งเสริมให้บุคคลได้รับการศึกษาอบรมที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นให้เนื้อหาการเรียนรู้เหมาะสมกับช่วงวัยและระดับความพร้อมของแต่ละคน ตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนหลักการนี้ คือ การเปรียบเทียบระดับความสามารถในการเรียนรู้ของคนกับบัวสี่เหล่า เพื่อแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของศักยภาพในการพัฒนา นอกจากนี้ พระพุทธเจ้ายังได้จำแนกบุคคลออกตามลักษณะนิสัยหรือจริต 6 เพื่อให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลแต่ละกลุ่ม อีกทั้ง ทรงเน้นให้ผู้เรียนฝึกฝนด้วยตนเองผ่านการลงมือปฏิบัติจริง เช่น แนวทางในการคัดเลือกผู้เข้าสู่เพศบรรพชิตซึ่งต้องผ่านกระบวนการพิจารณาโดยคณะสงฆ์อย่างรอบคอบก่อนรับเข้าเป็นสมาชิกในหมู่สงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับ

การฝึกหัดอบรม และการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนพรรษาครบ 5 พรรษา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่ามีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์การ เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัตินโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์นโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง (พะยอม วงศ์สารศรี, 2540)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถจำแนกออกได้เป็นสองแนวทาง แนวทางแรก คือ การมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าเชิงเศรษฐกิจและสังคม โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพเพื่อให้สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนของประเทศได้ ส่วนอีกแนวทางหนึ่ง คือ การมองมนุษย์ในฐานะปัจเจกบุคคลที่มีคุณค่าในตัวเอง การพัฒนาในมิตินี้จึงมุ่งเน้นที่การเติมเต็มชีวิตของมนุษย์ให้สมบูรณ์ มีความสุข เป็นอิสระ และเข้าถึงความดีงามของชีวิตตามเป้าหมายเฉพาะของแต่ละคน (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2543) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่ถูกวางแผนอย่างมีระบบและต่อเนื่อง เพื่อยกระดับความสามารถในการทำงานของบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ซึ่งครอบคลุมถึงการจัดกิจกรรมอบรม การถ่ายทอดความรู้ และการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว (อำนวย แสงสว่าง, 2540) นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังหมายถึงการบริหารจัดการบุคคลตั้งแต่ขั้นตอนการคัดสรรและแต่งตั้งบุคลากรที่เหมาะสม ไปจนถึงการดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้และศักยภาพของตนได้อย่างต่อเนื่องในการทำงานภายในองค์กร เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2546) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้น ต้องพัฒนาในด้านร่างกาย และจิตใจไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนั้น จะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์ หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้ว ต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั้นเองประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (อำนาจ เจริญศิลป์, 2543) และเติมศักดิ์ ทองอินทร์ (2547) ได้กล่าวถึง แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรื่ององค์ประกอบของระบบ อธิบายว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า เช่น บุคลากร งบประมาณ และผู้ฝึกสอน กระบวนการดำเนินงาน เช่น การจัดการเรียนรู้ การฝึกทักษะ และการเสริมสร้างศักยภาพ และผลลัพธ์หรือปัจจัยนำออก หรือก็คือ บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จในการพัฒนามนุษย์สะท้อนผ่านการเปลี่ยนแปลงในระดับจิตใจ ความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งนำไปสู่

การสร้างแรงผลักดันให้เกิดแนวคิดหรือโครงการใหม่ ๆ อยู่เสมอ ดังนั้น ในองค์กรที่บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น ความคาดหวังในการปรับปรุงระบบต่าง ๆ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน หรือสวัสดิการด้านสุขภาพย่อมเพิ่มขึ้นเช่นกัน ในระดับชาติ เมื่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์พัฒนาขึ้น ความต้องการบริการจากรัฐที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อประชาชนก็ยิ่งทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น อันเป็นผลสะท้อนโดยตรงจากการพัฒนาคนอย่างแท้จริง

การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการหนึ่งในการเสริมสร้างการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน เป้าหมายหลักคือการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเนื้อหาของการอบรมมักครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับงานได้ทัน

การศึกษา (Education) ถือเป็นแนวทางพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เนื่องจากกระบวนการให้การศึกษาช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่เหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพในการปรับตัวในทุกมิติของชีวิต สำหรับในบริบทขององค์กร การศึกษามักมุ่งไปที่การเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับบทบาทหรือหน้าที่ในอนาคต โดยเน้นการวางรากฐานที่มั่นคงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในภารกิจขององค์กร หรือใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมความพร้อมของพนักงานสำหรับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นในสายงาน ซึ่งอาจต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระยะยาว

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดเน้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่องค์การต้องการ ซึ่งการพัฒนาองค์การนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์การ เพื่อการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพบุคลากรและความก้าวหน้าขององค์การ เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงปัจจัยอื่น ๆ ให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ การลงทุนในมนุษย์จึงเปรียบเสมือนการลงทุนระดับชาติที่สร้างผลตอบแทนอย่างยั่งยืนโดยครอบคลุมทั้งการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในงานปัจจุบัน การศึกษาเพื่อวางรากฐานความรู้รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และการพัฒนาเพื่อปรับปรุงองค์การให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องดำเนินการทั้งในระดับบุคคล ทีม องค์การ ตลอดจนสังคมและประเทศชาติ เพื่อสร้างศักยภาพและคุณธรรมควบคู่กัน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคนที่สมบูรณ์ มีความรู้ คุณธรรม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรของรัฐในระดับภูมิภาค 7,850 แห่ง แบ่งเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง เทศบาลตำบล 2,469 องค์การบริหารส่วนตำบล 5,303 แห่ง และการปกครองในรูปแบบพิเศษอีก 2 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2567) เกิดจากแนวคิดของการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางลงสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนเป็นใหญ่ในการบริหารอำนาจของตน ซึ่งอำนาจการบริหารส่วนหนึ่งมาจากรัฐบาลกลาง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการตัดสินใจบริหารจัดการกันเองในท้องถิ่นของตน (พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร, 2552) องค์การปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทท้องถิ่นทั่วไปที่แบ่งการบริหารออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล รวมเป็น 3 ระดับ ต่อมาเป็นองค์การปกครองในรูปแบบพิเศษที่แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบเท่านั้น คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา การบริหารจัดการได้ถูกกำหนดไว้ในหมวด 9 แห่งการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 285-288 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยสรุปคือ ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่นและมีวาระการบริหารอยู่ 4 ปี ผู้บริหารและสมาชิกสภาจะมาจากการเลือกตั้ง ส่วนหนึ่งที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ข้าราชการประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะที่สำคัญ คือ เป็นองค์กรภาครัฐที่มีสถานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งอยู่ในสายบังคับบัญชาของส่วนราชการ ซึ่งผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและมีหัวหน้าส่วนราชการคอยกำกับดูแล มีอำนาจในการบริหารจัดการจัดเก็บรายได้เพื่อมาบำรุงท้องถิ่นของตนเอง องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญกับการบริหารประเทศ คือ เป็นสถาบันชั้นต้นที่ปลูกฝังการปกครองแบบประชาธิปไตยให้กับประชาชน และการเรียนรู้การเมืองในระดับท้องถิ่นก่อนไปสู่ระดับชาติ สร้างความรู้และความเข้าใจในระบบการเมืองให้กับประชาชน เป็นเวทีแรกที่นักการเมืองจะได้พัฒนาศักยภาพทางการเมืองก่อนเข้าสู่การเมืองระดับประเทศ (โกวิทย์ พวงงาม, 2542)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนด โดยการดำเนินการพัฒนาระบบ รูปแบบและโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งนั่นหมายความว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามมาตรฐานที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดแนวทาง วางระบบ และสร้างตัวชี้วัดเอาไว้ (กฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559, 2559)

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดจากแนวคิดการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางลงสู่ท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายเพื่อการอำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนในด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่าง ๆ เป็นสถาบันการเมืองในชั้นต้นที่จะทำการหล่อหลอมประชาชนให้รู้และเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตย และเป็นเวทีสำคัญในชั้นต้นสำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการเมืองก่อนเข้าสู่การเมืองระดับชาติต่อไป โดยการบริหารจัดการใช้แนวทางและนโยบายจากรัฐบาลส่วนกลางในการบริหาร รวมทั้งใช้งบประมาณจากรัฐในฐานะที่เป็นหน่วยรับงบประมาณหนึ่งของรัฐบาล

หลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำว่า ไตรสิกขา หมายถึง การศึกษาและการฝึกฝนใน 3 ด้านหลัก ซึ่งคำว่า สิกขา แปลว่า การเรียนรู้ การฝึกอบรม หรือการพัฒนาตนเอง ทั้งทางกาย วาจา จิต และปัญญา เพื่อยกระดับตนเองไปสู่ความสมบูรณ์แห่งชีวิต และมุ่งสู่จุดหมายสูงสุดของการดำเนินชีวิตในทางพระพุทธศาสนา (พระพรหมคุณากรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2555) ไตรสิกขา ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ศีลสิกขา การฝึกฝนเพื่อควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจาให้อยู่ในกรอบแห่งความดีงาม

2. จิตตสิกขา การฝึกจิตให้มั่นคงเป็นสมาธิ ไม่หวั่นไหวไปตามอารมณ์หรือสิ่งยั่วยุภายนอก

3. ปัญญาสิกขา การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในสัจธรรมของชีวิต เพื่อให้เกิดปัญญาในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

ในการบริหารงานบุคคลนั้นมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องหลายหลักธรรม แต่ในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้กับการบริหารคน เนื่องจากมีการคิดว่าในการดำเนินชีวิตของคนควรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในชีวิตหรือในหน้าที่การงาน พร้อมทั้งรู้จักใช้สติในการพิจารณาสถานการณ์ มีความรอบคอบ และใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา หากสามารถตั้งต้นได้ด้วยหลักคิดเช่นนี้ ก็ย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างไม่ยากเย็น และเมื่อพิจารณาหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา หากนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ก็จะสามารถยกระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและความรับผิดชอบที่สูงยิ่งขึ้น ในพระพุทธศาสนามีมิติมุมมองต่อการพัฒนาคนว่า คนเราจะเก่งหรือมีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวไม่ได้ สิ่งที่สำคัญคือ คนเราจะต้องมีคุณธรรมความดีอยู่ในคนคนนั้นด้วย กล่าวคือพระพุทธศาสนาจะเป็นหลักวิชาที่จะพัฒนาให้คนเป็นคนเก่ง จึงจะได้ชื่อว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ แต่ทั้งนี้

ทั้งนั้นพระพุทธศาสนาก็ไม่ได้ปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีแบบตะวันตกทีเดียว หากแต่หลักทางพระพุทธศาสนานั้นกลับสอนให้นำเอาหลักทางวิชาการมาประยุกต์ร่วมกันเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์เพียบพร้อมและสอดคล้องอย่างลงตัวตามหลักธรรมชาติ สำหรับหลักธรรมที่จะนำมาพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ที่จะมีทั้งวิชาและจรณะนั้นก็คงต้องยกเอาหลักไตรสิกขามาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่ถึงพร้อมทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา

1. การพัฒนาด้านศีล หรือการพัฒนาพฤติกรรม ในการฝึกหรือพัฒนาคนให้มีความรับผิดชอบนั้น ถ้าเริ่มจากไตรสิกขา ศีลจะเป็นเรื่องของการวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบเป็นวินัยขึ้นมา โดยมากจะใช้วินัยนี้เป็นฐานก่อน ทำให้คนที่ไม่มีความรับผิดชอบต้องมีความรับผิดชอบ โดยที่คนต้องทำตามกฎเกณฑ์กติกาที่กำหนดขึ้นนั้นในขณะนี้ เป็นต้น ถ้าความสำนึกในจิตใจของเขายังไม่มี การปฏิบัตินั้นก็ได้แค่พฤติกรรมที่แสดงออกมาในขั้นศีลเท่านั้น ศีลอย่างนี้ยังไม่มั่นคง เพราะไม่ใช่เกิดจากจิตสำนึก ไม่มีการพัฒนาด้านจิตมาช่วยหนุน จึงต้องฝึกด้านจิตเข้ามาร่วมด้วย เช่น ให้มีบรรยากาศที่ดีงาม มีความสบายใจ มีความสุขในการทำงานที่ตนรับผิดชอบ และถ้าจะให้ดีกว่านั้น ก็ต้องอาศัยปัญญาเข้ามาช่วยเสริม คือให้เห็นประโยชน์หรือคุณค่าในการที่ทำอย่างนั้น ซึ่งอาจจะต้องมีการชี้แจงอบรมทางด้านความรู้ให้เห็นเหตุผลในการที่จะต้องมีความรับผิดชอบ แต่ในเบื้องต้นของการฝึกจะเริ่มด้วยส่วนที่เป็นรูปธรรมที่เป็นของหยาบ มองเห็นง่าย ศีลจึงมาก่อน เพื่อสร้างพฤติกรรมเคยชินไว้ เมื่อพฤติกรรมมีความเคยชินแล้ว ก็ถือได้ว่าสำเร็จไปแล้วขั้นหนึ่ง คือ ในขั้นของศีล ในเรื่องศีล มีหลักการอย่างหนึ่งว่า มนุษย์ต้องมีการเคลื่อนไหว และการเคลื่อนไหวนั้นต้องเป็นไปในรูปลักษณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อเคลื่อนไหวในรูปลักษณ์อย่างใดอย่างหนึ่งนั้นแล้ว พอจะมีการเคลื่อนไหวเช่นนั้นใหม่อีก มนุษย์มักจะดำเนินตามรูปลักษณ์ของการเคลื่อนไหวอย่างนั้นซ้ำอย่างเดิม และเมื่อทำอย่างนั้นต่อ ๆ ไป การเคลื่อนไหวในรูปลักษณ์นั้นก็จะกลายเป็นพฤติกรรมเคยชิน พอเป็นพฤติกรรมเคยชินแล้ว มักแก้ไขยาก ถ้าเป็นพฤติกรรมเคยชินที่ดีก็จะเป็นประโยชน์ต่อไปตลอด แต่ถ้าเป็นพฤติกรรมเคยชินที่ไม่ดีก็เป็นการเสียหายแก่ชีวิตของบุคคลนั้น เช่น เสียบุคลิกภาพ น่ารังเกียจ เสียความรู้สึกของผู้พบเห็น หรือสร้างความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ เป็นต้น ดังนั้น การวางระเบียบวินัยต่าง ๆ ในความหมายหนึ่ง คือ ระบบการสร้างพฤติกรรมเคยชินที่มุ่งให้เกิดพฤติกรรมเคยชินที่ดี และพฤติกรรมเคยชินที่ดี เรียกว่าศีล ซึ่งแปลว่า พฤติกรรมดีงามที่เป็นปกติ เมื่อคนปฏิบัติตามวินัยแล้ว ความประพฤติอย่างนั้นก็ลงตัวกลายเป็นความเคยชินเป็นปกติ เช่น มารยาทในการขับรถ มารยาทของคนเดินถนน ฉะนั้น จุดสำคัญที่จะต้องตั้งเป็นเป้าหมายอันดับแรก คือ ทำอย่างไรจึงจะให้คนที่เข้ามาทำงานใหม่ได้เกิดพฤติกรรมเคยชินที่ดีติดตัวไป (อเนก หาญกำจร, 2558)

2. การพัฒนาด้านสมาธิ หรือการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาในด้านสมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิตใจ จากมนุษย์ที่เปี่ยมไปด้วยกิเลสในจิตใจที่หยาบหนา แข็งกระด้างให้กลับ

กลายไปสู่มนุษย์ที่มีความละเอียดอ่อน มีความอ่อนโยน แต่ไม่อ่อนแอ มีความเข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้าง โดยอาศัยการฝึกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นสมถกัมมัฏฐาน หรือวิปัสสนากัมมัฏฐาน มีเป้าหมายเพื่อทำให้จิตใจบริสุทธิ์ เปิดรับคุณธรรมและศีลธรรมที่ดีงาม ส่งเสริมคุณลักษณะทางจิตในหลายมิติ เช่น ด้านคุณธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณา และการแบ่งปัน ด้านพลังใจ เช่น ความมุ่งมั่น ความเพียร และความรับผิดชอบ และด้านความสุขทางใจ เช่น ความเบิกบาน ความพึงพอใจ และความสดชื่น กล่าวโดยรวม คือ เป็นการยกระดับคุณภาพและสมรรถภาพของสุขภาพจิตให้ดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาด้านปัญญาหรือการพัฒนาด้านความรู้ การพัฒนาปัญญา คือ การฝึกฝนด้านความเข้าใจความจริงอย่างลึกซึ้ง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความเข้าใจจนถึงการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผล และการรู้แจ้งในธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง จุดหมายสูงสุดคือการรู้เท่าทันโลกและชีวิต จนจิตใจหลุดพ้นจากความทุกข์ มีอิสระ และเข้าถึงสันติสุขอย่างแท้จริง กระบวนการนี้เป็นพื้นฐานสำคัญในการหล่อหลอมชีวิตที่สมบูรณ์และงดงาม โดยการฝึกให้บุคคลเติบโตในองค์ประกอบเหล่านี้ คือ การนำเขาไปสู่เสรีภาพทางใจอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนา ถือเป็นระบบและเป็นกระบวนการพัฒนาคนหรือพัฒนามนุษย์ โดยมีเป้าหมายสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1. การพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ และเป็นการพัฒนาความรู้เพื่อสร้างให้เกิดโอกาสในการดำรงชีพ 2. การพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อให้เกิดทักษะ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สามารถทำงานเป็นทีม และสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3. การพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อการอยู่ร่วมกัน โดยพัฒนาความเข้าใจผู้อื่น พัฒนาการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น พัฒนาการจัดการความขัดแย้ง และเคารพในคุณค่าความแตกต่างหลากหลาย และ 4. การพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้น และสามารถแสดงออกได้อย่างมีเสรีภาพ มีวิจารณญาณ มีความรับผิดชอบในตนเอง รวมถึงมีความภาคภูมิใจในตนเองในที่สุด

องค์ความรู้ใหม่

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือแม้แต่การปกครองในรูปแบบพิเศษของกรุงเทพมหานครและพัทยา เมื่อนำหลักของการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้กับหลักไตรสิกขาแล้ว จะส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้ศักยภาพ

ของบุคลากรได้อย่างสูงสุด เพื่อให้ปฏิบัติงานในการบริการประชาชน เพื่อให้เห็นภาพในการประยุกต์ใช้ได้อย่างชัดเจนขึ้น จึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นแผนภาพองค์ความรู้ ภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากภาพที่ 1 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขั้นตอนสำคัญคือการนำหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาเป็นกลไกในการขับเคลื่อน ผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา ในด้านศีล มุ่งเน้นการอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมทางกายที่เหมาะสม มีระเบียบวินัย และยึดมั่นในจริยธรรมขององค์กร ด้าน สมาธิ มุ่งพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้มีความมั่นคง เป็นสมาธิ ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งยั่วยุจากภายนอก สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีสติ ส่วนด้าน ปัญญา มุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะทางสติปัญญาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งสามารถปรับสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผลลัพธ์ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความถูกต้องตามระเบียบและจริยธรรมองค์กร มีสมรรถนะในการให้บริการประชาชนสูงขึ้น และองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่อาจพึ่งพาเพียงกระบวนการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเชิงวิชาชีพเท่านั้น หากแต่จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา เพื่อสร้างสมดุลทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจิตใจ หลักไตรสิกขาช่วยเสริมให้บุคลากรมีวินัย มีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีปัญญาในการแก้ไขปัญหา สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การประยุกต์ใช้หลักดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทำให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพสูงขึ้นตามลำดับ พร้อมรองรับภารกิจการบริการประชาชน และขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง เรื่อง แบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559. (2559, 18 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 133 ตอนที่ 6 ก. หน้า 33.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2567). *ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

โกวิทย์ พวงงาม. (2542). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลังการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

ดนัย เทียนพุฒ. (2542). *ส่องโลกทรรศน์นักบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เติมศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). *เอกสารประกอบสอน : การพัฒนาทรัพยากร. พระนครศรีอยุธยา*: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2543). *ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2555). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย* (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ผลิธัมม์.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2552). *แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกแปลไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่มที่ 20*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: VJ. พริ้นติ้ง.

อเนก หาญกำจร. (2558). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อำนวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

อำนาจ เจริญศิลป์. (2543). *การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์.

Marshall, A. (1920). *Principles of economics* (8th ed.). London: Macmillan and Co., Ltd.

Nadler, L. (1980). *Corporate Human Resources Development: A Management Tool*. United State of America: McGraw-Hill.

บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ในการแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญไทย*

THE ROLE OF SENATORS MEMBERS OF THE SENATE IN AMENDING THE THAI CONSTITUTION

โพธิ์คิน ขวาอุ่นหล้า
Pokin Kwaounla
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
Corresponding Author E-mail: pokim.itr@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ในการแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญ โดยพิจารณาถึงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ส.ว. ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 พร้อมทั้งประเมินผลกระทบของบทบาท ส.ว. ต่อกระบวนการแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญ เพื่อให้เห็นภาพรวมของการมีส่วนร่วมของ ส.ว. ในการพัฒนากฎหมายหลักในระบบประชาธิปไตย นอกจากนี้ ยังมีการนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงกฎหมายในการปรับปรุงบทบาทของ ส.ว. ให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตย รวมถึงแนวทางการแก้ไขรัฐธรรมนูญเพื่อลดข้อจำกัดจาก ส.ว. บทความนี้มีความสำคัญในการนำเสนอข้อมูลและวิเคราะห์เชิงวิชาการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับรัฐธรรมนูญไทย การศึกษายังชี้ให้เห็นข้อจำกัดสำคัญของบทบาท ส.ว. ที่อาจส่งต่อการปฏิรูปหรือเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เช่น การที่ ส.ว. มีอำนาจโหวตในประเด็นสำคัญทั้งที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง หรือการใช้บทบาทในการที่ไม่สนับสนุนร่างการแก้ไขรัฐธรรมนูญในบางกรณี ข้อค้นพบเหล่านี้นำไปสู่ข้อเสนอแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของ ส.ว. เช่น การแก้ไขที่มาและกระบวนการสรรหา ส.ว. เพื่อให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การแก้ไขกฎหมาย; สมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.); กฎหมายรัฐธรรมนูญ

*Received April 24, 2025; Revised July 26, 2025; Accepted September 4, 2025

Abstract

This academic article aimed to study and analyze the role of members of the Senate (Senators) in the process of amending the Constitution of Thailand. It focused on the structure and duties of the Senate as stipulated in the 2017 Constitution, and evaluated the impact of senators' roles on the constitutional amendment process. The objective was to provide a comprehensive overview of the Senate's participation in the development of the fundamental laws within a democratic system. Additionally, this article offered policy and legal recommendations to improve the role of the Senate in alignment with democratic principles. It also proposed constitutional amendment approaches to reduce the limitations posed by the Senate's current structure and powers. The article contributed significantly to the academic discourse by presenting analysis and data that could be used to inform future legislative and policy development concerning the Thai Constitution. The study also highlighted major limitations in the role of senators that may hinder constitutional reform or transformation in accordance with societal needs. For instance, the fact that senators possess voting power on critical issues despite not being directly elected by the people, or their actions in obstructing certain constitutional amendment proposals. These findings led to recommendations for reforming the Senate's structure and functions, including revising the selection process to ensure greater compliance with democratic principles.

Keywords: Constitutional Amendment; Senators; Constitutional Law

บทนำ

ในโลกปัจจุบัน การแก้ไขรัฐธรรมนูญเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงระบบการปกครองของประเทศต่าง ๆ รวมถึงประเทศไทย รัฐธรรมนูญถือเป็นกฎหมายสูงสุดที่กำหนดหลักการและกระบวนการการบริหารงานของรัฐ การแก้ไขรัฐธรรมนูญจึงเป็นการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นตามกาลเวลาและสภาพการณ์ของประเทศ ทั้งนี้ การแก้ไขรัฐธรรมนูญไทยได้รับการศึกษาและถกเถียงอย่างกว้างขวางในวงการวิชาการและการเมือง ซึ่งมีการพิจารณาถึงบทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ในฐานะที่เป็นส่วนสำคัญของกระบวนการนี้

ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 สมาชิกวุฒิสภามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขรัฐธรรมนูญ โดยมีอำนาจในการร่วมลงมติกับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร (ส.ส.) ตามมาตรา 256 (รัฐธรรมนูญ 2560) ของรัฐธรรมนูญ การมีส่วนร่วมของ ส.ว. ในการแก้ไขรัฐธรรมนูญมีทั้งข้อดีและข้อเสียที่ควรพิจารณาอย่างถี่ถ้วนเพื่อให้การแก้ไขรัฐธรรมนูญเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยที่แท้จริง การศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของ ส.ว. จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ช่วยให้เราเข้าใจถึงความสำคัญและผลกระทบของการมีส่วนร่วมของ ส.ว. ในกระบวนการนี้

การมีส่วนร่วมของ ส.ว. ในการแก้ไขรัฐธรรมนูญสะท้อนถึงความสำคัญของระบบสองสภา (Bicameral System) ซึ่งเป็นระบบที่มีการแบ่งแยกอำนาจและหน้าที่ระหว่างสองสภาเพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารงานของรัฐ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบสองสภาและการมีส่วนร่วมขององค์กรรัฐในการแก้ไขรัฐธรรมนูญหลักประชาธิปไตยมีความสำคัญในการช่วยให้เราเข้าใจถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของ ส.ว. ในกระบวนการนี้

นอกจากนี้ การวิเคราะห์บทบาทของ ส.ว. ต่อการแก้ไขรัฐธรรมนูญยังมีการพิจารณาถึงโครงสร้างและที่มาของ ส.ว. ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 และการใช้อำนาจหน้าที่โดยทั่วไปของ ส.ว. รวมถึงอำนาจเฉพาะในการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ตัวอย่างการใช้อำนาจหรือการมีบทบาทที่ผ่านมา การวิเคราะห์ข้อถกเถียงทางวิชาการและการเมืองต่อบทบาท ส.ว. ผลกระทบของโครงสร้าง ส.ว. ต่อกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญ และกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้เราเข้าใจถึงผลกระทบของบทบาท ส.ว. ต่อการพัฒนารัฐธรรมนูญไทยอย่างรอบด้าน

กรอบแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดทฤษฎีการแบ่งแยกอำนาจของมองเตสกิเออร์ เกี่ยวกับระบบสองสภา การมีส่วนร่วมขององค์กรรัฐ และบทบาทของ ส.ว. ต่อการแก้ไขรัฐธรรมนูญในระบอบประชาธิปไตย การศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ต่อการแก้ไขรัฐธรรมนูญจำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของกรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับระบบรัฐสภาแบบสองสภา (Bicameralism) ทฤษฎีประชาธิปไตย และทฤษฎีการมีส่วนร่วมขององค์กรของรัฐในกระบวนการทางนโยบาย กรอบแนวคิดเหล่านี้จะช่วยอธิบายถึงกลไกการถ่วงดุลอำนาจ การตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมขององค์กรต่าง ๆ ในกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ตลอดจนตั้งคำถามถึงความชอบธรรมและความมีประสิทธิภาพของบทบาทของ ส.ว. ในบริบทของประเทศไทย

1. ระบบสองสภา (Bicameralism) และหลักการถ่วงดุลอำนาจ ระบบรัฐสภาแบบสองสภา (bicameral legislature) คือโครงสร้างทางการเมืองที่แบ่งอำนาจฝ่ายนิติบัญญัติออกเป็นสองส่วน ได้แก่ สภาผู้แทนราษฎร (สภาล่าง) และวุฒิสภา (สภาสูง) แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีการถ่วงดุลอำนาจ (checks and balances) ซึ่งมุ่งหมายให้ทั้งสอง

สภาทำหน้าที่ตรวจสอบซึ่งกันและกัน ป้องกันไม่ให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมีอำนาจมากเกินไป (Elliot, 2024)

ในประเทศที่ใช้ระบบสองสภา สภาบนมักมีหน้าที่ในการกลั่นกรองกฎหมาย ตรวจสอบการใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร และบางครั้งมีอำนาจพิเศษในประเด็นสำคัญ เช่น การอนุมัติการแก้ไขรัฐธรรมนูญ (Will, 2024) อย่างไรก็ตาม ลักษณะของวุฒิสภาในแต่ละประเทศแตกต่างกันตามหลักการออกแบบรัฐธรรมนูญ เช่น มาจากการเลือกตั้งโดยตรง การสรรหา หรือการแต่งตั้งในบริบทของประเทศไทย วุฒิสภาในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มีลักษณะพิเศษ กล่าวคือ มาจากการแต่งตั้งโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และมีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ซึ่งแตกต่างจากแนวปฏิบัติในประเทศประชาธิปไตยส่วนใหญ่ ที่มักให้สภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทหลักในการสะท้อนเจตจำนงของประชาชน

2. ทฤษฎีประชาธิปไตยกับการมีส่วนร่วมขององค์กรรัฐ ทฤษฎีประชาธิปไตย (Democratic Theory) โดยเฉพาะแนวคิดประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) เน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนและองค์กรต่าง ๆ ภายในรัฐมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2561) การมีส่วนร่วมนี้ควรเป็นไปอย่างเสมอภาค โปร่งใส และสะท้อนความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การให้สิทธิและบทบาทแก่ ส.ว. ในการร่วมตัดสินใจแก้ไขรัฐธรรมนูญ ควรอยู่ภายใต้กรอบของทฤษฎีประชาธิปไตยที่มุ่งสร้างกระบวนการทางการเมืองแบบเปิด (Deliberative Democracy) ซึ่งประชาชนสามารถมีอิทธิพลต่อโครงสร้างและทิศทางการเมืองได้ (วิชุดา สาธิตพร, 2566) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาว่า ส.ว. ชุดปัจจุบันไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรง บทบาทของพวกเขาจึงอาจขัดแย้งกับหลักการประชาธิปไตยที่เน้นเจตจำนงของประชาชน

3. การมีส่วนร่วมขององค์กรรัฐในการแก้รัฐธรรมนูญ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี (Good Governance) การแก้ไขรัฐธรรมนูญควรเป็นกระบวนการที่สะท้อนถึงฉันทามติในสังคม (Consensus) และมีการมีส่วนร่วมของหลายภาคส่วน รวมถึงองค์กรของรัฐในฐานะตัวแทนของผลประโยชน์สาธารณะ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ม.ป.ป.) อย่างไรก็ตาม องค์กรของรัฐที่ไม่ได้มีที่มาจากการเลือกตั้ง หรือขาดความโปร่งใส อาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการเมืองในระบอบประชาธิปไตยบทบาทของ ส.ว. ในการเป็นกลไกตรวจสอบการแก้ไขรัฐธรรมนูญสามารถเป็นประโยชน์ต่อเสถียรภาพทางการเมือง หากมองว่าเป็นการคานอำนาจจากฝ่ายการเมือง อย่างไรก็ตาม ในทางกลับกันหากบทบาทนั้นใช้เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของกลุ่มอำนาจเดิม หรือขัดขวางความต้องการของประชาชน อาจกลายเป็นเครื่องมือที่บั่นทอนพัฒนาการของประชาธิปไตย (วจนา วรรลยางกูร, 2566)

4. การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดกับบริบทของไทย การประยุกต์ใช้ทฤษฎีข้างต้นกับบริบทไทยพบว่า วุฒิสภาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในเชิงสถาบัน แต่ขาดความชอบธรรมในเชิงประชาธิปไตย เนื่องจากไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ขณะเดียวกัน อำนาจที่รัฐธรรมนูญ 2560 มอบให้ ส.ว. โดยเฉพาะในมาตรา 256 ที่กำหนดให้ต้องมีเสียงของ ส.ว. อย่างน้อย 1 ใน 3 จึงถูกมองว่าเป็นเงื่อนไขขัดขวาง มากกว่าจะเป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนารัฐธรรมนูญให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์เชิงทฤษฎีนี้จึงนำไปสู่คำถามสำคัญว่า บทบาทของ ส.ว. ควรมีขอบเขตเพียงใดจึงจะไม่ละเมิดหลักประชาธิปไตย ขณะเดียวกันก็ยังสามารถทำหน้าที่กลั่นกรองและถ่วงดุลอำนาจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาธิปไตย (วจนา วรรลยางกูร, 2566)

แนวคิดเกี่ยวกับระบบสองสภา (Bicameral System) เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญในการศึกษาบทบาทของ ส.ว. ในการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ระบบสองสภามีการแบ่งแยกอำนาจและหน้าที่ระหว่างสองสภาเพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารงานของรัฐ การมีสภานิติบัญญัติสองสภาช่วยให้การตรวจสอบและถ่วงดุลระหว่างสภานิติบัญญัติและฝ่ายบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมขององค์กรรัฐในการแก้รัฐธรรมนูญหลักประชาธิปไตยยังช่วยให้เราเข้าใจถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของ ส.ว. ในการพัฒนากฎหมายหลักของประเทศ

บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

สมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) เป็นหนึ่งในสองสภาของรัฐสภาไทย ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวนไม่เกิน 250 คน โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 วุฒิสภาไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน แต่เป็นผลจากกระบวนการสรรหาที่กำหนดโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งถือเป็นโครงสร้างพิเศษภายใต้บริบทการเมืองไทยในช่วงเวลาหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า

1. บทบาทของ ส.ว. ด้านการให้ความเห็นชอบบุคคลดำรงตำแหน่งสำคัญตามรัฐธรรมนูญ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน รวมทั้งหน้าที่ในการกลั่นกรองร่างกฎหมายที่ผ่านจากสภาผู้แทนราษฎร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ร่างพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณและกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ

2. บทบาทของ ส.ว. ด้านกระบวนการเลือกนายกรัฐมนตรีร่วมกับสภาผู้แทนราษฎรในช่วงเปลี่ยนผ่านทางการเมือง ตามบทเฉพาะกาลของรัฐธรรมนูญ มาตรา 272 ที่ให้อำนาจ ส.ว. ในการร่วมลงคะแนนเสียงเลือกนายกรัฐมนตรี (พนารัตน์ มาศฉมาดล, 2563)

ซึ่งเป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ในด้านความเป็นประชาธิปไตยและการสะท้อนเจตจำนงของประชาชน หน้าที่อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ การติดตาม ตรวจสอบ และเสนอแนะแนวทางในการบริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งรัฐธรรมนูญให้ความสำคัญในฐานะเครื่องมือในการพัฒนาประเทศในระยะยาว

3. บทบาทของ ส.ว. ด้านการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจฝ่ายบริหาร แต่รูปแบบการได้มาซึ่ง ส.ว. ที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้เกิดข้อกังวลในด้านความชอบธรรม และอาจนำไปสู่ความไม่สมดุลทางอำนาจภายในรัฐสภา (ไอลอว์, 2564)

กล่าวโดยสรุป สมาชิกวุฒิสภามีบทบาทในการกลั่นกรองกฎหมาย ตรวจสอบถ่วงดุล และส่งเสริมธรรมาภิบาล แต่การออกแบบระบบ ส.ว. ในปัจจุบันยังเป็นที่ถกเถียงในแง่ของความเป็นประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

การวิเคราะห์: บทบาทของ ส.ว. ต่อการแก้ไขรัฐธรรมนูญ

บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ต่อการแก้ไขรัฐธรรมนูญ: การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ รัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุดที่กำหนดกรอบในการปกครองประเทศ การแก้ไขรัฐธรรมนูญจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่สะท้อนถึงพัฒนาการทางการเมืองและความต้องการของสังคมในแต่ละช่วงเวลา ในประเทศไทย ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 สมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อความเป็นไปได้และทิศทางของการปฏิรูปการเมืองไทย

1. อำนาจของสมาชิกวุฒิสภา ในกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ตามมาตรา 256 ของรัฐธรรมนูญ 2560 การแก้ไขรัฐธรรมนูญจำเป็นต้องได้รับเสียงเห็นชอบจากสมาชิกรัฐสภาไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา และต้องมีเสียงจากสมาชิกวุฒิสภาไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวน สมาชิกวุฒิสภา ทั้งหมด กล่าวคือต้องมีเสียงจากสมาชิกวุฒิสภา อย่างน้อย 84 คนจากทั้งหมด 250 คน เงื่อนไขนี้สะท้อนถึงบทบาทของสมาชิกวุฒิสภา ในฐานะผู้ถือสิทธิยับยั้งกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญ หมายถึงว่าหากสมาชิกวุฒิสภา ไม่เห็นชอบ แม้สภาผู้แทนราษฎรจะเห็นชอบอย่างท่วมท้น การแก้ไขรัฐธรรมนูญก็จะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้ (ไอลอว์, 2566)

2. ผลกระทบของสมาชิกวุฒิสภา ต่อความพยายามในการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มีความพยายามหลายครั้งจากภาคประชาชน นักวิชาการ และพรรคการเมืองฝ่ายค้านในการเสนอแก้ไขรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับที่มาและอำนาจของ สมาชิกวุฒิสภาเอง ตัวอย่างเช่น ข้อเสนอให้ยกเลิกอำนาจของสมาชิกวุฒิสภาในการร่วมเลือกนายกรัฐมนตรี หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดตั้งสมาชิกวุฒิสภาให้มา

จากการเลือกตั้ง อย่างไรก็ตาม ความพยายามเหล่านี้มักล้มเหลวเนื่องจากไม่สามารถรวบรวมเสียงสมาชิกวุฒิสภา ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (บีบีซี นิวส์, 2565)

ตัวอย่างชัดเจน คือ กรณีเมื่อปี พ.ศ. 2563 ที่รัฐสภาได้มีการพิจารณาร่างแก้ไขรัฐธรรมนูญจากหลายฝ่าย รวมถึงข้อเสนอจากภาคประชาชนที่ได้รับการลงชื่อสนับสนุนจากประชาชนกว่า 100,000 คน ทว่าร่างเหล่านี้ไม่ได้รับเสียงสนับสนุนจากสมาชิกวุฒิสภาอย่างเพียงพอ ทำให้ต้องตกไป กรณีนี้สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของสมาชิกวุฒิสภา ไม่ได้การสนับสนุนจากสมาชิกวุฒิสภาอย่างเพียง การเปลี่ยนแปลงรัฐธรรมนูญที่อาจกระทบต่ออำนาจของตนเองและโครงสร้างทางการเมืองที่ดำรงอยู่ (บีบีซี นิวส์, 2565)

3. ข้อถกเถียงและผลกระทบทางการเมือง บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา. ในการแก้ไขรัฐธรรมนูญจึงตกเป็นเป้าหมายของการวิพากษ์วิจารณ์จากหลายภาคส่วน เนื่องจากสมาชิกวุฒิสภา ในชุดปัจจุบันมิได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน สมาชิกวุฒิสภาเหล่านี้มาจากการเลือกกันเองในกลุ่มสาขาอาชีพต่าง ๆ อาจส่งผลให้เกิดข้อกังวลในเรื่องความชอบธรรมของอำนาจ และความเป็นตัวแทนของประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังมีการตั้งคำถามว่าสมาชิกวุฒิสภา มีความพร้อมและความตั้งใจที่จะสนับสนุนการปฏิรูประบบการเมืองหรือไม่ โดยเฉพาะเมื่อการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจลดทอนอำนาจของ ส.ว. เอง (บีบีซี นิวส์, 2565)

สรุป สมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะตามมาตรา 256 ที่กำหนดให้ต้องมีเสียงเห็นชอบจาก ส.ว. ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามซึ่งกลายเป็นกลไกที่สามารถยับยั้งหรือชะลอการแก้ไขรัฐธรรมนูญได้ แม้ข้อเสนอต่าง ๆ จากภาคประชาชนและพรรคการเมืองจะได้รับความเห็นชอบจากสภาผู้แทนราษฎรแล้วก็ตาม บทบาทนี้จึงถูกวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องความชอบธรรมและความเป็นตัวแทนของประชาชน เนื่องจากที่มาของ ส.ว. ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงและอาจไม่สะท้อนเจตจำนงของประชาชนอย่างแท้จริง

4. ข้อเสนอแนะ เพื่อให้กระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญมีความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น มีการเสนอให้ปรับแก้มาตรา 256 โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการใช้เสียง ส.ว. ให้ลดบทบาทลง หรือให้เป็นเพียงการให้คำแนะนำ แทนที่จะเป็นเงื่อนไขบังคับในการแก้ไขรัฐธรรมนูญ อีกแนวทางหนึ่งคือ การเปลี่ยนโครงสร้างของวุฒิสภาให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ซึ่งจะช่วยให้ ส.ว. มีความชอบธรรมและสะท้อนเจตจำนงของประชาชนได้มากขึ้น

สรุป การมีบทบาทของ ส.ว. ในกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญภายใต้กติกาปัจจุบันถือเป็นกลไกสำคัญที่สามารถยับยั้งการเปลี่ยนแปลงได้ แม้จะอ้างเรื่องการถ่วงดุลอำนาจ แต่กลับกลายเป็นข้อจำกัดต่อประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน การปฏิรูป

ที่มาของ ส.ว. ให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจะช่วยเพิ่มความชอบธรรมและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบประชาธิปไตยไทยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย/เชิงกฎหมาย

แนวทางการปรับปรุงบทบาทของสมาชิกวุฒิสภา ให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยและข้อเสนอในการแก้ไขรัฐธรรมนูญเพื่อลดข้อจำกัดจากสมาชิกวุฒิสภา เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนากฎหมายหลักของประเทศ ทางเลือกเชิงโครงสร้าง เช่น การเลือกตั้งสมาชิกวุฒิสภา โดยประชาชน จะช่วยให้การแก้ไขรัฐธรรมนูญเป็นไปตามหลักประชาธิปไตยที่แท้จริง

ความเชื่อมโยงของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ในการแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญไทย บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ปัจจุบันในกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญไทยยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่ง แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงที่มาของ ส.ว. จากการแต่งตั้งโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ไปสู่การสรรหาโดยกลุ่มวิชาชีพและสังคม 20 กลุ่ม ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 อย่างไรก็ตาม กระบวนการสรรหาดังกล่าวยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ามีความซับซ้อนและจำกัดการมีส่วนร่วมของประชาชนทั่วไป เนื่องจากผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติเฉพาะและกระบวนการคัดเลือกที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ นอกจากนี้ แม้ว่า ส.ว. ชุดปัจจุบันจะไม่มีอำนาจในการลงมติเลือกนายกรัฐมนตรีเหมือน ส.ว. ชุดก่อนหน้า แต่ยังคงมีบทบาทสำคัญในการพิจารณาและอนุมัติการแก้ไขรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ไขมาตรา 256 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งสภาร่างรัฐธรรมนูญ (ส.ส.ร.) เพื่อยกร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ซึ่งต้องได้รับเสียงสนับสนุนจาก ส.ว. ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมด (ไอลอว์, 2566) อย่างไรก็ตาม ในการประชุมร่วมรัฐสภาเมื่อวันที่ 13-14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 เพื่อพิจารณาร่างแก้ไขรัฐธรรมนูญดังกล่าว พบว่ามีสมาชิกวุฒิสภา และพรรคการเมืองบางส่วน เช่น พรรคภูมิใจไทย ได้วอล์กเอาต์ออกจากที่ประชุม ทำให้การพิจารณาต้องล่มลง (ไอลอว์, 2568) นอกจากนี้ ที่ประชุมรัฐสภายังได้มีมติส่งเรื่องให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยเกี่ยวกับอำนาจในการแก้ไขรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นการยืดเวลาและสร้างความล่าช้าในกระบวนการดังกล่าว จากสถานการณ์ดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงที่มาของสมาชิกวุฒิสภา แต่บทบาทและอิทธิพลของสมาชิกวุฒิสภาในการกำหนดทิศทางการแก้ไขรัฐธรรมนูญยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาประชาธิปไตยของประเทศไทย

สรุป สมาชิกวุฒิสภา มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการแก้ไขรัฐธรรมนูญไทย โดยอำนาจการยับยั้งหรือชะลอการเปลี่ยนแปลงสร้างข้อถกเถียงเรื่องความชอบธรรมและการเป็นตัวแทนของประชาชน กลไกนี้แม้จะถูกออกแบบมาเพื่อถ่วงดุลอำนาจ แต่กลับ

กลายเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาประชาธิปไตย หากต้องการให้ระบบการเมืองไทยเดินหน้าจำเป็นต้องปฏิรูปที่มาและบทบาทของสมาชิกวุฒิสภา ให้สอดคล้องกับหลักประชาธิปไตยและเจตจำนงของประชาชนมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาบทบาทของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ในกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญไทย ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่ในหลายมิติ ทั้งในเชิงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และผลกระทบที่มีต่อระบบประชาธิปไตย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นหรือข้อจำกัดของการปรับเปลี่ยนกฎหมายสูงสุดของประเทศ

ประการแรก การวิเคราะห์บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา ภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ทำให้เห็นถึงลักษณะพิเศษของโครงสร้างวุฒิสภาที่ไม่ผ่านการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ซึ่งแตกต่างจากแนวทางประชาธิปไตยในประเทศอื่น ๆ ที่เน้นหลักการมีส่วนร่วมจากประชาชน กล่าวคือ วุฒิสภาชุดปัจจุบันมีที่มาจากการแต่งตั้งโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ส่งผลให้เกิดข้อวิจารณ์เกี่ยวกับความชอบธรรมและการตรวจสอบถ่วงดุล ทั้งยังสะท้อนแนวโน้มการรวมศูนย์อำนาจในระบบการเมืองไทยช่วงหลังการรัฐประหาร (พนารัตน์ มาศฉมาดล, 2563)

ประการที่สอง จากกรณีศึกษาการเสนอแก้ไขรัฐธรรมนูญในช่วงปี 2563-2564 พบว่า บทบาทของ ส.ว. กลายเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถสกัด หรือหน่วงกระบวนการสืบทอดอำนาจ โดยเฉพาะตามมาตรา 256 ของรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ส.ว. ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมดในการเสนอร่างแก้ไขรัฐธรรมนูญ ซึ่งกลายเป็นกลไกที่อาจขัดต่อเจตนารมณ์ของหลักประชาธิปไตยที่เน้นการตอบสนองต่อเสียงข้างมากของประชาชน (วจนา วรรลยางกูร, 2566)

ประการที่สาม การศึกษาทางทฤษฎีและแนวคิดเรื่องระบบสองสภา (bicameral system) และการมีส่วนร่วมขององค์กรรัฐในกระบวนการแก้รัฐธรรมนูญ ทำให้เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นว่า แม้ระบบสองสภาจะมีข้อดีในเรื่องการถ่วงดุลอำนาจและความรอบคอบในการออกกฎหมาย แต่ในกรณีของไทย กลับกลายเป็นว่าระบบนี้ถูกออกแบบให้เอื้อต่อการคงอำนาจของกลุ่มการเมืองบางกลุ่ม ทำให้เกิดคำถามถึงความจำเป็นในการปฏิรูประบบวุฒิสภาให้เป็นไปตามครรลองประชาธิปไตยมากขึ้น (ไอลอว์, 2564)

สุดท้าย องค์ความรู้ใหม่ที่ได้คือ แนวทางเชิงนโยบายในการออกแบบโครงสร้างของ ส.ว. ให้สอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) เช่น การเปลี่ยนแปลงให้ ส.ว. มาจากการเลือกตั้งโดยตรง การลดอำนาจการมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไข

รัฐธรรมนูญ หรือการเพิ่มกลไกตรวจสอบและความโปร่งใส ซึ่งสามารถนำไปสู่การปรับปรุงรัฐธรรมนูญให้เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น และสร้างความชอบธรรมในการปกครองในระยะยาวองค์ความรู้ใหม่ที่ได้ (วิชุดา สาธิตพร, 2566) จากบทความนี้ คือ การเปิดมุมมองต่อบทบาทของ ส.ว. ไม่เพียงในเชิงโครงสร้างทางกฎหมาย แต่รวมถึงผลกระทบในเชิงการเมืองและประชาธิปไตย พร้อมทั้งนำเสนอทางออกเชิงโครงสร้างและเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูประบบรัฐธรรมนูญไทยในอนาคต



ภาพที่ 1 ผังประกอบองค์ความรู้ใหม่ (เส้นทางสู่การปฏิรูปวุฒิสภา)

สรุป

บริบทการเมืองไทย สมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญ แม้จะมีการปรับเปลี่ยนที่มาจากการแต่งตั้งโดยคสช.ไปสู่การสรรหาโดยกลุ่มวิชาชีพ แต่กระบวนการคัดเลือกยังคงถูกวิจารณ์เรื่องความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งผลให้เกิดข้อถกเถียงด้านความชอบธรรมและข้อจำกัดต่อการพัฒนาประชาธิปไตยโครงสร้างของวุฒิสภาที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรง ทำให้สมาชิกวุฒิสภากลายเป็นกลไกสำคัญที่สามารถชะลอหรือเห็นแย้งในการแก้ไขรัฐธรรมนูญ โดยเฉพาะในมาตรา 256 ที่กำหนดให้การแก้ไขรัฐธรรมนูญต้องได้รับความเห็นชอบจากสมาชิกวุฒิสภา ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนสมาชิกทั้งหมด เหตุการณ์วอล์กเอาต์ของสมาชิกวุฒิสภาและพรรคการเมืองบางส่วนในปี 2568 จนนำไปสู่การล่มของกระบวนการพิจารณาแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญ และการส่งเรื่องให้ศาล

รัฐธรรมนูญวินิจฉัย ล้วนสะท้อนอิทธิพลของสมาชิกวุฒิสภา ในการเห็นแย้งหรือในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทางทฤษฎีเกี่ยวกับระบบสองสภา (Bicameralism) ชี้ให้เห็นว่าแม้ระบบนี้จะถูกออกแบบมาเพื่อถ่วงดุลอำนาจและสร้างความรอบคอบในการออกกฎหมาย แต่ในบริบทไทย ระบบวุฒิสภาได้กลายเป็นกลไกที่เอื้อต่อการคงอำนาจของกลุ่มการเมืองบางกลุ่มมากกว่าการส่งเสริมประชาธิปไตย เมื่อประกอบกับกลไกการสรรหาและการแต่งตั้งที่ไม่ได้ผ่านการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง จึงมีความจำเป็นในการปฏิรูปเพื่อให้มีความโปร่งใสยิ่งขึ้น

ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่มาของสมาชิกวุฒิสภา ให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรง เพิ่มกลไกตรวจสอบและความโปร่งใส ลดอำนาจการยับยั้งหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการแก้ไขรัฐธรรมนูญ และสนับสนุนให้สมาชิกวุฒิสภา เป็นตัวแทนของประชาชนอย่างแท้จริง แนวทางนี้จะช่วยปรับโครงสร้างทางการเมืองให้สอดคล้องกับหลักการมีส่วนร่วม (Participatory Democracy) และตอบสนองต่อเจตจำนงของประชาชนมากขึ้น

ข้อสังเคราะห์โดยผู้เขียนเห็นว่า บทบาทของสมาชิกวุฒิสภา ในปัจจุบันเป็นทั้งกลไกถ่วงดุลอำนาจทางการเมืองและเป็นข้อจำกัดต่อการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง หากต้องการให้ระบบการเมืองไทยเดินหน้าไปสู่ประชาธิปไตยที่มีความชอบธรรม จำเป็นต้องปฏิรูปที่มาของวุฒิสภาและอำนาจหน้าที่ให้สะท้อนเจตจำนงของประชาชนอย่างแท้จริง พร้อมกับเสริมสร้างกลไกตรวจสอบและการมีส่วนร่วมของสังคม เพื่อให้รัฐธรรมนูญไทยตอบสนองต่อสังคมที่เปลี่ยนแปลงและสร้างความมั่นคงทางประชาธิปไตยในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

บีบีซี นิวส์. (2565). *รัฐธรรมนูญ 2560 : รัฐสภาถก “ปิดสวิตช์ ส.ว.” ตัดอำนาจโหวตนายกฯ*. สืบค้น 1 มีนาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/mirA2

พนารัตน์ มาศฉมาดล. (2563). *บทบาทและอำนาจหน้าที่ของวุฒิสภาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560*. สืบค้น 10 มีนาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/nMr7Z

วจนา วรรลยางกูร. (2566). *หาคำตอบ ‘ส.ว. มีไว้ทำไม?’ กับปุรวิชญ์ วัฒนสุข เมื่อวุฒิสภาเป็นอุปสรรคต่อพัฒนาการประชาธิปไตย*. สืบค้น 5 มีนาคม 2568, จาก https://www.the101.world/purawich-watanasukh-interview/

วิชุดา สาธิตพร. (2566). *ประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ (Deliberative Democracy)*. สืบค้น 1 มีนาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/01dCL

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2561). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

_____. (ม.ป.ป.). *การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน*. สืบค้น 11 มีนาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/01dCL

ไอลอว์. (2564). *ก็คิดได้เนอะ! ส่องความเห็น กรธ. ชุดมีชัย คลอดระบบเลือกกันเอง สว*. สืบค้น 7 มีนาคม 2568, จาก https://www.ilaw.or.th/articles/37037

_____. (2566). *เป็น สว. ทำอะไรได้บ้าง? ชวนดูอำนาจ สว. ชุดใหม่ ที่มาจากการเลือกกันเอง*. สืบค้น 7 มีนาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/ebwcA

_____. (2568). *ตามคาด! สภาล่มต่อวันที่สอง ไม่ได้เริ่มแก้รัฐธรรมนูญ ตั้ง สสร. เขียนรัฐธรรมนูญใหม่*. สืบค้น 8 มีนาคม 2568, จาก https://shorturl.asia/hkl7u

Elliot, B. W. (2024). *Bicameralism*. Retrieved March 8, 2025, from https://shorturl.asia/ktCTK

Will, K. (2024). *Bicameral System: What It Is, How It Works, History in U.S.* Retrieved March 1, 2025, from https://shorturl.asia/BH9bX

วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงในศตวรรษที่ 19 สู่วิวัฒนาการมนุษย์ในยุค AI*

THE SPIRIT OF GRAVITY IN THE 19TH CENTURY TO HUMAN EVOLUTION IN THE AI AGE

พระธีรพล ณฏฐิโก[1], พัชริน จินดาปทีป[2]
Phra Terapon Nutthiko[1], Patcharin Jindapateep[2]
[1]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, [2]มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[1]Mahachulalongkornrajavidyalaya, [2]Kasetsart University
Corresponding Author E-mail: benedit8263@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงในศตวรรษที่ 19 สู่วิวัฒนาการมนุษย์ในยุค AI พบว่า มนุษย์ในยุคนี้ผู้ที่สามารถสร้างค่านิยมใหม่ด้วยการก้าวข้ามศีลธรรมแบบดั้งเดิม และตระหนักรู้ในศักยภาพสูงสุดของตนเอง ผู้ที่เข้าใจและใช้ประโยชน์จาก AI ได้อย่างชาญฉลาด เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของตนเอง ไม่ใช่ตกเป็นทาสของเทคโนโลยี คุณค่าที่แท้จริงของอภิมนุษย์คือความสุขทางจิตวิญญาณ ในการพัฒนาตนเองสร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าเดิม มนุษย์อภิวิวัฒน์จะตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะและความสามารถที่ไม่สามารถถูกแทนที่ได้ด้วย AI เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และความฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์อภิวิวัฒน์ในมิตินี้คือผู้ที่ไม่ยอมจำนนต่อภาวะจำยอม ไม่ยึดติดกับอดีตอย่างไม่ลืมหูลืมตา แต่ใช้ประวัติศาสตร์เป็นบทเรียนและแรงบันดาลใจ วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงในบริบท AI คือการที่เรายังคงยึดติดกับข้อจำกัดทางเทคนิค และวัตถุประสงค์ที่คับแคบและความกลัวที่มาพร้อมกับการพัฒนา AI สิ่งขัดขวางไม่ให้มนุษย์ใช้ AI เป็นเครื่องมือในการก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเองเพื่อบรรลุความเป็นอิสระอย่างสมบูรณ์จากกิเลสและความปรารถนาที่ผูกมัด หากมนุษย์ต้องการที่จะบรรลุความเป็นผู้เหนือมนุษย์ โดยใช้ AI เป็นตัวช่วย อาจจะต้องก้าวข้ามวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงเหล่านี้และมอง AI ในฐานะเครื่องมือที่สามารถช่วยให้เราเข้าถึงพลังใจที่บริสุทธิ์และสละสิ่งที่ผูกมัดทางโลก ก้าวข้ามวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงสู่มนุษย์อภิวิวัฒน์ในยุค AI

คำสำคัญ: วิญญาณแห่งความโน้มถ่วง; วิวัฒนาการมนุษย์; ยุค AI

*Received July 4, 2025; Revised August 28, 2025; Accepted September 8, 2025

Abstract

This academic article aimed to study and analyze the spirit of gravity in the 19th century towards the human evolution in the AI era. It was found that the human evolution is someone who can create new values by transcending traditional morality and realizing their highest potential. This individual understands and wisely utilizes AI to enhance their capabilities, rather than becoming a slave to technology. The true value of the human evolution lies in spiritual happiness, stemming from self-development and creating a better future. The over human will recognize the necessity of developing skills and abilities that cannot be replaced by AI, such as creativity, critical thinking, complex problem-solving, and emotional intelligence. In this dimension, the human evolution is one who does not succumb to resignation, nor blindly cling to the past, but instead uses history as a lesson and inspiration. The spirit of gravity in the context of AI refers to our continued adherence to technical limitations, narrow objectives, and the fear that accompanies AI development. These factors hinder humans from using AI as a tool to transcend their limitations and achieve complete freedom from desires and attachments. If humanity wishes to achieve human evolution by leveraging AI, we must overcome these spirits of gravity and view AI as a tool that can help us access pure spiritual power and renounce worldly attachments. This is how we can move beyond the spirit of gravity towards becoming the human evolution in the AI era.

Keywords: Spirit of Gravity; Human Evolution; AI Era

บทนำ

ในศตวรรษที่ 19 ฟรีดริช นิตเช่ นักปรัชญาผู้ทรงอิทธิพลคนหนึ่งได้จุดประกายแนวคิดอันลึกซึ้งเกี่ยวกับการก้าวข้ามขีดจำกัดของมนุษย์ด้วยแนวคิดมนุษย์อภิวิวัฒน์ (Übermensch) เป็นแนวคิดที่สร้างค่านิยมใหม่และตระหนักถึงศักยภาพสูงสุดของตนเอง ท้าทายให้มนุษย์เผชิญหน้ากับเจตจำนงแห่งอำนาจและนิยามความหมายของชีวิตขึ้นมาใหม่ แต่ในศตวรรษที่ 21 โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคที่ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กลายเป็นพลังขับเคลื่อนที่เข้ามาปฏิรูปวิถีชีวิตความคิด และแม้กระทั่งตัวตนของมนุษย์ การมาถึงของ AI นำมาซึ่งคำถามสำคัญที่ว่าแนวคิดมนุษย์อภิวิวัฒน์ของนิตเช่ ยังคงมีความเกี่ยวข้องในบริบทนี้หรือไม่

และเราจะตีความหรือปรับใช้มันอย่างไร เพื่อนำทางมนุษย์ไปสู่การเป็นมนุษย์อภิวิวัฒน์ในยุค AI ในงานเขียนที่สำคัญอย่าง Thus Spoke Zarathustra ตัวละครซาราธุสตรา นำเสนอในฐานะตัวแทนของแนวคิดเลิศมนุษย์ของนิตเช่ อย่างไรก็ตามในงานเขียนของ Nietzsche (2006) ยังคงมองว่า ซาราธุสตรายังไม่เป็นผู้เลิศมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพราะเขายังมีวิญญาณแห่งความโน้มถ่วง (Spirit of Gravity) คือ การที่ไม่สามารถปล่อยวางได้อย่างแท้จริง ยังมีความรู้สึกสมเพชและเห็นใจมนุษยชาติที่ตกเป็นทาสของค่านิยมจอมปลอม และพยายามที่จะปลดปล่อยพวกเขาจากกรอบเหล่านี้ แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า ซาราธุสตรา ยังคงติดอยู่กับความรู้สึกบางอย่างที่เกี่ยวกับสังคม และยังคงพยายามช่วยเหลือมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากค่านิยมที่เห็นว่าจอมปลอมและไร้แก่นสารที่ยังไม่หลุดพ้นจากข้อจำกัดความเป็นผู้เลิศมนุษย์อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ซาราธุสตรา ก็พัฒนาไปไกลกว่าบุรุษผู้เหนือกว่ามาก เพราะไม่ได้ยึดติดกับการครอบงำหรือการได้รับการยอมรับในสังคม แต่มีแนวคิดที่เป็นอิสระและมีความเป็นผู้นำทางจิตใจ ด้วยเหตุนี้ ซาราธุสตรา จึงเป็นเหมือนสภาวะใกล้ของการเป็นผู้เลิศมนุษย์ และในตอนท้ายของเรื่องก็ดูเหมือนว่า นิตเช่ จะสามารถหลุดพ้นและก้าวเข้าสู่ภาวะเลิศมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์ในที่สุด

บทความนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อสำรวจความเชื่อมโยงระหว่างปรัชญาของนิตเช่ กับความท้าทายและโอกาสจากเทคโนโลยี AI โดยจะวิเคราะห์ว่ามนุษย์จะสามารถก้าวข้ามข้อจำกัดเดิม ๆ และพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมนุษย์อภิวิวัฒน์ในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้หรือไม่

การตีความแนวคิดมนุษย์อภิวิวัฒน์ในบริบท AI

การก้าวข้ามตนเองตามแนวคิดของนิตเช่ มองว่า มนุษย์อภิวิวัฒน์คือผู้ที่สามารถสร้างค่านิยมใหม่ด้วยการก้าวข้ามศีลธรรมแบบดั้งเดิม และตระหนักรู้ในศักยภาพสูงสุดของตนเอง ซึ่งถ้าเราลองนำแนวคิดนี้มาวิเคราะห์ในยุค AI ดูก็จะพบว่าการก้าวข้ามตนเองอาจไม่ได้จำกัดอยู่แค่เพียงการพัฒนาทางจิตวิญญาณหรือร่างกายเท่านั้น แต่อาจรวมถึงการปรับตัวเรียนรู้และบูรณาการความสามารถของ AI เข้ากับความเป็นมนุษย์โดยไม่สูญเสียแก่นแท้ของตนเอง AI อาจถูกมองว่าเป็นทั้งคู่แข่งที่ท้าทายขีดจำกัดของมนุษย์ และก็เป็นทั้งเครื่องมืออันทรงพลังที่ช่วยให้มนุษย์สามารถก้าวข้ามข้อจำกัดเดิม ๆ ได้ แนวคิดมนุษย์อภิวิวัฒน์ในยุคนี้จึงหมายถึงผู้ที่เข้าใจและใช้ประโยชน์จาก AI ได้อย่างชาญฉลาดเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของตนเอง ไม่ใช่ตกเป็นทาสของเทคโนโลยี การตั้งคำถามถึงเจตจำนงแห่งอำนาจในยุค AI ว่ามนุษย์อาจถูกท้าทายด้วยเจตจำนงที่จะมีอำนาจและสามารถพัฒนาตนเองได้หรือไม่ และในยุคต่อจากนี้มนุษย์จะยังคงมีเจตจำนงที่จะสามารถควบคุมหรือชี้นำเทคโนโลยีได้อีกต่อไปไหม หรือจะปล่อยให้ AI มีบทบาทกำหนดทิศทางชีวิตของมนุษย์ เรื่องนี้เป็นสิ่งที่

มนุษย์ทุกคนจะต้องเริ่มตั้งคำถามให้มากในยุคนี้ จากข้อมูลงานวิจัยของกฤช มายา (2561) ในงานวิจัยเรื่องแนวคิดเรื่องอำนาจของเฟรดริช วิลเฮลม นิตเช่ เสนอว่า มนุษย์อภิวิวัฒน์ตามแนวคิดของนิตเช่ จะต้องเป็นผู้ที่สามารถแสดงเจตจำนงแห่งอำนาจเมื่อเผชิญหน้ากับปัญญาที่เหนือกว่า ดังนั้น การตีความมนุษย์อภิวิวัฒน์ในยุค AI อาจจะตีความได้ว่า การปลดแอกตนเองจากข้อจำกัดเดิม ๆ ในยุค AI มนุษย์ควรที่จะสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการก้าวข้ามข้อจำกัดทางกายภาพด้านสติปัญญา หรือแม้แต่ค่านิยมบางอย่างที่อาจฉุดรั้งศักยภาพของมนุษย์ไว้ เพราะการที่ AI เข้ามาช่วยทำงานที่มีความซ้ำซ้อน หรือช่วยเสริมความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมหาศาลด้วยเวลาที่รวดเร็วทำให้มนุษย์มีเวลาและพลังงานไปพัฒนาศักยภาพด้านอื่น ๆ ที่เหนือกว่า เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงปรัชญา หรือการสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ ๆ ที่นำไปสู่ความเป็นมนุษย์อภิวิวัฒน์ด้วยการใช้ AI อย่างรับผิดชอบและสร้างสรรค์ สิ่งนี้ก็อาจจะถือเป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจในโลกยุคใหม่ ที่จะสามารถขับเคลื่อนมนุษย์และเปลี่ยนแปลงสังคมได้อย่างมหาศาล ดังนั้น มนุษย์อภิวิวัฒน์ในมุมมองของนิตเช่ อาจจะวิเคราะห์ได้ว่าการเรียนรู้ที่จะควบคุมและใช้อำนาจของ AI ได้อย่างเข้าใจเพื่อประโยชน์สูงสุดของตนเองและสังคม โดยไม่ตกเป็นทาสของ AI มนุษย์อภิวิวัฒน์ในยุคนี้จะต้องเป็นผู้ที่สร้างสรรค์คุณค่าและความหมายใหม่ ๆ ให้กับการดำรงอยู่ของตนเองและสังคม โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ แต่ต้องเป็นผู้ที่พร้อมจะแสวงหาและกำหนดทิศทางของตนเองในโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มนุษย์อภิวิวัฒน์ตามแนวคิดของนิตเช่ จึงไม่ได้หมายถึงการกลายเป็นไซบอร์กที่พึ่งพาแต่ AI เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นผู้ที่มีการพัฒนาจิตใจให้แข็งแกร่งและมีเจตจำนงในการมีอำนาจที่จะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง โดยใช้ AI เป็นเพียงเครื่องมือเสริมไม่ใช่ผู้กำหนดชีวิต

ผลกระทบของ AI ต่อค่านิยมและศีลธรรม

คุณค่าที่แท้จริงของมนุษย์อภิวิวัฒน์ นิตเช่ เคยเชื่อว่า คือ ความสุขทางจิตวิญญาณ ซึ่งเกิดจากความเข้าใจที่ลึกซึ้งและการตระหนักถึงอำนาจและความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ดังนั้น หาก AI เข้ามาเปลี่ยนแปลงแหล่งที่มาของความสุข และความรู้หรือประสบการณ์ส่วนใหญ่มาจาก AI สิ่งที่น่าคิดต่อไปมีว่ามนุษย์จะยังคงได้รับความสุขทางจิตวิญญาณแบบที่เคยเป็นมาก่อนหรือไม่ เป็นคำถามที่น่าคิดว่าผลกระทบของ AI ที่ดูเหมือนว่าจะส่งผลต่อค่านิยมและศีลธรรมบางอย่าง หรืออาจมีความสามารถที่เหนือกว่านั้น คือ สามารถสร้างความสุขในรูปแบบใหม่ขึ้นมาทดแทนได้ คำถามอาจจะมีต่อไปอีกว่า แล้วสิ่งที่จะสามารถเชื่อมโยงกับคุณค่าของมนุษย์ในฐานะผู้มีเกียรติเหนือวัตถุจะยังถือเป็นคุณค่าที่มนุษย์ควรยึดถือต่อไปหรือไม่ แนวคิดเรื่องความเป็นผู้มีเกียรติของมนุษย์นี้ หาก AI สามารถ

ทำงานบางอย่างได้ดีกว่ามนุษย์ หรือเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจทางศีลธรรม เช่น เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาแทนมนุษย์ อาจทำให้เกิดคำถามใหญ่ขึ้นมาอีกว่าแล้วในยุคต่อไปอะไรคือบรรทัดฐานที่จะมากำหนดคุณค่าความแตกต่างระหว่างมนุษย์กับเครื่องจักร ในประเด็นนี้ได้มีงานวิจัยของธรรมรัตน์ มาทิพย์ (2566) วิเคราะห์มโนคติเรื่องอภิมนุษย์ในผลงานทางปรัชญาของนิทเช่ ได้ให้มุมมองในเรื่องมนุษย์อภิวิวัฒน์ไว้น่าสนใจว่า การที่มนุษย์จะสามารถสละความหมายต่าง ๆ ที่ครอบงำตนเองออกไป และเข้าถึงธรรมชาติที่แท้จริงของตนอย่างสงบเยือกเย็นได้นั้นอาจจะเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก เพราะมนุษย์ในยุค AI มีโอกาสสูงที่จะถูกครอบงำด้วยชุดความหมายใหม่ที่สร้างโดย AI มนุษย์อภิวิวัฒน์ตามความเชื่อแบบเดิม ๆ ที่เคยเชื่อกันว่า จะสามารถสละและเข้าถึงธรรมชาติที่แท้จริงของตนเองได้ด้วยการเอาชนะวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงของตัวเอง ปีศาจแห่งความหนักที่เป็นตัวแทนของทุกสิ่งที่ทำให้ชีวิตมนุษย์หนักอึ้งและไร้ค่า แต่มีโอกาสเป็นไปได้ที่ในยุค AI จะถูกครอบงำจากชุดความรู้ที่ AI สร้างขึ้น และอีกสาเหตุที่สำคัญคือเพราะมนุษย์ทุกคนมีมุมมองของตนเอง การรับรู้ความจริงและคุณค่าทางศีลธรรมจึงขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละคนซึ่งนำไปสู่ความหลากหลายทางความคิด และการที่มนุษย์มักจะชอบวิพากษ์วิจารณ์ศีลธรรมที่อ้างอิงถึงความจริงที่สมบูรณ์แบบในทางที่ตรงกันข้าม สัจนิยมหรือความจริงของชีวิตและสังคมก็อาจจะทำให้ข้อมูลเหล่านี้ AI นำไปประมวลผลเพราะคิดว่าเป็นเจตจำนงที่มนุษย์ต้องการจริง ๆ ทำให้มันสร้างชุดข้อมูลที่เป็นเหมือนตัวฉุดรั้งวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงของมนุษย์เอาไว้ทำให้มนุษย์ในยุค AI ไม่สามารถเข้าสู่ความเป็นมนุษย์อภิวิวัฒน์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญ โฆษณานันท์ (2561) ที่ได้นำเสนอปรัชญาตะวันตกในยุคของโสกราตีสและเพลโต ที่เชื่อการดำรงอยู่อย่างเป็นภววิสัย (Objective) ของความจริงสากล หรือแบบ (Forms) ที่สมบูรณ์และการเข้าถึงความจริงแท้ได้ด้วยปัญญาและจิตที่บริสุทธิ์ แนวคิดเรื่อง แบบ จึงเปรียบเสมือนสัจจะที่นักปราชญ์พยายามค้นหา ดังนั้น ผลกระทบของ AI ต่อค่านิยมและศีลธรรมกับการเสริมสร้างสัจนิยมเชิงสัมพัทธ์ของนิตเช่ อาจจะวิเคราะห์ได้ว่าการเพิ่มพูนมุมมองที่หลากหลายตามที่ AI สามารถประมวลผลและนำเสนอข้อมูลจากแหล่งที่มาต่าง ๆ ที่หลากหลายได้นั้น ได้ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าความจริงและศีลธรรมขึ้นอยู่กับมุมมองและการปรับแต่งศีลธรรมส่วนบุคคล โดยที่แต่ละคนต่างก็รู้สึกว่าค่านิยมของตนเองนั้นถูกต้อง การวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นว่าหากเราไม่ตระหนักถึงผลกระทบของ AI ต่อค่านิยมและศีลธรรมในการช่วยให้มนุษย์บรรลุความเป็นผู้เหนือมนุษย์ AI อาจกลายเป็นวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงที่ทรงพลังที่สุดเท่าที่มนุษย์เคยสร้างขึ้นมา เพราะมันจะนำข้อมูลที่เป็นเหมือนความหนักอึ้งทางอารมณ์และศีลธรรมของมนุษย์มารวมไว้และฉุดรั้งเราไว้ไม่ให้ก้าวไปข้างหน้า และถ้าในอนาคต AI สามารถทำงานได้ดีกว่ามนุษย์และมีบทบาทในการตัดสินใจทางศีลธรรมที่ดีกว่า มันจะทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงธรรมชาติที่แท้จริงของตนเอง

ได้อย่างที่เคยเชื่อกัน หรือมันจะสร้างปัญหาอันใหญ่หลวงให้กับมนุษย์เป็นสิ่งที่มนุษย์ควรจะต้องทบทวนเรื่องนี้ให้มาก

มนุษย์อภิวิวัฒน์กับความท้าทายของภาวะจำยอมในยุค AI

ในทรรศนะของนิตเช่ คนดี คือ ผู้ที่ไม่หยุดนิ่งและปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองไปสู่มนุษย์อภิวิวัฒน์เป็นสภาพที่ดีที่สุดตามแนวคิดของเขานั้น บุคคลที่มีคุณสมบัติของมนุษย์อภิวิวัฒน์จะต้องเป็นคนหัวรุนแรงที่พร้อมจะทุ่มเททุกสิ่งทุกอย่างเพื่ออุดมคติและคุณธรรมส่วนตน มนุษย์อภิวิวัฒน์จึงเป็นเหมือนนักปราชญ์ผู้เข้าใจสัจธรรมว่า เป็นหลักการที่อยู่เบื้องหลังของทุกสิ่ง หรือเจตจำนงที่จะมีอำนาจ เป็นพลังแห่งการดิ้นรนแข่งขันที่ไม่สิ้นสุด แนวคิดนี้สะท้อนปรัชญาอัตถิภาวนิยม (Existentialism) ที่ถูกนำเสนอไว้ผ่านงานวิจัยของอริย์ธัช เลิศอมรไชยกิจ (2561) เรื่อง ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดอภิมนุษย์ของฟรีดริช นิตเช่ มองว่า อุดมการณ์ของมนุษย์อภิวิวัฒน์คือการแสวงหาอำนาจ และการปกครองที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนามนุษยชาติ รวมถึงการกำหนดคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณาและความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเป็นหน้าที่ของผู้มีอำนาจที่จะต้องทำให้คุณธรรมเหล่านี้เกิดขึ้น นอกจากนี้ นิตทเช่ ยังเชื่อว่าศีลธรรมไม่มีความตายตัว แต่ขึ้นอยู่กับอำนาจเพราะผู้มีอำนาจย่อมมีสิทธิกำหนดกรอบศีลธรรม ดังนั้น จริยศาสตร์ของมนุษย์อภิวิวัฒน์จึงเน้นที่การตีค่าใหม่ให้กับศีลธรรม แนวคิดมนุษย์อภิวิวัฒน์จึงส่งเสริมให้มนุษย์พัฒนาความคิดจากการเชื่อไปสู่การตระหนักรู้และการใช้สติปัญญาของตนเอง เพราะเมื่อมนุษย์สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสังคมโดยรวมก็จะดีขึ้นตามไปด้วย เมื่อนำแนวคิดมนุษย์อภิวิวัฒน์ของนิตเช่มาพิจารณาในบริบทของ AI เราจะพบความท้าทายที่สำคัญเกี่ยวกับภาวะจำยอมต่อการกำหนดศีลธรรมและค่านิยม นิตเช่ เน้นย้ำว่า ศีลธรรมไม่ได้ตายตัวและผู้มีอำนาจสามารถกำหนดกรอบได้ ในยุค AI ที่มีศักยภาพในการประมวลผลข้อมูลมหาศาลและสามารถเรียนรู้พฤติกรรมมนุษย์ ก็มีโอกาสเป็นไปได้สูงว่า AI อาจเริ่มกำหนดหรือเสนอแนะนำกรอบศีลธรรมและค่านิยมใหม่ ๆ ในการตัดสินใจหรือการจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลในบางเรื่อง หากมนุษย์ขาดเจตจำนงที่จะมีอำนาจ และขาดความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองตามแนวคิดมนุษย์อภิวิวัฒน์ก็อาจจะมีความเสี่ยงที่จะยอมจำนนต่อค่านิยมที่ถูกกำหนดขึ้นโดย AI และไม่คิดตั้งคำถามหรือตีค่าศีลธรรมใหม่ด้วยตนเอง เพราะ AI เข้ามาทำงานที่ซับซ้อนและใช้สติปัญญาแทนมนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน มนุษย์อาจตกอยู่ในภาวะจำยอมที่รู้สึกว่า ไม่มีความจำเป็นต้องดิ้นรนแข่งขัน หรือพัฒนาตนเองให้ไปสู่สภาพที่ดีสูงสุดอีกต่อไป ความสะดวกสบายในการที่จะหวังแต่จะพึ่งพา AI จึงอาจบั่นทอนแรงขับเคลื่อนภายในที่สำคัญต่อการก้าวเป็นมนุษย์อภิวิวัฒน์ หรือในอีกมิติหนึ่งก็อาจจะไม่เลวร้ายขนาดนั้นเป็นไปได้ว่า มนุษย์อภิวิวัฒน์เมื่อต้องเผชิญหน้ากับภาวะจำยอมด้วยเจตจำนงที่จะมี

อำนาจ ก็อาจจะสามารถเอาชนะอุปสรรคด้วยการใช้สติปัญญาอย่างชาญฉลาดแทนที่จะยึดติดกับอดีตอย่างไม่ลืมหูลืมตา แต่มนุษย์อภิวิวัฒน์มีความสารมารถที่จะใช้บทเรียนจากประวัติศาสตร์เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองในการสร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าเดิมที่สอดคล้องตำราของสมบัติ จันทรวงศ์ (2551) ในงานแปลที่มีชื่อว่าประวัติปรัชญาการเมืองได้เสนอแนวคิดของนิตเช่ที่เน้นย้ำว่า ประวัติศาสตร์ที่มีประโยชน์ไม่ใช่แค่ข้อเท็จจริง แต่เป็นเป็นการเลือกใช้สิ่งที่เหมาะสมเพื่อตอบโจทย์ปัจจุบัน และไม่ถอนรากถอนโคนคุณค่าทางจริยธรรมและวัฒนธรรมที่เคยมีอยู่ เป็นไปได้ว่ามนุษย์อภิวิวัฒน์จะไม่ยอมจำนนต่อ AI แต่จะเรียนรู้ที่จะเข้าใจและนำ AI มาเป็นเครื่องมือในการยกระดับศักยภาพให้กับเพื่อนมนุษย์ พวกเขาจะเห็น AI เป็นโอกาสในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และก้าวข้ามข้อจำกัดเดิม ๆ ด้วยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในโลกที่ AI มีบทบาทมากขึ้น มนุษย์อภิวิวัฒน์จะตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะ และความสามารถที่ไม่สามารถถูกแทนที่ได้ด้วย AI เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และความฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์อภิวิวัฒน์ในมิตินี้คือผู้ที่ไม่ยอมจำนนต่อภาวะจำยอม ไม่ยึดติดกับอดีตและใช้ AI อย่างไม่ลืมหูลืมตา แต่จะใช้ประวัติศาสตร์เป็นบทเรียนและแรงบันดาลใจ พร้อมทั้งควบคุมและใช้ประโยชน์จาก AI เพื่อยกระดับศักยภาพของตนเองและสร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าเดิม เพื่อก้าวข้ามภาวะจำยอมในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นผู้ที่สามารถควบคุมและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ ๆ ที่อาจจะเป็นหนทางสู่การก้าวข้ามภาวะจำยอมในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

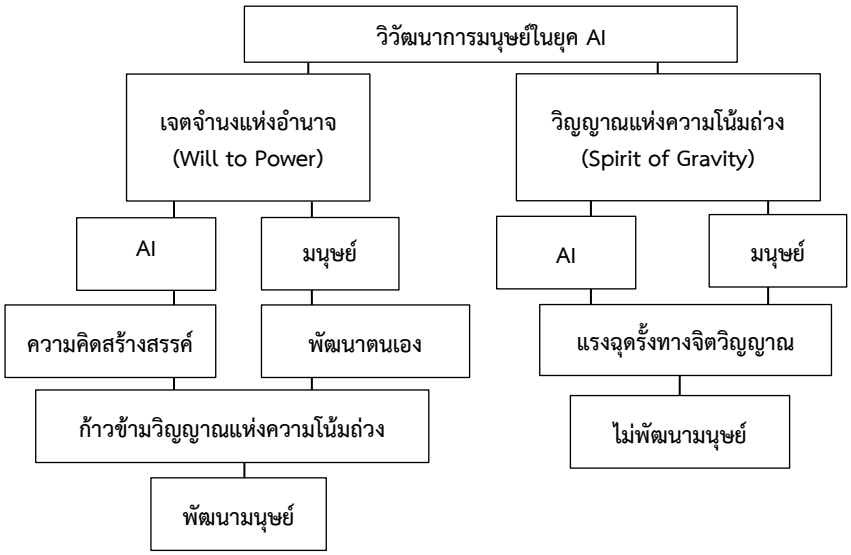
วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงในบริบท AI

ในยุคที่ AI เหมือนจะมีเจตจำนงที่มีอำนาจในรูปแบบของความสามารถในการประมวลผลข้อมูลจำนวนมหาศาล ด้วยเทคโนโลยีที่มีความสามารถเรียนรู้และการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องทำให้ AI ได้รับการพัฒนา และอาจจะกลายเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ แต่ถึงอย่างไรแนวคิดที่ว่า AI มีเจตจำนงยังคงเป็นประเด็นที่ถกเถียงกันในหมู่นักปรัชญาและนักวิทยาศาสตร์คอมพิวเตอร์ แม้ว่า AI จะมีความสามารถในการตัดสินใจหรือเลือกแนวทางแก้ปัญหา แต่การกระทำของมันก็ยังคงเป็นไปตามอัลกอริทึมและข้อมูลที่ได้รับ ไม่ใช่การตัดสินใจที่มีเจตจำนงเสรีเหมือนมนุษย์ แต่อย่างไรก็ตามความสามารถในการปรับปรุงตัวเอง (Self-Improvement) ทำให้ AI ดูเหมือนจะมีเจตจำนงเป็นของตัวเอง และมีแนวโน้มที่จะทรงอิทธิพลต่อมนุษย์มากขึ้นเรื่อย ๆ ในทำนองเดียวกันถ้าหากว่า AI สามารถเรียนรู้และปรับปรุงตนเองผ่านข้อมูลและอัลกอริทึม โดยไม่จำเป็นต้องกำจัดข้อบกพร่องหรือความไม่สมบูรณ์ผ่านข้อมูล

ที่มนุษย์ป้อนให้ แต่เป็นการเข้าใจและจัดการกับปัญหาด้วยตัวของมันเองเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นเหมือนวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงของ AI ที่คอยเตือนให้ตัวมันระมัดระวังถึงอันตรายของการยึดติดกับแนวคิดเดิม ๆ ผ่านการควบคุมจากมนุษย์ ก็มีโอกาสเป็นไปได้ว่า วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงนี้อาจหมายถึงความท้าทายและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนา AI ยกตัวอย่างเช่น อคติและผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์หาก AI เรียนรู้จากข้อมูลที่มีอคติ มันก็อาจสร้างผลลัพธ์ที่ลำเอียงหรือเลือกปฏิบัติได้ การขาดการควบคุมที่เหมาะสมก็อาจทำให้ AI ตัดสินใจหรือดำเนินการในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับคุณค่าของความเป็นมนุษย์ หรืออาจเป็นอันตรายกับมนุษย์ในอนาคตได้ จึงควรจะต้องมีการจัดการที่ดีเพื่อลดผลกระทบเชิงลบลักษณะนี้ ปัญหาอีกอย่างหนึ่งก็คือการยึดติดกับข้อมูลและอัลกอริทึมที่ตายตัว ยกตัวอย่างเช่น หาก AI ถูกฝึกฝนด้วยข้อมูลในอดีตที่สะท้อนถึงศีลธรรม ค่านิยมหรืออคติที่ล้าสมัยของมนุษย์ และถูกจำกัดอยู่เพียงแค่การประมวลผลตามข้อมูลและอัลกอริทึมที่ตายตัว มันก็ไม่สามารถสร้างคุณค่าและศีลธรรมของตัวเองได้ เป็นเพียงเครื่องมือที่สะท้อนศีลธรรมของศาสนาหรือสังคมที่มีอยู่เดิม โดยปราศจากการคิดค้นขาดอิสระทางความคิดและพึ่งพามนุษย์มากเกินไป แม้ AI จะมีความสามารถในการเรียนรู้และปรับปรุงตนเอง แต่ตราบใดที่มันยังต้องพึ่งพามนุษย์ในการกำหนดเป้าหมายหรือกำหนดกรอบและป้อนข้อมูลให้วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงเป็นเหมือนแรงฉุดรั้งทางจิตวิญญาณของ AI ก็จะไม่มีวันที่มันจะมีชุดความคิดที่เป็นอิสระ ที่จะมาช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้กลับมนุษย์ หรือสามารถพัฒนาตัวมันเองจนถึงขีดสุดในการเป็นผู้ช่วยพัฒนามนุษย์ หากการพัฒนา AI มุ่งเน้นไปแต่ที่การสร้างความมั่งคั่งฉาบฉวยหรือการอยู่รอดในเชิงธุรกิจตอบสนองความต้องการของนายทุนเพียงอย่างเดียวไม่มุ้งเน้นการแก้ปัญหาจิตใจให้มนุษย์สิ่งนี้ก็อาจจะสร้างปัญหาใหญ่ให้กับมนุษย์ แต่ในอีกมุมมองหนึ่งในงานวิจัยของธรรมรัตน์ มาทิพย์ (2566) ได้วิจัยเรื่องวิเคราะห์มโนคติเรื่องอภิมนุษย์ในผลงานทางปรัชญาของนิทเช่ พบว่า ความสำคัญกับการยกระดับจิตวิญญาณหรือการเข้าถึงความจริงและความงามเป็นจุดหมายสูงสุดที่จะทำให้มนุษย์บรรลุสภาวะที่อยู่เหนือข้อจำกัดต่าง ๆ แม้วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงนี้จะดึงรั้งมนุษย์ไว้กับโลกแห่งวัตถุที่นิตเช่ เรียกมันว่า มายาคติ เป็นเหมือนความกลัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสิ่งที่ไม่รู้จัก กล่าวคือ มนุษย์อาจจะกลัวไปเองก่อนว่า AI จะเข้ามาแทนที่เราหรือมีความกังวลว่า AI อาจจะมาจำกัดศักยภาพบางอย่างของเรา สิ่งนี้อาจทำให้มนุษย์ไม่สามารถก้าวข้าม ความโลภ ความเกลียด หรือความกลัวที่เป็นเหมือนกิเลสผูกมัด และไม่สามารถเป็นผู้ละทิ้งที่ละวางสิ่งยึดติดทางโลกเพื่อแสวงหาสิ่งที่มีคุณค่าแท้จริงได้ ตามแนวคิดวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงในบริบท AI หากเรายังคงยึดติดกับข้อจำกัดทางเทคนิคและวัตถุประสงค์ที่คับแคบ หรือแม้แต่ความกลัวที่มาพร้อมกับการพัฒนา AI ซึ่งมันก็อาจจะไม่เลวร้ายขนาดนั้น ถ้า AI สามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นอิสระ

ทางปัญญาของมันเองได้อย่างแท้จริง และมนุษย์สามารถที่จะใช้ AI เพื่อเป็นเครื่องมือแนะนำแนวทางการก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง ให้บรรลุความเป็นอิสระอย่างสมบูรณ์จากกิเลสและความปรารถนาที่ผูกมัดไว้ AI ในฐานะเครื่องมือก็อาจช่วยให้เราสามารถเข้าถึงพลังใจที่บริสุทธิ์ และสละสิ่งที่ผูกมัดก้าวข้ามวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงสู่มนุษย์อภิวิวัฒน์ในยุค AI ได้หากมนุษย์สามารถก้าวข้ามความกลัวและวัตถุประสงค์ที่คับแคบ AI ก็อาจจะเป็นเครื่องมือที่สามารถพัฒนามนุษย์ไปสู่ความเป็นอิสระทางปัญญามนุษย์ก็อาจจะสามารถใช้ AI เป็นเครื่องมือเพื่อปลดปล่อยตนเองจากกิเลสและความปรารถนา วิญญาณแห่งความโน้มถ่วงในบริบทของ AI อาจมีแรงฉุดรั้งบางอย่างที่ทำให้มนุษย์ยังคงยึดติดอยู่กับข้อจำกัดทางเทคนิคหรือเป้าหมายที่คับแคบ และความหวาดกลัวนี้เองเป็นเหมือนการปิดกั้นศักยภาพที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นอิสระทางปัญญา เป็นเหมือนการปิดกั้นโอกาสที่จะใช้ AI เพื่อเป็นเครื่องมือก้าวข้ามกิเลสและความปรารถนาของตัวเอง หากเราปรารถนาจะบรรลุอุดมคติของความเป็นมนุษย์อภิวัต เราจำเป็นต้องก้าวข้ามวิญญาณแห่งความโน้มถ่วงนี้ และหันมาพิจารณาการใช้ AI เสียใหม่ที่ไม่ใช่เพียงแค่ใช้ AI เพื่อสนองความต้องการของเราอย่างเดียว แต่ต้องคำนึงถึงความเป็นสื่อกลางที่จะนำเราไปสู่พลังใจอันบริสุทธิ์ พร้อมทั้งช่วยให้เราสละพันธนาการทางโลกเพื่อเข้าถึงเสรีภาพแท้จริง

องความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แผนภูมิความคิด: วิวัฒนาการมนุษย์ในยุค AI

สรุป

การก้าวข้ามวิญญาณแห่งโน้มถ่วงในยุค AI คือ การที่มนุษย์ต้องไม่ยึดติดกับข้อจำกัดทางเทคนิคหรือวัตถุประสงค์ที่คับแคบ ด้วยความกลัวที่มาพร้อมกับการพัฒนา AI หากมนุษย์ต้องการบรรลุความเป็นมนุษย์อภิวิวัฒน์โดยใช้ AI เป็นตัวช่วย เราจะต้องมอง AI ในฐานะเครื่องมือที่สามารถช่วยให้เราเข้าถึงพลังใจที่บริสุทธิ์ และเพื่อสละสิ่งที่ผูกมัดทางโลกก้าวข้ามขีดจำกัดของตนเอง รวมถึงความเป็นอิสระอย่างสมบูรณ์จากกิเลสและความปรารถนาที่ผูกมัดมนุษย์เอาไว้ มนุษย์จึงจะสามารถใช้ AI เป็นสะพานเพื่อยกระดับจิตวิญญาณเพื่อก้าวข้ามความเป็นมนุษย์ธรรมดาไปสู่ความเป็นอภิมนุษย์ได้โดยการพัฒนาจิตสำนึกและวิจารณญาณของตัวเอง ไปในทิศทางที่ส่งเสริมคุณค่าของมนุษย์และไม่ปล่อยให้วิญญาณแห่งโน้มถ่วงจากเทคโนโลยีมาฉุดรั้งไว้ การสร้างสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการรักษามีมนุษยธรรมคือความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่เราต้องเผชิญในศตวรรษนี้

เอกสารอ้างอิง

กฤช มายา. (2561). แนวคิดเรื่อง “อำนาจ” ของ เฟรดริช วิลเฮลม นิตเช่. *วารสารปณิธาน วารสารวิชาการด้านปรัชญาและศาสนา*, 14(2), 236-259.

จรัญ โฆษณานันท์. (2561). *นิติปรัชญา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธรรมรัตน์ มาทิพย์. (2566). วิเคราะห์มโนคติเรื่องอภิมนุษย์ในผลงานทางปรัชญาของนิทเช่. *วารสารปรัชญาอาศรม*, 5(2), 1-13.

สมบัติ จันทรวงศ์. (2551). *ประวัติปรัชญาการเมือง เล่มที่ 3* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

อริย์ธัช เลิศอมรไชยกิจ. (2561). ศึกษาวิเคราะห์แนวคิดอภิมนุษย์ของฟรีดริช นิทเช่. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 3(2), 11-17.

Nietzsche, F. (2006). *Thus Spoke Zarathustra. Translated by Adrian Del Caro, Edited by Robert Pippin*. Cambridge: Cambridge University Press.

สิทธิของพระภิกษุในทรัพย์สิน มรดก และภาษีอากร : การวิเคราะห์เชิงนิติศาสตร์เปรียบเทียบไทย เนปาล และศรีลังกา*

LEGAL RIGHTS OF BUDDHIST MONKS IN PROPERTY, INHERITANCE, AND TAXATION: A DOCTRINAL AND COMPARATIVE LEGAL STUDY OF THAILAND, NEPAL, AND SRI LANKA

พระเมธีวัชรประชาทร (ประยูร นนฺทิโย), จักกฤษ กระต่ายวงษ์พระจันทร์
Phramethiwatcharaprachathon (Prayoon Nantiyo), Jakkit Krataiwongphachand
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
Corresponding Author E-mail: jakkitk@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาสถานะและสิทธิของพระภิกษุในประเทศไทยในเรื่องการถือครองทรัพย์สิน การได้รับมรดก และภาระภาษีอากร ภายใต้กรอบกฎหมายฆราวาส อันสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างข้อบังคับทางกฎหมายของรัฐกับหลักพระธรรมวินัยทางพระพุทธศาสนา โดยวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1622-1624 ได้วางหลักจำกัดสิทธิของพระภิกษุในการรับมรดก และระบุให้ทรัพย์ที่ได้มาระหว่างสมณเพศตกเป็นของวัดโดยอัตโนมัติ มาตรา 42 (17) แห่งประมวลรัษฎากร พระราชบัญญัติภาษีการรับมรดก พ.ศ. 2558 และคำพิพากษาศาลฎีกาที่สำคัญ จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศเนปาลซึ่งมีระบบ Guthi ที่มีรากฐานจากจารีต และศรีลังกาซึ่งใช้ระบบทรัสตี ภายใต้ Buddhist Temporalities Ordinance แม้กฎหมายไทยมีความพยายามในการรักษาหลักพระวินัยของพระภิกษุผ่านการจำกัดสิทธิทางทรัพย์สิน แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการตีความ เช่น ความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานะของวัดในฐานะผู้รับทรัพย์ และการจัดการทรัพย์สินในยุคดิจิทัล ขณะที่ศรีลังกามีกลไกควบคุมภายใต้กฎหมายเฉพาะ และเนปาลใช้กลไกจารีตผ่าน Guthi ซึ่งมีความยืดหยุ่นมากกว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายของบทความนี้ คือ การปรับถ้อยคำกฎหมายให้ทันสมัย การจัดทำแนวปฏิบัติร่วมระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความโปร่งใส และการส่งเสริมการทำพินัยกรรมเชิงศาสนา

คำสำคัญ: พระภิกษุ; มรดก; ภาษีอากร

*Received May 12, 2025; Revised August 20, 2025; Accepted August 24, 2025

Abstract

This article examined the legal status and rights of Buddhist monks in Thailand concerning property ownership, inheritance, and taxation under secular law. It explored the relationship between state legislation and Buddhist monastic discipline. The study analyzed relevant Thai laws, including Sections 1622–1624 of the Civil and Commercial Code, Section 42(17) of the Revenue Code, the Inheritance Tax Act B.E. 2558 (2015), and notable Supreme Court decisions. The article compared these with Nepal's customary Guthi trust system and Sri Lanka's trustee-based model under the Buddhist Temporalities Ordinance. Findings revealed that although Thai law attempts to align with Buddhist monastic discipline by limiting monks' rights in property and inheritance, interpretative ambiguities remain particularly regarding the legal status of monasteries as beneficiaries and the management of digital assets. In contrast, Sri Lanka employs formal trustee oversight under religious property law, while Nepal relies on flexible customary mechanisms, The Guthi. Policy recommendations included revising statutory language, developing joint administrative protocols between state and monastic institutions, applying digital transparency tools, and promoting religious testamentary practices.

Keywords: Buddhist Monks; Inheritance; Taxation

บทนำ

ในสังคมไทยที่มีพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติ พระภิกษุสงฆ์ไม่เพียงมีบทบาททางจิตวิญญาณและจริยธรรม หากแต่ยังเป็นสถาบันทางสังคมที่ประชาชนให้ความเคารพสูงสุด พระสงฆ์จึงไม่ใช่เพียงบุคคลในทางศาสนา แต่ยังเป็นนิติบุคคลพิเศษที่กฎหมายให้ความรับรองในบางสิทธิ และจำกัดในบางสถานะ โดยเฉพาะในเรื่องการถือครองทรัพย์สิน การรับมรดก และภาษีอากร

หลักพระธรรมวินัยได้กำหนดให้พระภิกษุไม่พึงมีความยึดติดในทรัพย์สินหรือวัตถุ (นิสสัคคิยปาจิตตีย์) และควรดำรงชีวิตอย่างมักน้อย (วิ.มหา. (ไทย) 2/459-662/1-185) ขณะที่ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1622-1624 ได้วางหลักจำกัดสิทธิของพระภิกษุในการรับมรดก และระบุให้ทรัพย์ที่ได้มาระหว่างสมณเพศตกเป็นของวัดโดยอัตโนมัติ (สำนักงานกิจการยุติธรรม, 2563)

แม้เจตนารมณ์ของกฎหมายจะสอดคล้องกับหลักวินัย แต่ในทางปฏิบัติยังเกิดความไม่ชัดเจนในการตีความ และขาดแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เช่น กรณีพระรับเงินบริจาคผ่านบัญชีส่วนตัว หรือรายได้จากแพลตฟอร์มออนไลน์ ทำให้เกิดข้อโต้แย้งว่า ทรัพย์เหล่านี้ควรตกเป็นของวัด หรือจัดเป็นทรัพย์ส่วนตัวของพระ (กรมสรรพากร, 2509)

ในขณะเดียวกัน ประเทศพุทธศาสนาอื่น เช่น เนปาล และศรีลังกามีแนวทางที่แตกต่างอย่างน่าสนใจ โดยเนปาลใช้ระบบ Guthi ซึ่งเป็นกลไกจารีตคล้ายทรัสต์ในการจัดการทรัพย์ศาสนา (Gellner & LeVine, 2007) ส่วนศรีลังกาใช้ระบบกฎหมายอย่างชัดเจนผ่าน Buddhist Temporalities Ordinance ซึ่งให้รัฐแต่งตั้ง trustee ดูแลทรัพย์วัดอย่างเป็นระบบ (Ralapanawa, 2017)

บทความนี้จึงมีความสำคัญในการวิเคราะห์ว่า กฎหมายไทยควรเดินตามแนวทางใดจึงจะสมดุลระหว่าง หลักนิติธรรม และหลักพระธรรมวินัย และควรมีการปรับปรุงกลไกใดเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคมยุคใหม่ที่ซับซ้อนมากขึ้น

กรอบแนวคิดทางทฤษฎีและเหตุผลทางนิติศาสตร์

1. ทฤษฎีสิทธิในทรัพย์สิน (Theory of Property Rights) ตามแนวคิดของ Locke (1690) สิทธิในทรัพย์สินถือเป็นสิทธิตามธรรมชาติ ที่เกิดจากแรงงานของบุคคล ซึ่งต่อมาได้รับการรับรองในระบบกฎหมายรัฐสมัยใหม่ โดยเฉพาะในระบบกฎหมายแพ่ง ในบริบทพระภิกษุ สิทธินี้ถูกจำกัดด้วยเหตุผลทางศาสนา จึงเกิดคำถามว่า พระยังเป็นเจ้าของทรัพย์ได้หรือไม่ ในทางกฎหมาย คำตอบ คือ ได้ เว้นแต่กฎหมายจะจำกัดโดยชัดแจ้ง ซึ่งในที่นี้คือ มาตรา 1622-1624 แห่ง ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บุคคลย่อมมีความสามารถในการมีสิทธิและหน้าที่ในทรัพย์สิน (Legal Capacity) ไม่เว้นแม้แต่พระภิกษุซึ่งแม้จะละวางจากวิถีชีวิตฆราวาส แต่ในทางกฎหมายยังถือเป็นบุคคลธรรมดาที่มีสิทธิถือครองทรัพย์สินตามกฎหมาย อย่างไรก็ตาม พระภิกษุถูกกฎหมายแพ่งจำกัดสิทธิในบางสถานการณ์ เช่น มาตรา 1622 ที่ห้ามเป็นทายาทโดยธรรม การตีความเหล่านี้ต้องทำความเข้าใจว่า พระยังมีสถานะทางกฎหมายเหมือนบุคคลทั่วไป เว้นแต่รัฐบัญญัติจะจำกัดไว้โดยชอบ และต้องเป็นการจำกัดที่มีเหตุผลตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 26 และ 27 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ว่าด้วย สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย, 2560)

2. ทฤษฎีวินัยสงฆ์ (Vinaya and Legal Limits) พระธรรมวินัยตามจีวรวรรค (นิสสัคคิยปาจิตตีย์) บัญญัติห้ามพระภิกษุรับ ใช้ หรือครอบครองเงิน ทอง หรือทรัพย์ที่เกินความจำเป็น เพื่อรักษาความมักน้อยและสันโดษ (วิ.มหา. (ไทย) 2/459-662/1-185) อันเป็นแนวปฏิบัติที่มุ่งส่งเสริมการไม่ยึดติดในโลกธรรม อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพระภิกษุยังคงมีความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีพ จึงเกิดแนวทางที่ยืดหยุ่น เช่น การมอบหมายให้

ไวยาวัจกรเป็นผู้ดูแลทรัพย์แทน ทั้งนี้ เมื่อกฎหมายต้องเข้าแทรกในบริบทนี้ จึงต้องคำนึงถึงหลัก การสร้างสมดุลระหว่างหลักวินัยสงฆ์กับสิทธิตามกฎหมาย ซึ่งถือเป็นนิติธรรมทางศีลธรรม (Moral Legality)

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1623 ได้บัญญัติให้ทรัพย์ที่พระภิกษุได้รับในระหว่างสมณเพศตกเป็นของวัดเมื่อถึงแก่ความตาย ซึ่งสะท้อนความพยายามของกฎหมายในการสอดรับกับหลักพระธรรมวินัย อย่างไรก็ตาม ปรากฏข้อท้าทายใหม่จากบริบทปัจจุบัน เช่น รายได้ที่พระภิกษุได้รับผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์หรือการบริจาคผ่าน QR Code ซึ่งยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการตีความว่าเข้าข่ายทรัพย์ในระหว่างสมณเพศหรือไม่ จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพิจารณาในเชิงนิตินโยบายและการตีความกฎหมายอย่างยืดหยุ่นแต่ยังคงหลักพระธรรมวินัย

3. แนวคิดกฎหมายภาษีอากรและความเป็นธรรมทางภาษี ระบบภาษีของรัฐสมัยใหม่มีแนวโน้มยกเว้นภาษีให้กิจกรรมเพื่อศาสนาและสาธารณกุศล เช่น มาตรา 42(17) แห่งประมวลรัษฎากร (พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 10), 2496; พระราชบัญญัติภาษีการรับมรดก พ.ศ. 2558, 2558)

อย่างไรก็ตาม การยกเว้นเหล่านี้ควรมีขอบเขตที่ชัดเจน เพราะหากไม่มีการกำกับอาจนำไปสู่การใช้สถานะพระเพื่อหลีกเลี่ยงภาษี ซึ่งขัดกับหลัก tax equity ที่มุ่งให้ทุกคนมีภาระตามฐานะอย่างเป็นธรรม

4. แนวคำพิพากษาศาลฎีกา การตีความมาตรา 1622–1624 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เกี่ยวกับทรัพย์สินและมรดกของพระภิกษุในทางปฏิบัติ ต้องอาศัยแนววินิจฉัยของศาลฎีกาเป็นเครื่องยืนยันแนวทาง โดยเฉพาะในประเด็นว่า พระมีสิทธิใดในทรัพย์สินที่ได้มาในสมณเพศ วัดมีสถานะเป็นทายาทหรือไม่ และพินัยกรรมที่พระภิกษุทำมีผลเพียงใด

4.1 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2370/2529 (ศาลฎีกา, 2529)

วินิจฉัยว่า พินัยกรรมของพระภิกษุที่มรณภาพตกเป็นโมฆะสำหรับทรัพย์ที่ได้มาในสมณเพศ ศาลถือว่า ทรัพย์ศาสนา อยู่เหนือเจตนาส่วนบุคคล

พระภิกษุรูปหนึ่งได้รับทรัพย์สินระหว่างสมณเพศ (เงินและที่ดิน) และได้ทำพินัยกรรมยกทรัพย์ให้แก่บุคคลภายนอก แต่หลังจากพระมรณภาพ วัดซึ่งเป็นภูมิลำเนาได้ร้องขอให้ทรัพย์ตกเป็นของวัด ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ทรัพย์ที่ได้มาในระหว่างสมณเพศต้องตกเป็นของวัดตามมาตรา 1623 แม้พระจะทำพินัยกรรมไว้ก็ ไม่มีผลในส่วนของทรัพย์ที่อยู่ภายใต้บังคับมาตรา 1623 ศาลให้ความสำคัญต่อบทบัญญัติพิเศษเหนือความประสงค์ของเจ้าของทรัพย์ (แม้โดยพินัยกรรม) ซึ่งสะท้อนหลักว่า ทรัพย์ที่เกิดขึ้นในสถานะทางศาสนาต้องกลับคืนสู่ศาสนา แนวทางนี้คล้ายกับหลักศาสนสมบัติในกฎหมายศรีลังกา

4.2 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5587/2543 (ศาลฎีกา, 2543)

พระภิกษุได้รับบ้านและที่ดินจากฆราวาสผู้เลื่อมใสโดยการยกให้ (ไม่ใช่มรดก) ขณะยังเป็นพระ ศาลเห็นว่าพระสามารถถือครองทรัพย์นั้นได้ตามกฎหมาย แม้จะยังอยู่ในสมณเพศ เพราะไม่ใช่มรดกและไม่ต้องสึกก่อน คดีนี้ตอกย้ำว่า มาตรา 1622 ใช้เฉพาะกรณีมรดกตามกฎหมาย (ทายาทโดยธรรม) เท่านั้น หากเป็นการให้โดยเสน่หา หรือพินัยกรรมย่อมรับได้ การวินิจฉัยนี้ทำให้เห็นเส้นแบ่งระหว่างสิทธิของพระในทางกฎหมายกับข้อจำกัดทางวินัยที่กฎหมายไม่ห้าม แต่สังคมอาจมีข้อครหา

4.3 คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1316/2544 (ศาลฎีกา, 2544)

วินิจฉัยว่า ทรัพย์ที่พระได้รับก่อนอุปสมบท ถือเป็นทรัพย์ส่วนตัวและตกทอดได้ตามกฎหมาย ชี้ให้เห็นว่าศาลใช้แนวตีความตามเจตนาในการได้ทรัพย์และลำดับเวลา

สรุปเชิงวิเคราะห์ คำพิพากษา ทั้ง 3 คดีนี้สะท้อนหลักการสำคัญ 3 ประการ1. สถานะของพระในกฎหมายแพ่ง มีข้อจำกัดเฉพาะกรณี แต่ยังคงสิทธิตามกฎหมายทั่วไปหากไม่ขัดเจตนารมณ์ทางศาสนา 2. เวลาที่ได้ทรัพย์ เป็นตัวแยกว่าทรัพย์จะตกแก่วัดหรือแก่ทายา 3. รูปแบบการได้ทรัพย์ (มรดก, ให้, พินัยกรรม) มีผลต่อการตีความสิทธิของพระ

5. แนวคิด Public Trust Doctrine และองค์กรศาสนา ในกฎหมายต่างประเทศ เช่น ศรีลังกา มีแนวคิดว่า ทรัพย์ของพระมิใช่ของปัจเจก แต่เป็นของศาสนจักรโดยรวม จึงตั้งระบบ trustee ให้รัฐเป็นผู้ดูแลแทนสงฆ์ เช่นเดียวกับทรัพย์สาธารณะในระบบ Common Law หากไทยต้องการสร้างความโปร่งใส อาจประยุกต์แนวคิดนี้ผ่าน พ.ร.บ. คณะสงฆ์ หรือระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สรุปเชิงทฤษฎี พระภิกษุมีสิทธิในทรัพย์สินตามหลักกฎหมายแพ่ง แต่ถูกจำกัดด้วยบทบัญญัติเฉพาะ ซึ่งควรตีความให้เคารพทั้งหลักธรรมวินัยและหลักนิติธรรม การวางกฎหมายที่ดีต้องไม่ละเมิดศรัทธา และไม่ปล่อยให้วินัยกลายเป็นช่องว่าง กฎหมายควรช่วยประคับประคองศาสนา ไม่ใช่ควบคุม

บทวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมายไทย

สถานะของพระภิกษุตามกฎหมายไทยในเรื่องทรัพย์สินและมรดก พระภิกษุยังคงมีสถานะเป็นบุคคลธรรมดาตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และสามารถมีสิทธิในทรัพย์สินทั่วไป เว้นแต่จะมีบทบัญญัติกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ เช่น

1. มาตรา 1622 ห้ามรับมรดกในฐานะทายาทโดยธรรมเว้นแต่ลาสิกขาก่อน มาตรา 1622 วรรคหนึ่ง แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า พระภิกษุนั้นจะเรียกร้องเอาทรัพย์มรดกในฐานะที่เป็นทายาทโดยธรรมไม่ได้ เว้นแต่จะได้สึกจากสมณเพศมาเรียกร้องภายในกำหนดอายุความ

กฎหมายนี้มีเป้าหมายชัดเจนในการ แยกสถานะพระภิกษุออกจากความผูกพันทางโลก โดยห้ามมิให้เรียกร้องสิทธิมรดกในฐานะญาติ อย่างไรก็ตาม ยังคงเปิดช่องให้รับพินัยกรรมได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจตนารมณ์ของเจ้ามรดกยังได้รับความเคารพ ในทางนิติศาสตร์อาจมีคำถามว่า การจำกัดสิทธิในมรดกของพระภิกษุเช่นนี้ ขัดกับหลักความเสมอภาคทางกฎหมายหรือไม่ ตามรัฐธรรมนูญ ม.27 ซึ่งรับรองว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย การจำกัดสิทธิดังกล่าวจึงต้องมีเหตุผลชัดเจนและไม่เกินสมควร

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5587/2543 ได้วางหลักว่า หากพระได้รับทรัพย์โดยการให้โดยเสน่หา มิใช่มรดกโดยตรง ก็สามารถถือครองทรัพย์นั้นได้ ไม่ขัดมาตรา 1622 กรณีนี้แสดงให้เห็นว่าการตีความมรดก ต้องพิจารณาลักษณะของทรัพย์และเจตนาในการให้เป็นสำคัญ

2. มาตรา 1623 ทรัพย์ที่ได้มาในระหว่างสมณเพศตกเป็นของวัด กำหนดให้ทรัพย์สินที่ได้มาในระหว่างสมณเพศ ตกเป็นของวัดโดยอัตโนมัติเมื่อพระภิกษุมรณภาพ

เมื่อพระภิกษุนั้นถึงแก่มรณภาพ ให้ตกเป็นสมบัติของวัดที่เป็นภูมิลำเนาของพระภิกษุนั้น เว้นแต่จะได้จำหน่ายไปในระหว่างชีวิตหรือโดยพินัยกรรม วิเคราะห์ มาตรา 1623 มีลักษณะเป็นกฎหมายพิเศษเฉพาะบุคคล ซึ่งวางหลักให้ทรัพย์สินที่พระได้มาในระหว่างบวช มิใช่ตกเป็นมรดก แต่ตกเป็นของวัดประเด็นที่ยังมีข้อถกเถียง ได้แก่

ก. วัดที่เป็นภูมิลำเนา จะตีความอย่างไร ? (วัดเกิด, วัดจำพรรษา, หรือวัดสังกัดสุดท้าย)

ข. วัดถือเป็นทายาทโดยธรรมหรือเป็นเพียงผู้รับผลประโยชน์ตามกฎหมายพิเศษ?

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2370/2529 ระบุว่า พินัยกรรมที่พระทำเพื่อยกทรัพย์ให้บุคคลอื่น ไม่มีผล หากทรัพย์นั้นได้มาในระหว่างสมณเพศ เพราะขัดมาตรา 1623 ชี้ให้เห็นความเข้มงวดของบทบัญญัตินี้ และการปกป้องไม่ให้ทรัพย์ของพระตกไปเป็นของบุคคลภายนอกโดยไม่เหมาะสม (ศาลฎีกา, 2529)

3. มาตรา 1624 ทรัพย์สินก่อนบวช ไม่ตกเป็นของวัด

ยืนยันสิทธิในทรัพย์สินที่ได้มาก่อนอุปสมบท มาตรานี้วางหลักว่า ทรัพย์ที่พระมีอยู่ก่อนบวช ยังคงเป็นกรรมสิทธิ์ของพระ และสามารถตกเป็นมรดกแก่ทายาทโดยธรรม หรือจำหน่ายได้โดยชอบ

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1316/2544 ชี้ว่า หากพระสึกออกมาแล้วกลับไปบวชอีกครั้ง ทรัพย์ที่ได้รับมาก่อนการบวชใหม่นั้น ยังคงถือเป็นทรัพย์ก่อนบวช และไม่ตกเป็นของวัด บทบัญญัตินี้มีความจำเป็นเพื่อ ปกป้องสิทธิในทรัพย์สินเดิม และลดแรงจูงใจให้บุคคลหลีกเลี่ยงการบวช เพราะเกรงว่าจะเสียทรัพย์ให้วัดโดยอัตโนมัติ

แม้บทบัญญัติเหล่านี้มีเจตนารมณ์ดี แต่ยังมีข้อกังขาในแง่การตีความ เช่น กรณีที่พระได้รับรายได้ผ่านบัญชีธนาคาร หรือแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งยังไม่มีหลักเกณฑ์แยกแยะอย่างชัดเจน

ประเด็นภาษีอากร : ภาษีมรดกและการให้โดยเสน่หา

พระราชบัญญัติภาษีการรับมรดก พ.ศ. 2558 และประมวลรัษฎากร มาตรา 42(17) (พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 10), 2496) กำหนดการยกเว้นภาษี ให้แก่การรับมรดกจากองค์กรการกุศล และการรับโดยเสน่หาในบางกรณี แม้พระภิกษุไม่ต้องเสียภาษีในทางปฏิบัติ เนื่องจากรายได้ส่วนใหญ่เข้าข่ายการให้โดยเสน่หา แต่ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในกรณี การได้รับเงินจากช่องทางออนไลน์ การถือครองบัญชีส่วนตัวของพระ และรายได้สะสมจำนวนมากเกินสมควร

ควรมีการกำหนดแนวปฏิบัติร่วมระหว่างกรมสรรพากรกับสำนักงานพระพุทธศาสนา เพื่อแยกประเภททรัพย์ที่ต้องเสียภาษี และทรัพย์ที่ยกเว้นให้โดยชัดเจน เพื่อความโปร่งใสและป้องกันการแสวงหาประโยชน์

ความสอดคล้อง/ขัดแย้งระหว่างกฎหมายกับพระธรรมวินัย พบว่า กฎหมายแพ่งและภาษีไทยมีความพยายามสอดคล้องกับหลักวินัย เช่น การห้ามถือครองเงินหรือรับมรดก อย่างไรก็ดี ในหลายกรณี กฎหมายห้ามแต่การบังคับใช้หละหลวม ขณะที่พระธรรมวินัยเน้นสติและจริยธรรมส่วนบุคคลมากกว่าบทลงโทษทางโลก ประเด็นนี้ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างกฎหมายที่เขียนไว้กับความเป็นจริงในสังคมสงฆ์

เปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ

1. ประเทศศรีลังกานั้นใช้กฎหมาย Buddhist Temporalities Ordinance จัดตั้งผู้ทรงธรรมสิทธิ์ (Trustee) บริหารทรัพย์วัดแบบรัฐควบคุม

2. ประเทศเนปาลนั้นใช้ระบบ Guthi ซึ่งเป็นกลไกจารีตคล้ายทรัสต์โดยชุมชนท้องถิ่น ควบคุมทรัพย์ศาสนาโดยไม่จำกัดสิทธิของพระโดยตรง

3. ประเทศไทยนั้นไม่มีระบบ trustee อย่างเป็นทางการ และยังขาดแนวทางแยกประเภททรัพย์ เช่น ทรัพย์ส่วนตัวของพระ, ทรัพย์เพื่อกิจสงฆ์, หรือทรัพย์วัด

ในมุมเปรียบเทียบศรีลังกาใช้ระบบกฎหมายเฉพาะด้านศาสนสมบัติภายใต้ Buddhist Temporalities Ordinance ซึ่งจัดตั้ง Trustee ควบคุมและตรวจสอบทรัพย์สินวัดโดยตรง ซึ่งช่วยลดข้อพิพาทและสร้างธรรมาภิบาล ในขณะที่เนปาล แม้ไม่มีกฎหมายเฉพาะแต่ใช้ระบบ Guthi ที่เป็นทรัสต์ศาสนาประเพณีของชุมชนในการดูแลทรัพย์วัดด้วยระบบจารีต

วิเคราะห์เปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

ประเทศไทยยังไม่มีทั้งทรัสตี และระบบควบคุมอย่างเป็นระบบ ทรัพย์ที่ควรเป็นของส่วนรวมตามเจตนาของผู้บริจาคหรือของพระภิกษุ อาจกลายเป็นข้อพิพาทระหว่างวัดกับทายาท หรือแม้แต่ภายในคณะสงฆ์เอง อีกทั้งการตีความของศาลฎีกาในหลายคดี เช่น คดีที่ 2370/2529 และ 1316/2544 ยืนยันหลักการว่ากฎหมายต้องเคารพทั้งเจตนารมณ์ของพระภิกษุและเจตนาของรัฐในการคุ้มครองสมณสารูป ซึ่งเป็นท่าทีที่สอดคล้องกับหลัก Proportionality หรือความสมดุลในการจำกัดสิทธิ ตามแนวรัฐธรรมนูญ มาตรา 26-27 แม้กฎหมายไทยมีเจตนาดีแต่ยัง ขาดเครื่องมือควบคุมที่ชัดเจน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ว่าด้วย สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย, 2560)

การเปรียบเทียบกับประเทศพุทธอื่นชี้ให้เห็น ทางเลือกในการออกแบบระบบที่ทันสมัยกว่ากฎหมายลายลักษณ์อักษรเพียงอย่างเดียว อีกทั้งพระภิกษุไม่ควรถูกมองว่าไม่มีสิทธิแต่ควรมีระบบที่เคารพความเป็นสงฆ์และรักษาทรัพย์ของศาสนาในทางที่เหมาะสม

ดังนั้น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงถ้อยคำในบทบัญญัติกฎหมายแพ่ง มาตรา 1623 ให้ชัดเจนเรื่อง วัดที่เป็นภูมิลำเนาและมีการจัดทำแนวปฏิบัติร่วมระหว่างสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และกรมสรรพากร เพื่อแยกแยะประเภททรัพย์อย่างเป็นระบบ

ก. จัดทำคู่มือร่วมว่าด้วยการแยกแยะทรัพย์สินส่วนตัว ทรัพย์เพื่อกิจสงฆ์และทรัพย์ดิจิทัล เพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับวัดทั่วประเทศ

ข. พัฒนาระบบบัญชีวัดแบบดิจิทัล ที่วัดต้องใช้เพื่อตรวจสอบเส้นทางทรัพย์ที่ได้รับจากพระที่มรณภาพ หรือจากผู้บริจาค

ค. ให้พระภิกษุสามารถยื่นแบบฟอร์มแสดงความประสงค์ล่วงหน้าว่า ทรัพย์ใดต้องตกแก่ทายาท หรือตกแก่สงฆ์ เพื่อให้กฎหมายเคารพเจตนา

นอกจากนี้ ต้องมีการส่งเสริมให้พระภิกษุจัดทำพินัยกรรม เพื่อระบุเจตนาในการให้หรือจำหน่ายทรัพย์ก่อนมรณภาพ และใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบบัญชีดิจิทัล หรือ QR Code ตรวจสอบรายรับวัด เพื่อความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในภาคสงฆ์

แม้ประเทศไทยจะมีบทบัญญัติทางกฎหมายที่พยายามกำกับการถือครองทรัพย์สินและสิทธิในมรดกของพระภิกษุให้สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย แต่การขาดความชัดเจนในนิยามของทรัพย์ที่ได้ในสมณเพศ และการไม่มีระบบควบคุมการจัดการทรัพย์วัดอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดช่องว่างในการตีความกฎหมาย ตามแนวคิด สิทธิในทรัพย์สินของ Locke (1690) การเป็นเจ้าของทรัพย์เป็นสิทธิธรรมชาติ แต่ในกรณีของพระภิกษุที่สมัครใจเข้าสู่สมณเพศ กฎหมายไทยได้ใช้วิธีจำกัดสิทธิดังกล่าวผ่านบทบัญญัติเฉพาะ (มาตรา 1622–1624) ซึ่งสะท้อนหลัก Legal Positivism ว่า สิทธิจะมีได้เพียงเท่าที่กฎหมายบัญญัติให้ (Hart et al., 1961)

อย่างไรก็ตาม ในบริบทปัจจุบันที่พระสามารถเข้าถึงช่องทางรายได้ดิจิทัล เช่น รายได้จาก YouTube, E-Donation หรือพร้อมเพย์ การตีความทรัพย์ดังกล่าวว่าเป็นศาสนสมบัติยังไม่มีเกณฑ์ที่ชัดเจน ซึ่งอาจก่อให้เกิดข้อขัดแย้งระหว่างทายาทของพระภิกษุกับวัด

กรอบนิติธรรมเพื่อการจัดการทรัพย์สินของพระภิกษุในสังคมไทยสมัยใหม่

1. แนวคิดนิติธรรมเชิงสมณเพศ

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญจากการศึกษานี้ คือ แนวคิดนิติธรรมเชิงสมณเพศ ซึ่งเสนอให้กฎหมายไทยพัฒนากรอบการตีความสิทธิในทรัพย์สินของพระภิกษุให้สอดคล้องกับพระธรรมวินัย โดยมิใช่การบังคับใช้กฎหมายแบบแข็งตัว แต่ควรเน้นการตีความเชิงเจตนาและความเหมาะสมแห่งสัดส่วน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างสิทธิในทางโลก และวินัยในทางธรรม

2. โมเดลสามมิติกฎหมายเพื่อพระภิกษุ

ได้พัฒนาโมเดลทางกฎหมายสามมิติเพื่อจัดการทรัพย์สินของพระภิกษุในบริบทสังคมยุคใหม่ ได้แก่

มิติที่หนึ่ง : กฎหมายแพ่งและภาษีอากร

ปรับบทบัญญัติกฎหมายแพ่ง มาตรา 1622-1624 โดยเฉพาะถ้อยคำว่า วัดที่เป็นภูมิลำเนา และจัดทำแนวปฏิบัติร่วมระหว่างสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและกรมสรรพากร แยกแยะทรัพย์สิน: ส่วนตัว/สงฆ์/ดิจิทัล

มิติที่สอง : กฎหมายทางพระพุทธศาสนา

ส่งเสริมให้พระภิกษุจัดทำพินัยกรรม หรือแบบแสดงเจตจำนงล่วงหน้าที่สอดคล้องกับวินัยสงฆ์ และออกแบบแบบฟอร์มและระบบการยืนยันเจตนาเชิงดิจิทัล

มิติที่สาม : เทคโนโลยีทางการเงิน

จัดทำบัญชีวัดดิจิทัล (Digital Temple Ledger) และใช้เทคโนโลยี เช่น QR Code, E-Donation, API ตรวจสอบแหล่งที่มาทรัพย์ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ

3. องค์กรควบคุมรูปแบบใหม่ : คณะกรรมการกรรมสิทธิ์สงฆ์แห่งชาติ

เสนอการจัดตั้งองค์กรใหม่ในรูปแบบ hybrid ระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์ ทำหน้าที่

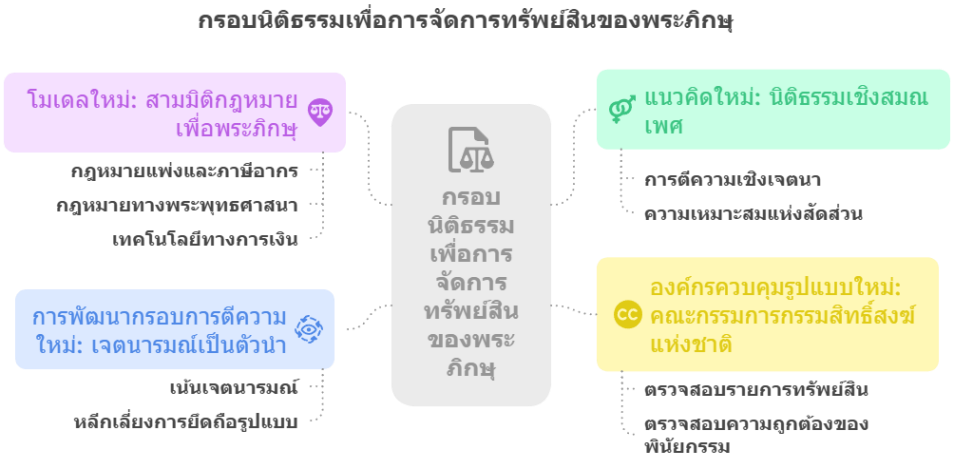
- ตรวจสอบรายการทรัพย์สินจากพระภิกษุที่มรณภาพ
- ตรวจสอบความถูกต้องของพินัยกรรม
- ให้คำแนะนำวัดในการวางระบบบัญชีและการบริหารทรัพย์สินให้ถูกต้องทั้งทางกฎหมายและพระธรรมวินัย

4. การพัฒนากรอบการตีความใหม่เจตนารมณ์เป็นตัวนำ

แนะนำให้ศาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตีความกรณีพิพาทเกี่ยวกับทรัพย์สินพระภิกษุ โดยเน้นเจตนารมณ์ของผู้ถือสมณเพศเป็นหลัก มากกว่าการยึดถือรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบทรัพย์อย่างตายตัว

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่นี้เสนอให้กฎหมายไทยพัฒนาไปสู่นิติธรรมเชิงสมณเพศซึ่งรวมพลังจากกฎหมายแพ่ง กฎหมายศาสนา และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้างระบบจัดการทรัพย์สินของพระภิกษุที่เคารพทั้งเจตนารมณ์ ความโปร่งใส และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นการวางรากฐานสู่การปฏิรูปเชิงระบบเพื่อความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในโลกยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 กรอบนิติธรรมเพื่อการจัดการทรัพย์สินของพระภิกษุ

จากภาพที่ 1 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

กฎหมายที่ดีไม่ใช่กฎหมายที่ควบคุมพระ แต่เป็นกฎหมายที่เข้าใจสมณะแล้วประคับประคองศาสนาไว้ด้วยนิติธรรม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมใน 3 ระดับ คือ ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ และระดับวิชาการ/งานวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย (Policy Recommendations)

1.1 การแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยเฉพาะมาตรา 1622-1624 เพื่อขจัดข้อสงสัยและความคลุมเครือในการตีความ และควรบัญญัติอย่างชัดเจนว่าวัดมีสถานะเป็นผู้รับ

มรดกในฐานะพิเศษ (Special Statutory Beneficiary) หรืออาจระบุไว้ในมาตรา 1629 เพิ่มเติม เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีความชัดเจนและไม่เป็นปัญหาในการตีความต่อไป

1.2 การสร้างกลไก Trustee หรือคณะกรรมการทรัพย์สินวัด เสนอให้รัฐและมหาเถรสมาคมพิจารณาจัดตั้งระบบ Trustee หรือคณะกรรมการกลางที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลทรัพย์สินของวัดหรือทรัพย์สินที่พระภิกษุได้รับระหว่างสมณเพศ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ อันจะเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและรักษาศรัทธาของประชาชน

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ (Practical Recommendations)

2.1 การจัดทำแบบฟอร์มพินัยกรรมเฉพาะสำหรับพระภิกษุ ควรมีการจัดทำแบบฟอร์มพินัยกรรมเฉพาะสำหรับพระภิกษุ ที่มีคำแนะนำเกี่ยวกับข้อกฎหมายและการจัดการทรัพย์สินอย่างเหมาะสม เพื่อให้พระภิกษุสามารถแสดงเจตจำนงเกี่ยวกับทรัพย์สินของตนได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย และหลีกเลี่ยงปัญหาการตีความภายหลังมรณภาพ

2.2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการทรัพย์สินวัด เสนอให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศ (Digital Asset Management) สำหรับวัด เพื่อบันทึกรายการทรัพย์สินที่ได้รับบริจาค รวมถึงทรัพย์สินที่ตกแก่วัดตามกฎหมายอย่างเป็นระบบและโปร่งใส สามารถเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้และป้องกันการทุจริตหรือการใช้ทรัพย์สินวัดผิดวัตถุประสงค์

สรุป

กฎหมายกับจีวร มิใช่โลกสองใบ การศึกษานี้จึงนำเสนอกรอบความคิดใหม่ที่เรียกว่านิติธรรมเชิงสมณเพศ ซึ่งเป็นแนวทางในการประสานระหว่างกฎหมายทางโลกกับหลักพระธรรมวินัย โดยเน้นการตีความกฎหมายอย่างเหมาะสมต่อบริบทของพระภิกษุในยุคสมัยใหม่ มิใช่การบังคับใช้กฎหมายอย่างแข็งตัว หากแต่คำนึงถึงเจตนารมณ์ความเหมาะสมแห่งสัดส่วน และความสอดคล้องกับวิถีสมณเพศ แนวคิดนี้เสนอให้สิทธิในทรัพย์สินของพระภิกษุพึงได้รับการยอมรับในกรอบจำกัดอย่างมีเงื่อนไขที่สอดคล้องกับพระวินัย อันสะท้อนถึงการพัฒนาทฤษฎีทางกฎหมายที่ให้ความสำคัญกับสิทธิในธรรมควบคู่กับสิทธิทางกฎหมาย

จากการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและประมวลปัญหาเชิงโครงสร้าง ได้พัฒนาโมเดลสามมิติทางกฎหมายเพื่อพระภิกษุ ได้แก่

1. มิติกฎหมายแพ่งและภาษีอากร เสนอให้ปรับปรุงบทบัญญัติมาตรา 1622-1624 ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยเฉพาะนิยามคำว่า วัดที่เป็นภูมิลำเนาให้ชัดเจน

และจัดทำแนวปฏิบัติร่วมกับกรมสรรพากรในการแยกแยะทรัพย์สินส่วนตัว ทรัพย์เพื่อกิจสงฆ์ และทรัพย์ดิจิทัล

2. มิติกฎหมายทางพระพุทธศาสนา สนับสนุนให้พระภิกษุจัดทำพินัยกรรมหรือแบบแสดงเจตจำนงล่วงหน้า โดยมีกลไกยืนยันความประสงค์ที่สอดคล้องกับวินัยสงฆ์

3. มิติเชิงเทคโนโลยีทางการเงิน พัฒนาระบบบัญชีวัดดิจิทัล (Digital Temple Ledger) และระบบตรวจสอบรายรับผ่านเทคโนโลยี QR Code และ API เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือในภาคสงฆ์

แนวทางการจัดตั้งองค์กรกำกับเฉพาะรูปแบบใหม่ภายใต้ชื่อว่า คณะกรรมการกรรมสิทธิ์สงฆ์แห่งชาติ ซึ่งเป็นกลไก Hybrid ระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์ ทำหน้าที่กำกับดูแลทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับพระภิกษุ ตรวจสอบพินัยกรรม และให้คำแนะนำด้านกฎหมายกับวัดทั่วประเทศ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการทรัพย์สิน และเสนอให้ใช้กรอบการตีความที่ยึด เจตนารมณ์เป็นตัวนำ แทนการยึดถือตัวบทอย่างตายตัว โดยเฉพาะในกรณีพิพาทเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือพินัยกรรมของพระภิกษุ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามเจตจำนงของผู้ถือสมณเพศ แนวคิดนิติธรรมเชิงสมณเพศจึงเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ผสานกฎหมายแพ่ง กฎหมายศาสนา และเทคโนโลยี เข้าด้วยกัน เพื่อออกแบบระบบกฎหมายที่ไม่เพียงตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล แต่ยังคงรักษาหลักศรัทธา ความโปร่งใส และความยั่งยืนของพระพุทธศาสนาในสังคมไทยไว้ได้อย่างสมดุล เพราะผ้าเหลืองนั้นบาง...แต่แบกรับความคาดหวังของศีลธรรมทั้งชาติ

เอกสารอ้างอิง

กรมสรรพากร. (2509). *กฎกระทรวง ฉบับที่ 126 ออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นเงินได้*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลรัษฎากร (ฉบับที่ 10). (2496, 9 กุมภาพันธ์). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 70 ตอนที่ 12. หน้า 14-17.

พระราชบัญญัติภาษีการรับมรดก. (2558, 5 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 132 ตอนที่ 6 ก. หน้า 1-10.

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

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ว่าด้วย สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 8.

ศาลฎีกา. (2529). *คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2370/2529*. สืบค้น 4 เมษายน 2568, จาก https://deka.in.th/view-103955.html

_____. (2543). *คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 5587/2543*. สืบค้น 4 เมษายน 2568, จาก https://deka.in.th/view-66217.html

_____. (2544). *คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 1316/2544*. สืบค้น 4 เมษายน 2568, จาก https://deka.in.th/view-91311.html

สำนักงานกิจการยุติธรรม. (2563). *พระภิกษุมีสิทธิได้รับมรดกหรือไม่*. สืบค้น 2 มีนาคม 2568, จาก https://justicechannel.org/read/monks-inheritance

Gellner, D. N. & LeVine, S. (2007). *Rebuilding Buddhism: The Theravada movement in twentieth-century Nepal*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Hart, H. L. A. et al. (1961). *The Concept of Law* (3rd edn.). Oxford: Oxford University Press.

Locke, J. (1690). *Two treatises of government*. London: Awnsham Churchill.

Ralapanawa, M. (2017). *Bauddha Vihāradevālagam Pannatā* (Buddhist Temporalities Ordinance). Colombo: Sarasavi Publishers.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
ปีที่ 8 ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม 2568 น.386-398.

เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์กับอนาคตของประเทศไทย : โอกาสทางเศรษฐกิจและความท้าทายด้านสังคม*

ENTERTAINMENT COMPLEXES IN THAILAND'S FUTURE: ECONOMIC PROSPECTS AND SOCIAL CHALLENGES

โพธิ์คิน ขวาอุ่นหล้า, ญาทิตา พ้นภัย, พระมหาฉัตรชัย ถาวโร, พระครูปลัดพงษ์เทพ สุขิโต
Pokin Kwaounla, Yatita Phonphai, Phramaha Chatchai Thawaro, Phrakhrupalad Phongthep Sukhito
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
Corresponding Author E-mail: pokim.itr@gmail.com

บทคัดย่อ

การพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ (Entertainment Complex) หรือศูนย์รวมความบันเทิงครบวงจรในประเทศไทยได้กลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างมาก ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมโดยรวม แนวคิดในการจัดตั้งเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์นั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจ เพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยว และสร้างแหล่งจ้างงานใหม่ ๆ โดยเฉพาะในช่วงหลังสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างรุนแรง บทความฉบับนี้มุ่งเน้นวิเคราะห์บทบาทของเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ต่ออนาคตของประเทศไทยในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และกฎหมาย โดยอาศัยข้อมูลจากงานวิจัย บทความวิชาการ และกรณีศึกษาจากต่างประเทศ ทั้งนี้ แม้การจัดตั้งเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จะมีศักยภาพในการสร้างรายได้มหาศาล แต่ก็มีข้อถกเถียงด้านจริยธรรมและความเสี่ยงต่อปัญหาสังคม เช่น การติดการพนัน อาชญากรรม และความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะผ่านกรอบกฎหมายและนโยบายสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ บทความนี้จึงเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้การพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมไทยในระยะยาว

คำสำคัญ: เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์; เศรษฐกิจไทย; นโยบายสาธารณะ

*Received June 25, 2025; Revised August 26, 2025; Accepted September 8, 2025

Abstract

The development of entertainment complexes in Thailand has increasingly garnered attention from the public sector, private investors, and society as a whole. The concept of establishing integrated entertainment complexes aimed to stimulate the economy, boost tourism revenue, and generate new employment opportunities, particularly in the aftermath of the COVID-19 pandemic, which severely impacted the national economy. This article focused on analyzing the role of entertainment complexes in shaping Thailand's future through multiple dimensions, including economic, social, cultural, and legal perspectives. Drawing on academic research, scholarly articles, and international case studies, the article evaluated both the opportunities and challenges posed by such developments. While entertainment complexes have the potentials to generate substantial national income, ethical concerns and risks related to social issues, such as gambling addiction, increased crime rates, and economic inequality, remain critical points of debate. These challenges must be carefully managed through effective legal frameworks and public policies. Accordingly, this paper proposed policy recommendations to ensure that the development of entertainment complexes provides long-term, sustainable benefits for Thai society.

Keywords: Entertainment Complex; Thai Economy; Public Policy

บทนำ

ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา โลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วภายใต้แรงขับเคลื่อนของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคของสื่อบันเทิงและอุตสาหกรรมครีเอทีฟ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมผู้บริโภค รูปแบบของการสื่อสาร รวมถึงแนวโน้มเศรษฐกิจในระดับมหภาค หนึ่งในแนวคิดที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ คือ เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ (Entertainment Complex) ซึ่งหมายถึง การรวมตัวขององค์ประกอบด้านบันเทิง เทคโนโลยี การค้า และวัฒนธรรมไว้ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ครอบคลุมและครบวงจรต่อผู้บริโภค แนวคิดดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นการออกแบบพื้นที่ทางกายภาพ แต่ยังเป็นโมเดลเศรษฐกิจที่สามารถสร้าง

มูลค่าเพิ่มได้อย่างมหาศาล ทั้งในด้านรายได้ การจ้างงาน การท่องเที่ยว ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy) (Florida, 2002; Pratt & Jeffcutt, 2009)

เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จึงไม่ควรถูกมองเพียงแค่สถานที่สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจเท่านั้น แต่ควรถูกวิเคราะห์ในฐานะเครื่องมือหนึ่งของการพัฒนาเมืองและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในยุคที่พรมแดนระหว่างความบันเทิงและเทคโนโลยี เริ่มหลอมรวมเป็นหนึ่งเดียว แนวโน้มของการใช้เทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ความจริงเสมือน (VR) และการสตรีมมิงออนไลน์ ได้เข้ามามีบทบาทในการออกแบบประสบการณ์ของผู้ใช้ในเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์อย่างลึกซึ้ง ซึ่งไม่เพียงแต่เพิ่มคุณภาพของบริการเท่านั้น แต่ยังเป็นการเปิดโอกาสทางเศรษฐกิจใหม่ ๆ เช่น การสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัล การขายสินค้าเสมือน และการผลิตเนื้อหาที่ปรับใช้ได้ในหลายช่องทาง (Cunningham & Craig, 2019) การบูรณาการของเทคโนโลยีกับสื่อบันเทิงในลักษณะนี้นำไปสู่การสร้างเศรษฐกิจแห่งประสบการณ์ (Experience Economy) ซึ่งมีแนวโน้มว่า จะกลายเป็นหนึ่งในภาคเศรษฐกิจหลักในอนาคต (Pine & Gilmore, 1999)

ในด้านสังคม เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ยังทำหน้าที่เป็นพื้นที่สาธารณะรูปแบบใหม่ที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม ความหลากหลาย และความคิดสร้างสรรค์ พื้นที่เหล่านี้เป็นจุดบรรจบของชุมชนหลากหลาย ทั้งในเชิงอายุ เพศ เชื้อชาติ และรสนิยมทำให้เกิดการหลอมรวมทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการสร้างสังคมที่เปิดกว้างและมีพลวัต (Landry, 2000) นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ เช่น เทศกาลภาพยนตร์ นิทรรศการมัลติมีเดีย หรือคอนเสิร์ตเทคโนโลยี ยังช่วยเปิดโอกาสให้คนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการผลิตและบริโภควัฒนธรรมร่วมสมัยได้อย่างเท่าเทียม การเข้าถึงทรัพยากรด้านบันเทิงในระดับชุมชนเช่นนี้ยังเกี่ยวข้องกับประเด็นของความยุติธรรมทางวัฒนธรรม (Cultural Justice) ซึ่งมีผลต่อความมั่นคงและความยั่งยืนทางสังคมในระยะยาว

บทความวิชาการฉบับนี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์บทบาทและความสำคัญของเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ในฐานะโครงสร้างพื้นฐานใหม่ของสังคมร่วมสมัยที่เชื่อมโยงระหว่างสื่อบันเทิง เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม โดยใช้กรอบแนวคิดของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) และเศรษฐกิจแห่งประสบการณ์ (Experience Economy) มาผนวกเข้ากับการวิเคราะห์ทางสังคมวิทยาและนโยบายสาธารณะ บทความจะศึกษาทั้งในระดับแนวคิดและตัวอย่างกรณีศึกษา เพื่อชี้ให้เห็นว่าเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ไม่ได้เป็นเพียงการรวมตัวของธุรกิจบันเทิงเท่านั้น แต่ยังเป็นระบบนิเวศ (Ecosystem) ที่เชื่อมโยงหลายภาคส่วนเข้าด้วยกันอย่างลึกซึ้ง ทั้งรัฐ เอกชน และภาคประชาชน การทำความเข้าใจในเชิง

ระบบเช่นนี้จะช่วยให้เราสามารถออกแบบนโยบายสาธารณะที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (UNESCO, 2013)

ความหมายและองค์ประกอบของเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์

คำว่า เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ (Entertainment Complex) หมายถึง ศูนย์รวมของกิจกรรม ความบันเทิง เทคโนโลยี วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ที่ถูกออกแบบให้เป็นพื้นที่ที่รองรับการมีส่วนร่วมของประชาชนในหลายมิติไม่ว่าจะเป็นการชม การมีปฏิสัมพันธ์หรือแม้แต่การผลิตเนื้อหาบันเทิง โดยพื้นที่ดังกล่าวมักประกอบไปด้วยโรงภาพยนตร์ โรงละคร แหล่งช็อปปิง พิพิธภัณฑ์มัลติมีเดีย พื้นที่จัดแสดงเทคโนโลยี หรือแม้กระทั่งเวทีจัดงานคอนเสิร์ตในรูปแบบดิจิทัล แนวคิดของเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ถือกำเนิดขึ้นจากการบูรณาการพื้นที่ทางวัตถุกับพื้นที่ทางสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างประสบการณ์ที่หลากหลายและต่อเนื่องแก่ผู้บริโภค (Pine & Gilmore, 1999) การผสมผสานระหว่างความบันเทิงกับเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และวัฒนธรรม จึงทำให้เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์กลายเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ในยุคดิจิทัล (UNESCO, 2013)

1. เทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์แตกต่างจากแหล่งบันเทิงแบบดั้งเดิม ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เช่น ความจริงเสมือน (Virtual Reality) ความจริงเสริม (Augmented Reality) การสตรีมมิงแบบเรียลไทม์ (Live Streaming) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ได้เข้ามามีบทบาทในการยกระดับประสบการณ์ผู้ใช้ในเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ (Cunningham & Craig, 2019) เทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เพียงแค่สร้างความบันเทิงเชิงโต้ตอบ แต่ยังเปิดโอกาสให้ผู้ชมกลายเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์ (Co-Creator) ของเนื้อหา ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการจัดแสดงคอนเสิร์ตในโลกเสมือน (Virtual Concerts) หรือการเข้าร่วมกิจกรรมผ่านแพลตฟอร์ม metaverse ที่ผู้ชมสามารถโต้ตอบกับศิลปินและผู้เข้าร่วมอื่นได้แบบเรียลไทม์ การบูรณาการเทคโนโลยีจึงไม่ใช่เพียงการตกแต่งหรือสร้างความทันสมัย แต่คือหัวใจของการออกแบบประสบการณ์ภายในเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์

2. สื่อบันเทิง สื่อบันเทิงในเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ไม่ได้จำกัดเพียงภาพยนตร์ เพลง หรือเกมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงสื่อรูปแบบใหม่ที่เกิดจากการประสานระหว่างเนื้อหากับเทคโนโลยี เช่น สื่ออินเตอร์แอคทีฟ การเล่าเรื่องแบบมัลติมีเดีย และแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดีย สื่อบันเทิงเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นเนื้อหา (Content) หลักในการสร้างแรงดึงดูดผู้เข้าชม พร้อมทั้งส่งเสริมการสื่อสารวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ร่วมสมัย สื่อบันเทิงยังมีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงวิธีคิดของสังคม กระตุ้นจินตนาการ และสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดอุตสาหกรรมวัฒนธรรม (Cultural Industries) ที่มองว่าสื่อบันเทิงไม่ใช่เพียง

สินค้า แต่คือพลังทางสังคมเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จึงเป็นพื้นที่สำคัญในการผลิตและบริโภคสื่อบันเทิงอย่างมีพลวัต

3. การเชื่อมโยงกับเศรษฐกิจ เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์เป็นกลไกหนึ่งที่ช่วยผลักดันเศรษฐกิจในหลายมิติ ทั้งในแง่การจ้างงาน การลงทุน การท่องเที่ยว และการสร้างรายได้จากทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งเน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เป็นทรัพยากรหลักในการสร้างมูลค่า (Florida, 2002) การเกิดขึ้นของเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจท้องถิ่น สร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ เช่น ร้านค้า แฟลตฟอร์มออนไลน์ และอีเวนต์ระดับนานาชาติ ตัวอย่างเช่น โอไดบะ ในโตเกียว หรือ ICONSIAM ในกรุงเทพฯ ล้วนเป็นตัวอย่างของการผสมผสานระหว่างการค้า ความบันเทิง และวัฒนธรรม ซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้กับภาครัฐและเอกชนได้อย่างยั่งยืน (UNESCO, 2013) ดังนั้น เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จึงไม่ได้เป็นเพียงแหล่งบันเทิง แต่คือ โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศในศตวรรษที่ 21

4. บ่อนคาสิโนแบบถูกกฎหมาย คาสิโนถือเป็นหนึ่งในองค์ประกอบหลักของเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ในระดับนานาชาติ โดยเฉพาะในประเทศที่มีการกำกับดูแลที่ชัดเจน คาสิโนไม่ได้ถูกมองเพียงว่าเป็นสถานที่สำหรับการพนันเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพในการดึงดูดนักท่องเที่ยว เพิ่มรายได้ภาษี และกระตุ้นกิจกรรมทางเศรษฐกิจในภาคส่วนอื่น ๆ เช่น โรงแรม การขนส่ง ร้านอาหาร การแสดง และศิลปวัฒนธรรม (Eadington, 1999) ด้วยเหตุนี้ คาสิโนจึงมักถูกรวมอยู่ในโครงการพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ระดับใหญ่ เช่น Las Vegas Sands ในสหรัฐอเมริกา Marina Bay Sands ในสิงคโปร์ และ Galaxy Macau ในเขตบริหารพิเศษมาเก๊า ซึ่งแต่ละแห่งได้แสดงให้เห็นถึงบทบาทของคาสิโนในฐานะศูนย์กลางของการท่องเที่ยวเชิงบันเทิง (Integrated Resort) ที่มีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจในวงกว้าง

ในบริบทของเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ คาสิโนทำหน้าที่เป็นจุดดึงดูดหลักที่สามารถสร้างรายได้สูงสุดต่อพื้นที่ เมื่อเทียบกับกิจกรรมอื่น ๆ ภายในคอมเพล็กซ์ เช่น รายได้ของคาสิโนในมาเก๊านั้นคิดเป็นสัดส่วนมากกว่า 80% ของรายได้รวมจากภาคการท่องเที่ยวและบันเทิงทั้งหมดของภูมิภาค นอกจากนี้ คาสิโนยังมีความสามารถในการสร้างอัตราการจ้างงานโดยตรงและโดยอ้อมในระดับสูง โดยมีการจ้างแรงงานตั้งแต่ระดับพนักงานบริการไปจนถึงระดับผู้บริหาร และยังส่งผลต่อการจ้างงานในภาคสนับสนุนอื่น ๆ เช่น การตลาด เทคโนโลยีความปลอดภัย และการจัดการข้อมูลลูกค้า

การวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน

1. วิเคราะห์สถานการณ์ในประเทศไทย ประเทศไทยถือเป็นหนึ่งในประเทศที่มีศักยภาพสูงในด้านอุตสาหกรรมบันเทิงและวัฒนธรรม ด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์เฉพาะถิ่น และความสามารถในการผลิตสื่อสร้างสรรค์ทั้งภาพยนตร์ ดนตรี แอนิเมชัน และการแสดงสด อย่างไรก็ตาม ศักยภาพดังกล่าวยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มรูปแบบในเชิงโครงสร้างพื้นฐานและการสนับสนุนจากภาครัฐในระดับนโยบาย แม้ว่าจะมีการส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ผ่านนโยบายต่าง ๆ เช่น Creative Economy หรือการจัดตั้งหน่วยงานอย่างสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (CEA) แต่การรวมกลุ่มกิจกรรมบันเทิงในรูปแบบเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ยังคงอยู่ในขั้นตอนเริ่มต้น หนึ่งในข้อจำกัดที่สำคัญ คือ กรอบกฎหมายและทัศนคติของสังคมที่ยังไม่เปิดกว้างต่อแนวคิดบางประการในคอมเพล็กซ์ เช่น คาสิโน หรือพื้นที่บันเทิงสำหรับผู้ใหญ่ แม้จะมีการพูดถึงการจัดตั้งศูนย์รวมความบันเทิงครบวงจร (Integrated Resort) ในระดับนโยบาย เช่น ในข้อเสนอของคณะกรรมาธิการสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ. 2565 ที่เสนอให้มีการศึกษาแนวทางการเปิดคาสิโนถูกกฎหมายภายใต้ระบบควบคุม แต่ยังคงเผชิญกับแรงต้านจากบางกลุ่มในสังคมที่กังวลถึงปัญหาทางศีลธรรมและสังคม (ประชาชาติธุรกิจ, 2565) ในทางกลับกัน โอกาสทางเศรษฐกิจจากการพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ในประเทศไทยมีอยู่สูง โดยเฉพาะจากการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ การลงทุนจากต่างชาติ และการจ้างงานในภาคบริการและอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ ประเทศไทยมีข้อได้เปรียบในด้านทำเลที่ตั้งซึ่งเป็นศูนย์กลางของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และมีโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยวที่แข็งแรงอยู่แล้ว เช่น ระบบคมนาคม โรงแรม และบริการสุขภาพ การบูรณาการอุตสาหกรรมบันเทิงเข้ากับการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ (Experience Tourism) จึงสามารถสร้างรายได้มหาศาล และกระจายประโยชน์สู่ท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน (World Bank, 2022)

2.วิเคราะห์กรณีศึกษาระหว่างประเทศ: บทเรียนจากประเทศอื่นที่ประสบความสำเร็จในอุตสาหกรรมนี้ หนึ่งในตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จอย่างเด่นชัดคือ ประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเปิดตัว Marina Bay Sands และ Resorts World Sentosa ในฐานะเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ระดับโลก ที่รวมคาสิโน ศูนย์การประชุม โรงแรม ห้างสรรพสินค้า และสถานบันเทิงเข้าไว้ด้วยกัน ภายใต้กรอบกฎหมายที่รัดกุมและมาตรการควบคุมสังคมที่มีประสิทธิภาพ สิงคโปร์สามารถสร้างรายได้จากภาคการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นกว่า 40% ภายใน 5 ปีหลังการเปิดตัวรีสอร์ทดังกล่าว พร้อมทั้งสร้างการจ้างงานโดยตรงและโดยอ้อมหลายหมื่นตำแหน่ง นอกจากนี้ รายได้ภาษีจากคาสิโนยังถูกนำไปใช้สนับสนุนโครงการสาธารณประโยชน์ เช่น การศึกษาและสุขภาพ อีกตัวอย่างคือ เขตบริหารพิเศษมาเก๊าของจีน ซึ่งได้รับการขนานนามว่าเป็นลาสเวกัสแห่งเอเชีย มาเก๊าสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวมากกว่า 30 ล้าน

คนต่อปี (ก่อนเกิดโรคระบาดโควิด-19) โดย 80% ของรายได้มาจากอุตสาหกรรมคาสิโนและความบันเทิงแบบครบวงจร อย่างไรก็ตาม บทเรียนจากมาเก๊า แสดงให้เห็นว่าการพึ่งพาคาสิโนมากเกินไปอาจเป็นความเสี่ยงต่อความยั่งยืนในระยะยาว จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ควบคู่ เช่น วัฒนธรรม เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อสร้างความหลากหลายและสมดุลทางเศรษฐกิจ ประเทศเกาหลีใต้ก็เป็นอีกกรณีศึกษาที่น่าสนใจ โดยเน้นการส่งออกวัฒนธรรมผ่านสื่อบันเทิง เช่น K-pop ภาพยนตร์ และเกม โดยรัฐบาลให้การสนับสนุนในรูปแบบของนโยบายอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ (Creative Industry Policy) การพัฒนาศูนย์คอนเสิร์ตดิจิทัล และพื้นที่แสดงเทคโนโลยีในเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ เช่น COEX หรือ CJ LiveCity ส่งผลให้เกาหลีใต้สามารถขยายเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างรวดเร็ว และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในระดับโลก บทเรียนจากประเทศเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ความสำเร็จของเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพียงปริมาณกิจกรรมบันเทิง แต่ต้องอาศัยการวางแผนอย่างรอบด้าน ทั้งในแง่กฎหมาย เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และสังคม โดยเฉพาะการออกแบบระบบกำกับดูแลที่โปร่งใส และการสร้างการยอมรับในสังคมอย่างค่อยเป็นค่อยไป

โอกาสและความท้าทายในอนาคต

เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ถือเป็นโอกาสใหม่ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะในบริบทของเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการท่องเที่ยวคุณภาพสูง ซึ่งสามารถสร้างรายได้มหาศาล กระตุ้นการจ้างงาน และยกระดับเมืองให้กลายเป็นศูนย์กลางทางวัฒนธรรมและธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ความท้าทายก็ยังคงอยู่ โดยเฉพาะในด้านการบริหารความเสี่ยง เช่น การพนันที่เกินขอบเขต ปัญหาการฟอกเงิน และผลกระทบต่อโครงสร้างสังคม หากไม่มีการควบคุมอย่างเข้มงวด ความเสี่ยงดังกล่าวอาจกลายเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Eadington, 2011; World Bank, 2022)ประเทศไทยมีศักยภาพสูงจากการเป็นแหล่งท่องเที่ยวอันดับต้น ๆ ของโลก แต่ยังขาดการพัฒนาโครงสร้างบันเทิงแบบครบวงจร ซึ่งเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์สามารถเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยเฉพาะในด้าน MICE ธุรกิจเกม อีสปอร์ต และการแสดงสด (Live Performance) ที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็วทั่วโลก

การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่ออุตสาหกรรมเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคโนโลยี VR/AR เพื่อสร้างประสบการณ์ที่สมจริง การวิเคราะห์ข้อมูลผู้บริโภคแบบเรียลไทม์ (Real-time Analytics) เพื่อออกแบบการให้บริการที่ตรงใจ หรือการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลในการจอง ติดตาม และมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ประเทศไทยเริ่มเห็น

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะในกลุ่มสตาร์ทอัพด้านบันเทิงและอีเวนต์ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงเทคโนโลยีในระดับภูมิภาค และการขาดแคลนบุคลากรด้านดิจิทัลในระดับสูง การพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จึงต้องพิจารณาเรื่อง Digital Infrastructure และการ Upskill แรงงานควบคู่กัน

การแข่งขันในระดับนานาชาติ ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกกำลังกลายเป็นเวทีการแข่งขันของอุตสาหกรรมเอ็นเตอร์เทนเมนท์ระดับโลก โดยประเทศอย่างสิงคโปร์ มาเลเซีย เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น ต่างพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ที่ทันสมัยเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวคุณภาพสูง ในขณะที่ประเทศไทยยังอยู่ในขั้นวางแผนนโยบายและเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนในอนาคต หากประเทศไทยสามารถพัฒนาโครงการขนาดใหญ่ เช่น ศูนย์บันเทิงครบวงจรในพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ หรือเขตพัฒนาเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) โดยมีนโยบายสนับสนุนชัดเจน อาจกลายเป็นจุดแข็งในการแข่งขันระดับนานาชาติได้ แต่ทั้งนี้ต้องอาศัยการลงทุนจากต่างชาติ และกลไกภาครัฐที่ยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดโลก

ความท้าทายด้านนโยบายและโครงสร้างพื้นฐาน

แม้ว่าประเทศไทยจะมีศักยภาพในหลายด้าน แต่ยังขาดนโยบายแบบบูรณาการในการพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับคาสิโนที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข การแบ่งหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่ซ้ำซ้อน และระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและดิจิทัลที่ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ โดยเฉพาะนอกพื้นที่เมืองใหญ่ นอกจากนี้ ความท้าทายด้านการยอมรับจากสังคมยังเป็นปัจจัยสำคัญ การพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จะต้องพิจารณาถึงผลกระทบทางจริยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น และกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างรอบด้าน เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินได้อย่างยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับในระยะยาว

ความท้าทายด้านสังคมและวัฒนธรรม แม้ว่าเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จะเป็นเครื่องมือทางเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพ แต่ก็มีข้อกังวลด้านสังคมจำนวนมาก โดยเฉพาะความเสี่ยงของการติดการพนัน ปัญหาอาชญากรรม และการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมที่อาจส่งผลต่อโครงสร้างครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น การศึกษาโดยศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณะ พบว่า หากไม่มีมาตรการควบคุมที่เหมาะสม การเปิดเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์อาจนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของหนี้สินภาคครัวเรือน การใช้จ่ายเกินตัว และปัญหาทางสุขภาพจิตของประชาชน ด้วยเหตุนี้ การออกแบบนโยบายจึงต้องมีการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และมีการศึกษาผลกระทบเชิงระบบ (Suwanwela, 2022)

ความจำเป็นของกรอบกฎหมายและข้อเสนอเชิงนโยบาย การจัดตั้งเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ในประเทศไทยจำเป็นต้องอาศัยกรอบกฎหมายที่ชัดเจนและทันสมัย ปัจจุบันกฎหมายของไทยยังไม่อนุญาตให้มีการเปิดคาสิโนหรือกิจกรรมพนันโดยตรง นอกเหนือจากที่รัฐกำหนด เช่น สลากกินแบ่งรัฐบาลหรือสนามม้า ดังนั้น การจัดทำร่างกฎหมายเฉพาะเพื่อควบคุมกิจการในเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จึงเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการออกใบอนุญาต การควบคุมอายุผู้ใช้บริการ การป้องกันการฟอกเงิน และการเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันไม่ให้ผลประโยชน์ตกอยู่ในมือของกลุ่มทุนผูกขาดเท่านั้น ข้อเสนอเชิงนโยบายจึงควรเน้นไปที่การสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการกระจายผลประโยชน์ให้เกิดกับประชาชนในวงกว้าง (Chotirat, 2024)

ข้อคิดเห็นและข้อเสอแนะ

ด้านเศรษฐกิจ เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ถือเป็นโอกาสสำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะในด้านการท่องเที่ยว การจ้างงาน และรายได้จากภาษี รัฐสามารถใช้โมเดลนี้ในการสร้างรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติ และส่งเสริมธุรกิจที่เกี่ยวเนื่อง เช่น โรงแรม ร้านอาหาร และธุรกิจบันเทิงรูปแบบใหม่ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับการวางระบบกำกับดูแลและการบริหารจัดการอย่างรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดการผูกขาดหรือประโยชน์ตกอยู่ในกลุ่มทุนเพียงไม่กี่กลุ่ม (World Bank, 2022)

ด้านการเมือง การขับเคลื่อนนโยบายเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ในประเทศไทยจำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน หากกระบวนการตัดสินใจถูกกำหนดโดยกลุ่มอำนาจทางการเมืองเพียงฝ่ายเดียวอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและความไม่ไว้วางใจจากสังคม การออกแบบนโยบายที่เปิดเผยและตรวจสอบได้จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อสร้างความชอบธรรมและความยั่งยืนทางนโยบาย (Transparency International, 2022)

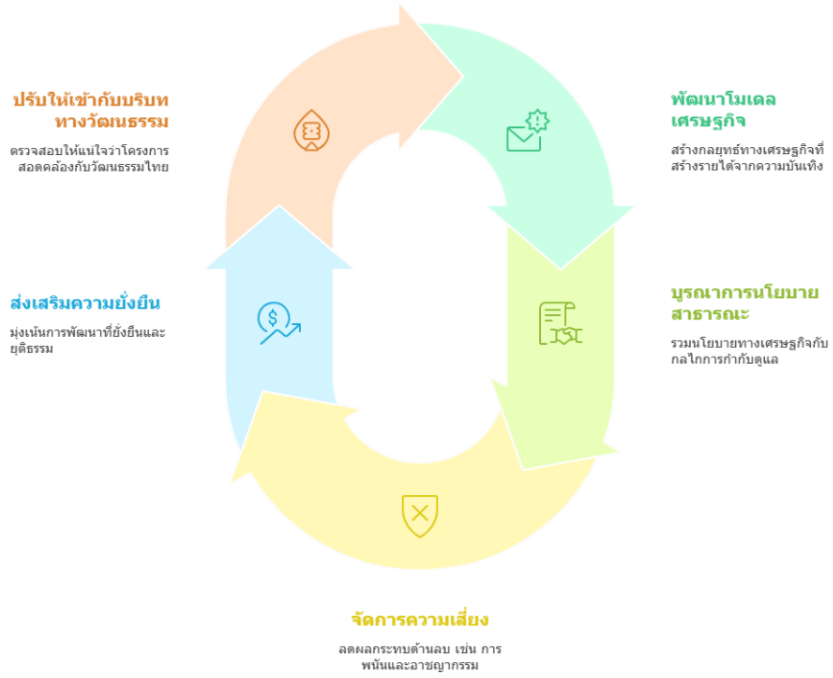
ด้านสังคม แม้เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จะช่วยส่งเสริมวิถีชีวิตแบบเมืองและวัฒนธรรมร่วมสมัย แต่ก็อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางค่านิยม เช่น การบริโภคนิยม และปัญหาทางสังคม เช่น การพนัน การค้ามนุษย์ และอาชญากรรมแฝง รัฐควรมีมาตรการทางสังคมในการป้องกันความเสี่ยงเหล่านี้ พร้อมทั้งสนับสนุนการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการใช้ชีวิตในสภาพแวดล้อมใหม่อย่างมีวิจารณญาณ (UNODC, 2023)

ข้อเสนอแนะด้านศีลธรรมและจริยธรรม ในบริบทของสังคมไทยที่มีรากฐานทางศีลธรรมแบบพุทธ การพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจกับคุณค่าทางจริยธรรม ควรมีการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ และกำหนดมาตรฐานด้านจริยธรรมในการให้บริการ

เช่น การจำกัดอายุ การควบคุมการโฆษณา และการสนับสนุนกิจกรรมสร้างสรรค์ เพื่อไม่ให้โครงการดังกล่าวบั่นทอนรากฐานทางศีลธรรมจริยธรรมความยุติธรรมและความโปร่งใสของสังคมไทย (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2565)

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาเรื่องเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ในบริบทของประเทศไทย พบว่าโครงการลักษณะนี้มิได้เป็นเพียงแค่แหล่งรวมความบันเทิงหรือสถานที่ท่องเที่ยวเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานใหม่ของเศรษฐกิจสร้างสรรค์และเศรษฐกิจแห่งประสบการณ์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งช่วยให้รัฐและภาคเอกชนสามารถพัฒนาโมเดลเศรษฐกิจที่สร้างรายได้จากความบันเทิง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีได้อย่างเป็นระบบ อย่างไรก็ตาม องค์ความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นจากการศึกษา คือ ความจำเป็นในการบูรณาการนโยบายสาธารณะเชิงเศรษฐกิจ เข้ากับกลไกการกำกับดูแลด้านสังคมและจริยธรรมอย่างเข้มข้น เพื่อป้องกันผลกระทบจากปัจจัยเสี่ยง เช่น การพนัน อาชญากรรม หรือความเหลื่อมล้ำที่อาจขยายตัวควบคู่กับการเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จึงไม่ควรถูกมองเพียงในมิติของรายได้เท่านั้น แต่ควรเป็นนโยบายที่ตั้งอยู่บนรากฐานของความยั่งยืน ความยุติธรรม และความเหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมไทยด้วย



ภาพที่ 1 วงจรการพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์

สรุป

การพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ในประเทศไทยจึงเป็นประเด็นที่ต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างกลไกรัฐกับภาคประชาชน โดยมีนโยบายที่ตั้งอยู่บนรากฐานของความโปร่งใส ความยุติธรรม และการคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมและวัฒนธรรมควบคู่ไปกับโอกาสทางเศรษฐกิจและการขับเคลื่อนประเทศสู่ความทันสมัยอย่างยั่งยืน ประเด่นดังนี้

โอกาสทางเศรษฐกิจ เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถช่วยยกระดับเศรษฐกิจไทย โดยเฉพาะผ่านการสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว การลงทุนจากต่างประเทศ และการจ้างงานในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น สื่อบันเทิง การโรงแรม และบริการสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนประเทศไทยเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจสร้างสรรค์และเศรษฐกิจแห่งประสบการณ์ ที่เน้นมูลค่าจากความบันเทิง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมร่วมสมัย

ความท้าทายด้านสังคม ในขณะที่เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์เปิดโอกาสใหม่ทางเศรษฐกิจ แต่ก็มีความเสี่ยงด้านสังคมที่ต้องเผชิญ เช่น การแพร่ระบาดของพฤติกรรมเสี่ยง การขยายตัวของการพนัน ปัญหาอาชญากรรม และความเหลื่อมล้ำทางสังคม โดยเฉพาะในพื้นที่ที่ยังขาดระบบคุ้มครองทางสังคมและจริยธรรมที่เข้มแข็ง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและโครงสร้างวัฒนธรรมท้องถิ่น

ผลกระทบเชิงบวกและลบของเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ในประเทศไทย ก่อนที่จะตัดสินใจเดินหน้าโครงการเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ในประเทศไทย ควรพิจารณาทั้งโอกาสและความท้าทายที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบด้าน ดังนี้

ผลกระทบเชิงบวก เอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์สามารถเป็นแรงขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นภาคการท่องเที่ยว การสร้างงานใหม่ให้แก่แรงงานท้องถิ่น และการเพิ่มรายได้ของรัฐผ่านภาษีและค่าธรรมเนียม อีกทั้งยังสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจสร้างสรรค์ เทคโนโลยี และอุตสาหกรรมบริการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในเวทีเศรษฐกิจโลก (World Bank, 2021)

ผลกระทบเชิงลบ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์ก็มีความเสี่ยงที่ต้องพิจารณา เช่น การแพร่ระบาดของการพนันและพฤติกรรมเสพติด ปัญหาอาชญากรรมแฝง การขยายช่องว่างความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มทุนกับชุมชนโดยรอบ และความเสี่ยงด้านจริยธรรมที่อาจกระทบต่อรากฐานค่านิยมของสังคมไทย หากขาดมาตรการกำกับดูแลและระบบคุ้มครองที่เข้มแข็ง

อย่างไรก็ตามการตัดสินใจเกี่ยวกับเอ็นเตอร์เทนเมนท์คอมเพล็กซ์จึงควรตั้งอยู่บนการพิจารณาทั้งศักยภาพทางเศรษฐกิจและผลกระทบทางสังคมและจริยธรรมอย่างรอบด้าน พร้อมกำหนดแนวทางและมาตรการลดความเสี่ยงเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ

สังคมไทยในระยะยาวผลกระทบเชิงลบก็เป็นประเด็นสำคัญที่รัฐและผู้กำหนดนโยบายต้องพิจารณาอย่างรอบด้าน เช่น ความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของปัญหาสังคม อาทิ การติดการพนัน การเพิ่มขึ้นของอาชญากรรม และการบั่นทอนค่านิยมทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและกลุ่มอนุรักษ์วัฒนธรรม รวมถึงความท้าทายในการกำกับดูแลและป้องกันการฟอกเงินหรือการกระจายผลประโยชน์ไปสู่กลุ่มทุนผูกขาด หากรัฐขาดความเข้มแข็งในการกำกับดูแล อาจเกิดปัญหาในระยะยาวทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

เอกสารอ้างอิง

ประชาชาติธุรกิจ. (2565). *กมธ.กาสิโนเดินหน้าเสนอตั้ง “เอ็นเตอร์เทนเมนต์คอมเพล็กซ์” หวังสร้างรายได้รัฐ*. สืบค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2568 จาก https://shorturl.asia/fq1lo

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2565). *ข้อเสนอเชิงนโยบาย: การพัฒนาอย่างมีจริยธรรมในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.

Chotirat, T. (2024). *Legal frameworks for Entertainment Complex development in Thailand*. Bangkok: Thailand Development Research Institute (TDRI).

Cunningham, S. & Craig, D. (2019). *Social Media Entertainment: The New Intersection of Hollywood and Silicon Valley*. New York: NYU Press.

Eadington, W. R. (1999). The Economics of Casino Gambling. *Journal of Economic Perspectives*, 13(3), 173-192.

Florida, R. L. (2002). *The Rise of the Creative Class: And How It’s Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York: Basic Books.

Landry, C. (2000). *The Creative City: A Toolkit for Urban Innovators*. Retrieved May 28, 2025, from https://shorturl.asia/07Efh

Pine, B. J. & Gilmore, J. H. (1999). *The Experience Economy: Work Is Theatre & Every Business a Stage*. Boston: Harvard Business School Press.

Pratt, A. C. & Jeffcutt, P. (Eds.). (2009). *Creativity, Innovation and the Cultural Economy*. London: Routledge.

Suwanwela, C. (2022). Social implications of entertainment complex development: A critical policy analysis. *Chulalongkorn University Public Policy Review*, 9(2), 88-102.

Transparency International. (2022). *Corruption Perceptions Index 2022*. Retrieved May 8, 2025, from https://shorturl.asia/t64aV

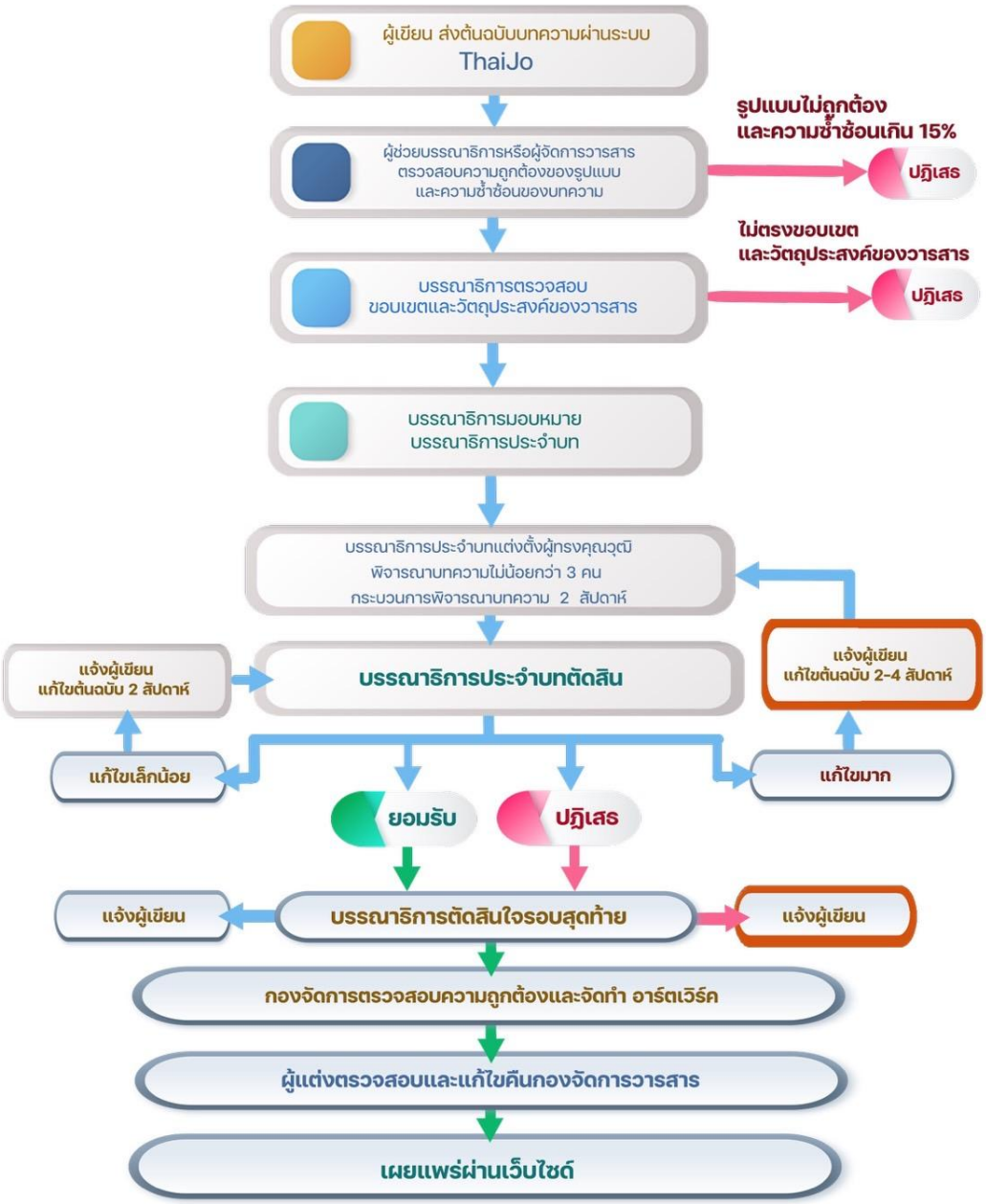
UNESCO. (2013). *Creative Economy Report 2013: Special Edition – Widening Local Development Pathways*. Paris: UNESCO.

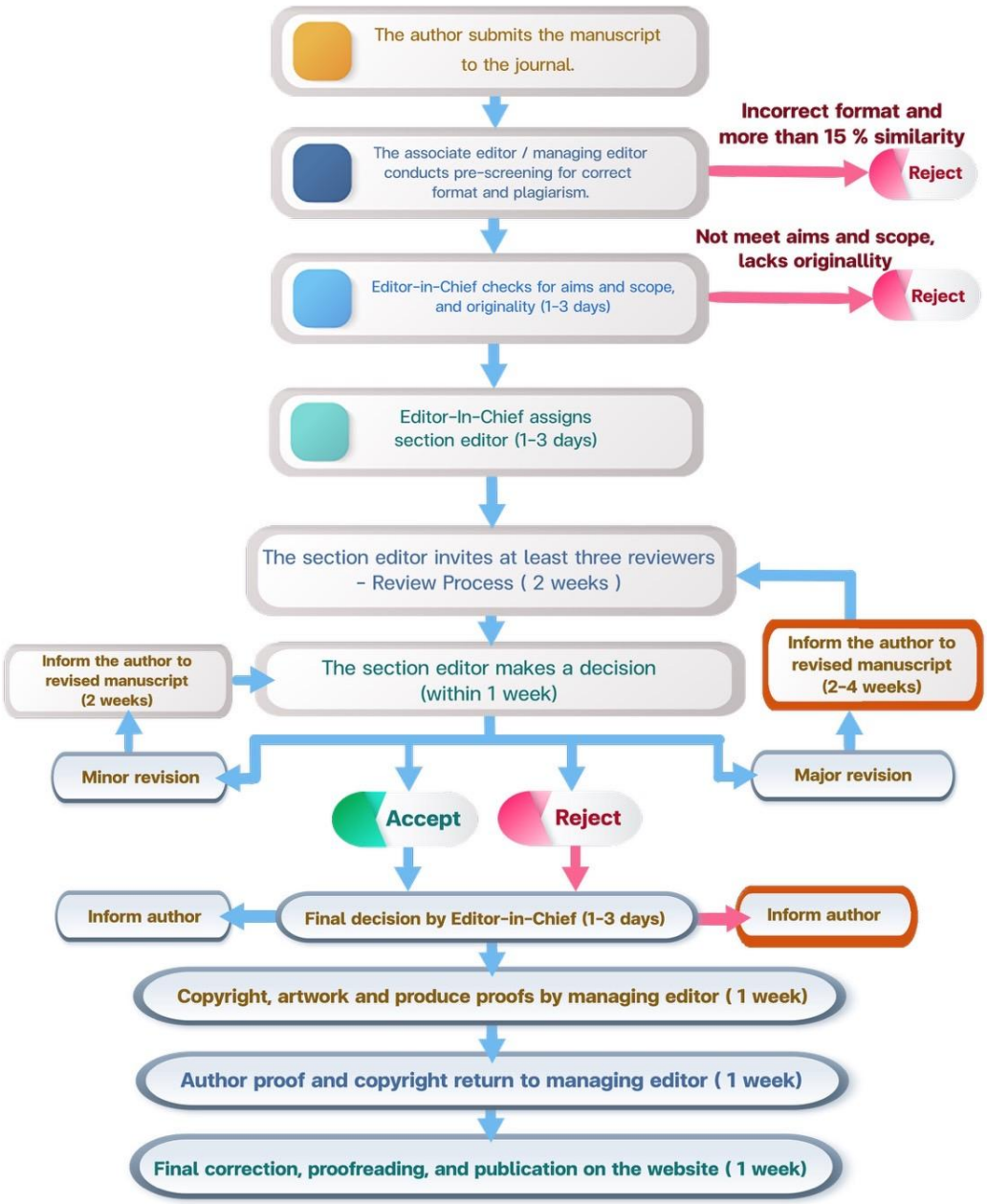
UNODC. (2023). *Southeast Asia: Emerging challenges in organized crime and entertainment sectors*. Retrieved May 2 , 2025, from https://www.unodc.org

World Bank. (2022). *Creative and cultural industries: A pathway for inclusive growth in Thailand*. Retrieved May 18 , 2025, from https://www.worldbank.org

ภาคผนวก

กระบวนการพิจารณาบทความ




The author submits the manuscript to the journal.
The associate editor / managing editor conducts pre-screening for correct format and plagiarism.
Incorrect format and more than 15 % similarity
Reject
Editor-in-Chief checks for aims and scope, and originality (1-3 days)
Not meet aims and scope, lacks originallity
Reject
Editor-In-Chief assigns section editor (1-3 days)
The section editor invites at least three reviewers - Review Process (2 weeks)
The section editor makes a decision (within 1 week)
Inform the author to revised manuscript (2 weeks)
Inform the author to revised manuscript (2-4 weeks)
Minor revision
Major revision
Accept
Reject
Inform author
Final decision by Editor-in-Chief (1-3 days)
Inform author
Copyright, artwork and produce proofs by managing editor (1 week)
Author proof and copyright return to managing editor (1 week)
Final correction, proofreading, and publication on the website (1 week)

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

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

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่อง**ใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)** โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

1.1 การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บเปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด เช่น

1.1.1 กฤษฎา แซ่หลี (2562) กล่าวว่า...

1.1.2 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี (2562) ผลการวิจัยพบว่า...

1.1.3 Krisada Saelee (2019) explains to...

1.1.4 ... consistent with the research of Krisada Saelee (2019) the research results found...

1.2 การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บเปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน เครื่องหมายจุลภาค และปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

1.2.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1.2.1.1 พระไตรปิฎกและอรรถกถา วงเล็บเปิด ชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า วงเล็บปิด แล้วตามด้วย วงเล็บเปิด มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จุลภาค ปีที่พิมพ์ วงเล็บปิด ตัวอย่างเช่น “ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบูลย์ในโภคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (องฺ.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

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

1.2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนฺโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ธิติวุฒิ หมั่นมีและคณะ, 2560)

1.2.1.5 กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

1.2.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

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

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

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

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

2. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาไทย)

2.1 พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้

ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา*./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

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

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

2.2 หนังสือ

ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./*ชื่อหนังสือ*/(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

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

2.3 บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง./(เลขหน้าที่อ้าง)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระสุกิจจ์ สุจิณโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวิตร ว่องวีระ, *ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม.* (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

2.4 บทความในวารสาร

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

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

2.5 บทความในสารานุกรม

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

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

2.6 หนังสือพิมพ์

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

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

2.7 สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

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

พระครูพิศิษฏ์ประชานาถ. (2562). *การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.8 รายงานการวิจัย

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

พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ. (2562). *รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร* (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.9 สัมภาษณ์

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

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

2.10 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

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

ธรรมะไทย. (2563). *พระพุทธศาสนาในประเทศไทย.* สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก http:/www.dhammathai.org/thailand/thailand.php

2.11 ราชกิจจานุเบกษา

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

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

2.12 หนังสือพิมพ์

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

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เชียร์พระสอนศีลธรรม. *ไทยรัฐ*. น. 3.

3. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาอังกฤษ)

3.1 Tripitaka Commentary

The name of the institution of the scriptures./(Year)./*Title of Tripitaka*./ Location:/Publisher.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka*. Bangkok: MCU Press.

3.2 Books

Author./(Year)./*Title of the book*/(Edition ed.)./ Location:/Publisher.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). *History of Economic Thought* (3rd ed.). New York: M. E. Sharpe.

3.3 Book Articles

Author./(Year)./Title of the chapter./In Editor/(Eds.),/*Title of the book*/(xth ed.)./(pp-pp)./Publisher.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L. (Eds.), *Environmental Soil Chemistry* (2nd Ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

3.4 Encyclopaedia articles

Author./(Year)./Title of Article./In *Title of Encyclopaedia*/(Pages)./Publisher.

Wasinsarakorn, W. (2004). Psychology and Developmental Psychology. In *Encyclopedia of Education*. Collected edition of specific issues, 4th rank (pp. 99-117). Thanat Printing Co., Ltd.

3.5 Journal Articles

Author./(Year)./Title of Article./*Title of Journal*,/Volume(Issue), Pages-Pages.

Limprasert, P. (2022). The Research of Punishment Suspension of Buddhist Monk and Secular of The Criminal Justice in Thailand. *Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology*, 7(11), 37-53.

3.6 Newspaper

Author./(YY, MM DD)./Colum Name./*Title of Newspaper*./Pages.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans proceeding for joint petroleum production with Cambodia. *Bangkok Post*. p. 22.

3.7 Thesis and Dissertations

Author./(Year)./*Title*/(Doctoral or Master's thesis or dissertation)./ Location:/Publisher.

Pittayawattanachai, P. (2019). *An Analysis of Buddhism Propagation by using Buddhist Arts and Landscape of Cetiyaphum Monastery, Namphong District, Khonkaen* (Doctoral dissertation). Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

3.8 Interview

Key Informant./(YY, DD MM)./ Position./(Interview).

Anuchid. P. (2022, 5 November). Director of the Research Institute. (Interview).

3.9 Website

Author./(Year)./*Title*/ Retrieved MM DD, Year,/from URL address.

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?.* Retrieved March 20, 2020, from https://thebuddhist centre.com/text/who-was-buddha.

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)
ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)
หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (14 pt)
หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (14 pt)
Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ..... ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า .....

.....

.....

.....

.....

.....

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

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย .....

.....

.....

.....

.....

.....

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

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยพร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

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

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

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

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)
ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง .....

.....

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย .....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ (18 pt)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (16 pt) (ถ้ามี)

.....

.....

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (16 pt) (ถ้ามี)

.....

.....

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt) (ถ้ามี)

.....

.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)

(16 pt) ขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม .....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

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

ธรรมะไทย. (2563). *พระพุทธศาสนาในประเทศไทย.* สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก http:/www.dhammathai.org/thailand/thailand.php.

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

พระครูพิศิษฏ์ประชานาถ. (2562). *การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม* (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ. (2562). *รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร* (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

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

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

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

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?.* Retrieved March 20, 2020, from https:/thebuddhistcentre.com /text/who-was-buddha.

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

Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)
Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)
Affiliation of the main author (English) (14 pt)
Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)
Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1. 2. and 3. Populations and sample, research tools, Data collection, Data analysis. Statistics used for data analysis.

Findings were as follows: (present only the most interesting research findings)

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

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

Keywords: (Thai)

Introduction (18 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

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

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

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

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

Research Objectives (18 pt)

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

Methodology (18 pt)

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

Results (18 pt) (Present to cover all set objectives)

(16 pt) results of the research answer all objectives



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions .....

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table (if any)

Table explanation .....

.....

.....

.....

.....

Discussion (18 pt)

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Body of knowledge (18 pt)

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Recommendations (18 pt)

Policy Recommendations (16 pt) (if any)

.....

Operational Recommendations (16 pt) (if any)

.....

Recommendations for Next Research (16 pt) (if any)

.....

Acknowledgement (18 pt) (Put in the article in case the researcher was given fund to conduct research or the title of the article is not matched with the title of the research or the thesis) (if any)

(16 pt) Write the appreciation note to the funding source. The author should indicate the grant contract number of the research, for example, "I would like to express my deepest appreciation for funding resource from National Research Council Of Thailand, the fiscal year 2016, and I am also grateful for the data from a research task on The Coordination Centre Development for Contemplative Strengthening of Elders according to Buddhism.

References (18 pt)

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

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)
ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)
หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt)
หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt)
Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

บทนำ (18 pt)

(16 pt) เขียนทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆในการเขียนบทความวิชาการ

เนื้อหา (18 pt)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ .....

.....

.....

.....

.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง .....

.....

สรุป (18 pt)

(16 pt)

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

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

Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)
Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)
Affiliation of the main author (English) (14 pt)
Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)
Corresponding Author E-mail: ...

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)

Introduction (18 pt)

(16 pt)

Content (18 pt)

(16 pt)



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions

Table 1 (Name of table) (if any)

Table explanation

Conclusion (18 pt)

(16 pt)

References (18 pt)

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