JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี)
ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร.0936359515 E-mail:Journal.jidir@mcu.ac.th.
https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jidir

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May - June 2026

JIDIR
Vol.9
No.3

วารสาร สหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May - June 2026
ISSN 2985 - 1378 (Print) ISSN 2774-0846 (Online)



วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เกี่ยวกับวารสาร

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

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร:

วารสารฯ มีนโยบายสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ การจัดการ และสหวิทยาการอื่น ๆ ที่นำเสนอองค์ความรู้เชิงนวัตกรรม

บรรณาธิการ:

พระครูสังฆวิริยกิจ raphind@yahoo.com — คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

.....

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

นิกร ศรีราช srirajnigorn@gmail.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:

หัวหน้ากองจัดการ:

พระมหาสมชาย ขนฺติสรโณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
..... ประเทศไทย

กองจัดการ:

พระมหาสมัคร อติภทฺโท คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย
สุภัทรชัย สีสะใบ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
..... ประเทศไทย

ฝ่ายศิลปกรรม:

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

ฝ่ายการเงิน:

กชพรรณ บุญเทียน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
..... ประเทศไทย

ฝ่ายพิสูจน์อักษร:

พระปลัดสมนึก ธีรปญฺโญ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย
พระมหาสุพัฒน์ นนฺทปญฺโญ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
..... ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย:

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

About The Journal

Publication Schedule: 6 issues per year.

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

Aims and Scope:

The Journal aims to provide a platform for the publication and dissemination of high-quality academic and research articles in the fields of social sciences and humanities. The Journal welcomes contributions in Buddhism, Political Science, Public Administration, Law, Business Administration, Management, and related interdisciplinary fields that advance innovative knowledge, theories, and practices for academic and societal development.

Editor-in-chief:

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

.....

Associate Editor:

Nigorn Srirat
.....
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 — Faculty of Social Sciences Srinakharinwirot University, Thailand
saicholpa@g.swu.ac.th
Anan Upsod — Faculty of Humanities and Social Sciences Lampang Rajabhat University, Thailand
ananupsod9541@gmail.com

.....
Journal Manager Team:
Managing Editor:
Phramaha Somchai Khantisarano — Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
.....
Editorial Team:
Phramaha Samak Atibhaddho — Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Suphattharachai Sisabai — 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:
Phrapalad Somnuek Dhirapañño — Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Phramaha Supat Nantapanno — 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 9 ฉบับที่ 3 ประจำเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน พ.ศ. 2569 กองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

กองบรรณาธิการขอบพระคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

พระครูสังฆวิริยกิจ

พระครูสังฆวิริยกิจ, รศ.ดร.
บรรณาธิการวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์

สารบัญ

เกี่ยวกับวารสาร (1)
About The Journal (3)
บทบรรณาธิการ (5)
สารบัญ (6)

บทความวิจัย:

การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ 1-10
- พระอธิการจำนงค์ สำเนาว์, พระสุธีวีรบัณฑิต (โชว์ ผลเจริญ), ประเสริฐ ธิลาว

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 11-22
- มัญช์ณณิชา นันทรัฐปิติโภคิน, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

พุทธบูรณาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน 23-33
- บุณยสิทธ์ ดิฐชัยพันธุ์, พระครูสุตนันทบัณฑิต (วัชรพงษ์ ปล้องขัน), ธิติวุฒิ หมั่นมี

การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี 34-46
- พระปลัดสมชาย จิตระกูลณี, ธิติวุฒิ หมั่นมี, หัฏฐกรณ์ แก่นท้าว

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษเรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี 47-57
- สินีนาถ สารจันทร์, สมบัติ นามบุรี, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม 58-68
- ภัททิยา ชาญชัยธานนท์, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
- โศภิษฐ์ บุญทอง, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง 69-80

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง
- ภานุวัฒน์ ชัยเทวะกุล, อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า, สุรพล สุยะพรหม 81-92

พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน
เมธา สีคำ, พระครูสุตนันทบัณฑิต (วัชรพงษ์ ปล้องขัน), ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล 93-102

การรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมตามกฎหมายไทย
พระอุดมสิทธินายก (กำพล มาลัย), พระสิทธินิติธาดา (ชลัช พรหมะวัน), ธัชชนันท์ อิศรเดช 103-117

พุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง
ประสงค์ เล็กโล่ง, อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า, สุรพล สุยะพรหม 118-129

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา
พระครูปริยัติวิสุทธิบัณฑิต (นิเวช จงแจ้งกลาง), สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุริยะ มาธรรม 130-140

THE COGNITIVE MECHANISM OF CONSUMER RETURN BEHAVIOR IN CHINESE FASHION E-COMMERCE: EVIDENCE FROM EXPECTATION CONFIRMATION THEORY
Yuhai Sun, Ammara Dokmai 141-153

บทความวิชาการ:

หลักอิทธิบาท 4 กับการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ
โศภิษฐ์ บุญทอง, วสุชาติ มีบุญมี 154-166

นวัตกรรมเชิงนโยบายสาธารณะในการขับเคลื่อนการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล
ธนวุฒิ สุนทรเดชา, พิชัย งามบุญอนันต์, กัญญรัตน์ เศวตเวช 167-178

เทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21
พระครูปริยัติคุณรังษี (ลิขิต คำหงษา), พระมหาอานนท์ ทิพย์สิงห์, ธีร ลมวิชัย 179-189

การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ 190-197
พระครูสังฆกิจวิริยะ (ปราบศึก วิจิตรศักดิ์), พระณัฐภัทร เจริญรักษ์, พระก้องเกียรติ แซ่ลิ้ม

วิวัฒนาการของการลงโทษและหลักการนับโทษในกฎหมายอาญาไทย 198-208
- พระปลัดชาณรงค์ ประเสริฐศรี, อมรรัตน์ ม่วงกลิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 209-216
- พระพิพัฒน์ มั่งบุญตัน

บทบาทผู้บริหารท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
- พระมหาปวรภัฏฐ์ งามการ, สุรัตน์ คำโสภา 217-225

อิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสาธารณูปการของวัด 226-235
- พระอธิการจำนงค์ สำเนาว์

เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสมัยใหม่ 236-244
- ภัททิยา ชาญชัยธานนท์, มัญช์ณณิชา นันทรัฐปิติโภคิน

การออกแบบงานยุคปัญญาประดิษฐ์: แนวทางการกำกับการใช้ AI ด้วยหลักพละ 4 245-254
- วสุชาติ มีบุญมี, โศภิษฐ์ บุญทอง

“เกิดน้อย สังคมสูงวัย”: โอกาสและความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย 255-265
- ศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์

การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในวรรณกรรมเรื่องขุนช้างขุนแผนเพื่อการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย 266-277
- วัฒนะ บุญจับ, สมชัย ศรีนอก, นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, สายรุ้ง บุบผาพันธ์

พิธีกรรมกับการสืบสานอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย : กรณีพิธีกวนข้าวมธุปายาส
- เดโช แขน้ำแก้ว, ศรีสุดา พัฒจันทร์, ณัฐลักษณ์ อิสสระ, พจณิชา ฤกษ์สมุทร, กรรณิการ์ บุญยัง, คัมภิราวดี นวกิจไพฑูรย์, กิตบดินท์ ทองดวง, กฤษณะ ช่องศรี, ธีระวัฒน์ เพชรดี, รักสิริ แก้วเทวี, วิวิศน์ สุทธิธรรมสถิต, ธีราวรรณ จันทร์แสง, กัณภัค ตัณฑสิทธิ์, นันทิกานต์ ประสพสุข 278-290

ที่มา การก่อตั้ง และวิวัฒนาการของศาลปกครองไทย: การพัฒนากระบวนการยุติธรรมดิจิทัลภายใต้หลักนิติธรรม 291-300
- อัญลิลล์ จิตร์มงคลชัย

THE DIGITAL MARKETING COMMUNICATION STRATEGIES FOR A HEALTHY FOOD BUSINESS: CASE STUDY IN BEHAVIORS AND BELIEFS AROUND ALMS-GIVING AMONG THAI BUDDHISTS 301-311

Chonnikarn Luangpituksa, Kantisuk Tanebun

การบริหารจัดการท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน 312-321

สุริยะ มาธรรม, ณัฏฐกานต์ หงษ์กุลเศรษฐ์, พระครูศรีปริยัตยารักษ์ (ประสงค์ สงนอก), ไพรัตน์ เอิบสำโรง, พระครูขันติธรรมธารี (วิเชียร วงษ์ยาแดง), รฤทธิ์ เขียนโคกกรวด

พุทธบูรณาการการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 322-331

พระมหาธงชัย ธนวัฒนกุล, พระอธิการอินทร์นุช ต้องคำ, ธนเดช เอื้อศรี, พระครูสุตภัทรบัณฑิต (ปัญญาวรวัฒน์ เลิศเกียรติธรรม), สัภยา ขาวหมื่นไวย์

ภาคผนวก 332

กระบวนการพิจารณาบทความ 333

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ 335

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย 339

Sample of Original Research Article Preparation 348

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ 355

Sample of Original Academic Article Preparation 361

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ

CONSTRUCTION AND RENOVATION MANAGEMENT DEVELOPMENT OF MONASTERIES IN SRI SAKET PROVINCE

พระอธิการจำนงค์ สำเนาว์*, พระสุธีวีรบัณฑิต (โชว์ ผลเจริญ), ประเสริฐ ธิลาว
Phraathikan Jamnong Samnao*, Phrasutivirabandit (Cho Phoncharoen), Prasert Thilao
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: cheangyord23@gmail.com
Received April 9, 2026; Revised May 8, 2026; Accepted May 14, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ 2. ศึกษากระบวนการการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ และ 3. นำเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัด ในจังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูปหรือคน การสนทนากลุ่มเฉพาะ กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 รูปหรือคน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการลงพื้นที่ในการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ พบว่า วัดเป็นจุดศูนย์รวมของชุมชน มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและได้รับการสนับสนุนจากหลายภาคส่วน แต่บางแห่งผู้นำขาดวิสัยทัศน์ ขาดงบประมาณ และการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเพียงพอ 2. กระบวนการในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการ พบว่า ด้านคน คือ ต้องมีปัญญาและความรู้ความสามารถ การจัดบุคคลให้ตรงกับงาน ด้านเงิน คือ ต้องวางแผนจัดหางบประมาณให้ได้ จัดทำแผนอย่างเป็นระบบ ด้านวัสดุ คือ ควรให้ความสำคัญกับการใช้วัสดุอย่างคุ้มค่า ด้านการจัดการ คือ ควรมีแผนงานที่ชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้ บูรณาการเข้ากับโลกยุคดิจิทัล และนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารจัดการ และ 3. การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านการก่อสร้าง คือ ประเมินความจำเป็นความเหมาะสมของพื้นที่และการใช้งานจริง สร้างความโดดเด่นเป็นเอกลักษณ์ ด้านการบูรณะปฏิสังขรณ์ คือ ตรวจสอบวิเคราะห์ความเสื่อมโทรมและพิจารณาคุณค่าทางศาสนา และอนุรักษ์ศิลปกรรม ด้านการศาสนสมบัติ คือ จัดให้เช่าหรือปลูกพืชผลทางการเกษตรเพื่อหารายได้เข้าวัด ด้านการเงินและการบัญชี คือ คัดสรรหาผู้มีความรู้ความซื่อสัตย์และสร้างระบบการเงินการบัญชีที่ชัดเจน การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย สร้างทักษะการสื่อสาร

คำสำคัญ: การพัฒนา, การบริหารจัดการ, สาธารณูปการของวัด

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To analyze general conditions of monastery construction and renovation management, 2. study the process of monastery construction and renovation management, and 3. To propose the monastery construction and renovation management development in Sisaket Province, conducted by the qualitative research using

in-depth interviews with 25 key informants and focus group discussions with 10 participants who were experts. Data were analyzed by descriptive interpretation.

Findings were as follows: 1.General conditions of monastery construction and renovation management showed that monasteries are centers of the community, managed systematically and supported by several sectors. However, some monasteries lacked visionary leadership, sufficient budgets, and adequate support from the government sector. 2. The process of monastery construction and renovation management was found that, in terms of personnel, administrators must possess wisdom, knowledge, and competence, and personnel should be assigned appropriately to their tasks. In terms of finance, budget planning and systematic planning were necessary. In terms of materials, importance should be given to cost-effective use of materials. In terms of management, there should be clear, transparent, and auditable plans, integration with the digital era, and the application of Iddhipada 4; and 3. The development of monastery construction and renovation management in Sisaket Province revealed that, in terms of construction, necessity, appropriateness of space, and actual utilization should be evaluated, while creating distinctive identities. In terms of restoration, deterioration should be inspected and analyzed, religious values considered, and religious arts conserved. In terms of monastery property management, property should be leased or agricultural crops cultivated to generate monastery income. In terms of finance and accounting, knowledgeable and honest persons should be selected, clear financial and accounting systems established, modern technology and tools utilized, and communication skills developed.

Keywords: Development, Management, Temple Public Utility Works

บทนำ

การสาธารณูปการในพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นตั้งแต่สมัยพุทธกาล โดยเริ่มจากการที่พระเจ้าพิมพิสารได้ถวายวัดเวฬุวัน เมื่อพระพุทธเจ้ารับแล้วก็ทรงแสดงธรรมีกถา แล้วทรงอนุญาตวัดหรืออารามแก่พระสงฆ์ว่า ภิกษุทั้งหลาย เราอนุญาตอาราม (วิ.มหา. 5/356/367) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ตั้งแต่นั้นมาจึงได้เริ่มมีวัด จนถึงปัจจุบัน (พระมหาทวี โพธิเมธี, 2566) สาธารณูปการ หมายถึง การก่อสร้าง การบูรณะ ปฏิสังขรณ์ การศาสนสมบัติ การเงินและการบัญชี (พระพรหมกวี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ), 2555) ประเทศไทยเป็นชาติที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานนับหลายร้อยปี ตั้งแต่สมัยยุคแห่งการก่อตัว เช่น ทวารวดี ศรีวิชัย ละโว้ สุโขทัย อยุธยา ธนบุรี จนถึงรัตนโกสินทร์ในปัจจุบัน ตลอดช่วงเวลาดังกล่าวคนไทยได้สร้างสรรค์วัฒนธรรม วัตถุและผลงานทางศิลปกรรมไว้อย่างหลากหลาย แม้ว่าส่วนหนึ่งจะสูญเสียหรือถูกทำลายไปจากเหตุการณ์เสียกรุงก็ตาม ผลงานที่ยังคงปรากฏส่วนใหญ่เป็นงานด้านจิตรกรรม ประติมากรรม และสถาปัตยกรรมซึ่งมักพบอยู่ในโบราณสถานภายในวัด เช่น การก่อสร้างอุโบสถ วิหาร เจดีย์ กุฏิ และศาลาการเปรียญ (กรมศิลปากร, 2538) วัดจึงนับเป็นศาสนสถานที่มีความสำคัญยิ่งในสังคมไทย นอกจากจะเป็นที่พำนักของพระสงฆ์และเป็นสถานที่ที่เอื้อต่อการบำเพ็ญสมณธรรมแล้ว ยังเป็นสถานที่ที่ให้ความร่มรื่นทั้งทางกายและทางใจ เป็นสัญลักษณ์ของความสงบ สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย อีกทั้ง ยังมีบทบาทในฐานะศูนย์กลางของชุมชนที่ใช้ประกอบกิจกรรมทางสังคม ควบคู่ไปกับการประกอบสังฆกิจและการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ในอดีต พระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำทางจิตใจและสังคมของคนไทยในหลายมิติ และแม้ในปัจจุบันพระสงฆ์ก็ยังคงมีบทบาทอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในสังคมชนบทดังพระพุทธพจน์ที่ทรงเน้นให้พระสงฆ์ทำหน้าที่เผยแผ่ธรรมว่า ..."ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลาย จงแสดงธรรม งามในเบื้องต้น งามในท่ามกลาง งามในที่สุด..." (วิ.มหา. 4/32/39) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของพระสงฆ์ในการเป็นผู้นำทางธรรมและเป็นผู้ชี้นำสังคมให้ดำรงอยู่ในความถูกต้องดีงาม ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างคฤหัสถ์และบรรพชิตเป็นไปในลักษณะพึ่งพาอาศัยกัน โดยฝ่ายคฤหัสถ์ให้การอุปถัมภ์ด้านวัตถุ ขณะที่พระสงฆ์ให้การเกื้อกูลด้านธรรมะ ดังปรากฏในหลักคำสอนเรื่องทิศ 6 ที่พระพุทธเจ้าทรงกำหนดหน้าที่ของพระสงฆ์ต่อพุทธบริษัทไว้ ได้แก่ การห้ามปรามความชั่ว การส่งเสริมความดี การอนุเคราะห์ด้วยเมตตา การให้ความรู้ใหม่ การอธิบายสิ่งที่ได้ฟังให้แจ่มแจ้ง และการชี้แนวทางสู่ความเจริญ (ที.ปา. 11/272/216) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ปัจจุบันวัดในจังหวัดศรีสะเกษกำลังเผชิญกับปัญหาด้านสาธารณูปการหลายประการ อาทิ เช่น ก่อสร้างขาดแผนการดำเนินงาน ขาดงบประมาณในการบูรณะปฏิสังขรณ์ การจัดการ ศาสนสมบัติขาดบุคลากรที่มีความรู้ ตลอดจนการบริหารด้านการเงินและการบัญชีไม่ถูกต้องตามกฎระเบียบคณะสงฆ์ โดยเฉพาะความเสื่อมสภาพของศาสนสถานที่เกิดจากปัจจัยทางธรรมชาติและกาลเวลา (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2555) ในบริบทดังกล่าว การบริหารจัดการวัดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันจำเป็นต้องบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จของงาน (ที.ปา. 11/306/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ควบคู่กับการพัฒนาแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ การสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ การดำเนินงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และระบบการจัดการ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและประสิทธิผลในการดำเนินงาน (สุธี สุทธิสมบูรณ์ และคณะ, 2541)

จากความเป็นมาและเหตุผลดังกล่าว หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งถือเป็นแหล่งศรัทธาที่สำคัญของทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นดังกล่าวและได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ อันจะเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนา ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสามารถใช้เป็นองค์ความรู้และหลักฐานทางวิชาการสำหรับผู้ที่สนใจศึกษาในด้านการบริหารจัดการวัด ตลอดจนเป็นการสะท้อนถึงคุณค่าและความเจริญมั่นคงทางศาสนา อันเป็นมรดกสำคัญที่ควรสืบสานและเผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์ในระดับสากลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษากระบวนการการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมุ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผ่านวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูปหรือคน โดยแบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 กลุ่มพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด และพระเถระระดับผู้ปกครองในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 รูป กลุ่มที่ 2 กลุ่มพระสงฆ์ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณูปการ มีเจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส ในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 รูป กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้อำนวยการ นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ จากสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดศรีสะเกษ ที่เชี่ยวชาญงานสาธารณูปการ จำนวน 5 คน กลุ่ม 4 กลุ่มรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดอำเภอ และผู้นำท้องถิ่นในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 5 คน และกลุ่มที่ 5 กลุ่มผู้บริหาร คณาจารย์ สาขาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ จำนวน 5 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่มีโครงสร้างในเขตปกครองคณะสงฆ์ในจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยเทคนิควิภาษวิธี (Dialectic Process) โดยผู้ให้ข้อมูลสำหรับการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยจัดประเด็นคำถามตามแนวเกณฑ์ชี้วัด การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัด ในจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำเครื่องมือการวิจัยดังต่อไปนี้ คือ 1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ 2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างข้อคำถามที่จะสัมภาษณ์ โดยสร้างเครื่องมือ จากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย 3. เครื่องมือที่ใช้คือเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ด้วยการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยและผลการศึกษาจากแบบสอบถามมายกร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก 4. เมื่อเสร็จแล้วเสนอนำร่างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ และ 5. นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังนี้ คือ 1. นำแบบสัมภาษณ์และแบบบันทึกข้อมูล ลงพื้นที่ภาคสนามโดยเตรียมบันทึกไว้ล่วงหน้า ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ บันทึกที่เกิดจากความจริงว่า ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร เมื่อไหร่ กับใคร และทำไม โดยยังไม่ตีความ ส่วนที่สองเป็นการตีความเบื้องต้น โดยใช้แนวคิดทฤษฎีประกอบ และส่วนที่สาม เป็นส่วนบันทึกเพิ่มเติมหลังจากที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลแล้ว และ 2. เทปบันทึกเสียง เพื่อช่วยบันทึกการสนทนาที่เป็นประเด็นสำคัญ ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างครบถ้วน ไม่ให้มีข้อใดตกหล่น

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเสนอผลในลักษณะการพรรณนาเพื่อให้เห็นภาพรวมของข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาจัดแสดงในรูปแบบที่เป็นระบบ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์

แบบอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อค้นหารูปแบบ แนวคิด และประเด็นสำคัญที่ปรากฏจากข้อมูล 3. ดำเนินการตีความหมายของข้อมูล พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา และ 4. สรุปผลการวิจัยโดยนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ มุ่งเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษอย่างเป็นระบบ ชัดเจน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในทางปฏิบัติ

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ จากการวิเคราะห์สามารถสรุปในลักษณะ SWOT ได้ดังนี้ 1. จุดแข็ง คือ วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน มีพระสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนา มีความผูกพันระหว่างวัดกับชุมชนมาอย่างยาวนาน เป็นที่เคารพศรัทธาและที่พึ่งพิงในยามเกิดปัญหาหรือภัยพิบัติต่าง ๆ 2. จุดอ่อน คือ ผู้นำบางส่วนยังขาดวิสัยทัศน์และความรู้ในการบริหารจัดการขาดการวางแผนในระยะยาว ขาดการสื่อสารและถ่ายทอดข้อมูลสู่สาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบุคลากรมีอายุค่อนข้างมากและจำกัด 3. โอกาส คือ วัดได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง และการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ บริบทสังคมปัจจุบันเปิดโอกาสให้วัดมีบทบาทเชิงพัฒนามากขึ้น การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และ 4. อุปสรรค คือ วัดประสบปัญหาด้านงบประมาณ และการสนับสนุนจากภาครัฐไม่เพียงพอ ขาดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เกิดวิกฤติศรัทธาจากสภาพสังคมปัจจุบันประชาชนบางส่วนเสื่อมศรัทธาลง ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ไม่แน่นอนทำให้เป็นผลต่อการจัดหาด้านงบประมาณ

2. กระบวนการในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ การบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดสามารถพิจารณาได้ตามองค์ประกอบ 4M ดังนี้ 1. ด้านคน (Man) ควรเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีปัญญาในการปฏิบัติงาน จัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่และชัดเจน 2. ด้านเงิน (Money) ทุกภาคส่วนควรร่วมกันวางแผนจัดหางบประมาณอย่างเป็นระบบ มีแผนงบประมาณที่ชัดเจน และรายงานผลให้ชุมชนได้ทราบสม่ำเสมอ 3. ด้านวัสดุ (Material) ต้องให้ความสำคัญกับการใช้วัสดุอย่างคุ้มค่า เหมาะสมและมีคุณภาพ ให้ประชาชนผู้มีจิตศรัทธาได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าภาพวัสดุ และ 4. ด้านการจัดการ (Management) ควรกำหนดแผนงานสาธารณูปการที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งพัฒนาความรู้ด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ส่วนกระบวนการบริหารจัดการโดยหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ได้แก่ 1. ฉันทะ คือ สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและความศรัทธาในการดำเนินงาน โดยไม่ต้องอาศัยการบังคับ 2. วิริยะ คือ มีความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง สร้างศรัทธาและเครือข่ายความร่วมมือจากประชาชนในการระดมทรัพยากร 3. จิตตะ คือ เน้นความเอาใจใส่ในรายละเอียดของงาน การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด และการมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง และ 4. วิมังสา คือ ใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ความจำเป็น ความคุ้มค่า และผลกระทบของโครงการ รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว

3. การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่ามี 3 ด้านสำคัญ ดังนี้ 1. ด้านการก่อสร้าง ควรประเมินความจำเป็นและเหมาะสมของพื้นที่ในการใช้งานจริงและการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว ตลอดจนอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ไม่ควรก่อสร้างเพียงเพราะมีงบประมาณหรือแรงศรัทธาเข้ามาช่วงใดช่วงหนึ่ง 2. ด้านการบูรณะปฏิสังขรณ์ ควรตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพความเสื่อมโทรมและคุณค่าอย่างรอบคอบเพื่อบูรณะและปรับปรุงให้ได้ประโยชน์มากกว่าเดิมและต้องคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้งานอาคารหรือเสนาสนะอยู่เสมอ 3. ด้านการจัดการศาสนสมบัติ ควรบริหาร

จัดการทรัพย์สินของวัดอย่างเป็นระบบ โดยการให้เช่าหรือใช้ประโยชน์ทางการเกษตรเพื่อสร้างรายได้ ควรจัดตั้งคณะทำงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการบริหารจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สินของวัด และ 4. ด้านการเงินและการบัญชี ต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซื่อสัตย์ ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ ศึกษาด้านกฎหมาย มาตรฐานบัญชี และกฎหมายภาษีที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์สภาพทั่วไปในการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิเคราะห์สภาพทั่วไปสามารถสรุปในลักษณะ SWOT ได้ดังนี้ ด้านจุดแข็ง วัดมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ตลอดจนเป็นที่พึ่งพิงเมื่อเกิดปัญหาหรือภัยพิบัติต่าง ๆ ด้านจุดอ่อน ผู้นำบางส่วนยังขาดวิสัยทัศน์ ทักษะ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ด้านโอกาส ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ และมีโอกาสพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และด้านอุปสรรค วัดประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเพียงพอ มีข้อจำกัดในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระศิริวัฒน์ ปิยสีโล (คงสิริ) (2566) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศาสนสถานของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า มีจุดแข็ง คือ วัดส่วนใหญ่มีศักยภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีปูชนียสถาน ปูชนียวัตถุ เป็นโบราณ สามารถเปิดให้เป็นสถานที่เพื่อการท่องเที่ยว มีจุดอ่อน คือ ผู้บริหารของวัดขาดวิสัยทัศน์และการสร้างภาคีเครือข่าย ขาดบุคลากรที่มีความรู้ บางวัดขาดการดูแล ความสามารถของเจ้าอาวาสและคณะกรรมการของแต่ละวัดมีความแตกต่างกัน มีโอกาส คือ ประชาชนทั่วไปให้การสนับสนุนกิจกรรมในทางพระพุทธศาสนาเป็นหลัก มีการนำเทคโนโลยีมาบริหารจัดการมากขึ้น ในการสร้างโอกาสในการพัฒนาศาสนสถาน วัดเปิดโอกาสให้มีการท่องเที่ยวจากประชาชนที่มาเที่ยววัดเก่าแก่ มีอุปสรรค คือ วัดยังขาดบุคลากรที่เป็นหลักเข้ามาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง

2. กระบวนการในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดสามารถจำแนกได้ตามองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้ 1. ด้านคน (Man) บุคลากรควรมีปัญญา ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกันอย่างชัดเจน 2. ด้านเงิน (Money) ควรมีการวางแผนจัดหางบประมาณอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำแผนงบประมาณที่ชัดเจน และดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม 3. ด้านวัสดุ (Material) ให้ความสำคัญกับการใช้วัสดุอย่างคุ้มค่า และเลือกใช้วัสดุที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความคงทนและประสิทธิภาพในการใช้งาน และ 4. ด้านการจัดการ (Management) ควรกำหนดแผนงานสาธารณูปการที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งพัฒนาความรู้ด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับบริบทของโลกยุคดิจิทัล ทั้งนี้ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดบุญเจิด สุจิตฺโต และคณะ (2562) เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา” พบว่า สภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในภาพรวมมีระดับการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารจัดการมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนอีก 3 ด้าน คือ วัสดุอุปกรณ์ การเงิน และบุคลากร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนกระบวนการในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า 1. ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ควรสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องโดยไม่ต้องอาศัยการบังคับ 2. ด้านวิริยะ (ความเพียร) เน้นการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และสร้างเครือข่าย

“สายบุญ” เพื่อระดมทรัพยากร 3. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) ต้องให้ความสำคัญกับลายละเอียด มีการกำกับติดตามงาน และ 4. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ควรมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความจำเป็น ความคุ้มค่า แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง) (2564) เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ซึ่งพบว่า การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กรโดยมีการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ (มีใจรักและสมัครใจในการทำงาน) วิริยะ (ความเพียรพยายามและการทุ่มเท) จิตตะ (ความเอาใจใส่และความรับผิดชอบ) และวิมังสา (การใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ตรวจสอบ และพัฒนา) การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดช่วยเสริมสร้างกระบวนการทำงานให้มีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

3. การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่ามี 3 ด้านสำคัญ ดังนี้ 1. ด้านการก่อสร้าง ควรประเมินความจำเป็นและความเหมาะสมของพื้นที่อย่างรอบด้าน คำนึงถึงการใช้งานจริง และสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ 2. ด้านการบูรณะปฏิสังขรณ์ มุ่งเน้นตรวจสอบและวิเคราะห์สภาพความเสื่อมโทรมของศาสนสถาน ปรับปรุงให้เอื้อต่อการใช้งานและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน 3. ด้านการศาสนสมบัติ ควรสำรวจความต้องการเพื่อที่จะพัฒนาศาสนสมบัติของวัดในอนาคต และ 4) ด้านการเงินและการบัญชี ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย มาตรฐานทางบัญชี และกฎหมายภาษีอย่างต่อเนื่อง แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูเวฬุวันพัฒนาทร ชุตินธโร (2560) เรื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า 1. ด้านการก่อสร้าง ควรมีการประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมวางแผน ศึกษากฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เน้นอัตลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 2. ด้านการบูรณะปฏิสังขรณ์ ควรวางแผนพัฒนาให้วัดมีความสะอาดร่มรื่นและเป็นแหล่งเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา โดยดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีการตรวจสอบข้อมูล กำหนดแผนงาน และบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใส และ 3. ด้านการบริหารจัดการ ควรมีการวางแผนดูแลพื้นที่ สิ่งก่อสร้าง และสิ่งแวดล้อมภายในวัดให้เหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุด

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษ โดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถสรุปได้ดังนี้

ประการแรก สภาพทั่วไปของการพัฒนา วัดมีจุดแข็งในฐานะศูนย์รวมของชุมชน อีกทั้ง ยังเป็นที่พึ่งพิงเมื่อเกิดปัญหาหรือภัยพิบัติ อย่างไรก็ตาม จุดอ่อนที่พบ ได้แก่ ผู้นำบางส่วนขาดวิสัยทัศน์และความรู้ด้านการบริหารจัดการ ในด้านโอกาส พบว่า ประชาชนยังคงมีความศรัทธาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรท้องถิ่น และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และพัฒนาวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ ขณะที่อุปสรรคสำคัญ ได้แก่ ข้อจำกัดด้านงบประมาณ การสนับสนุนจากภาครัฐที่ไม่เพียงพอ และการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนา พบว่า 1. ฉันทะ เน้นการสร้างความมีส่วนร่วมและความศรัทธาในการดำเนินงาน 2. วิริยะ เน้นความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างเครือข่ายเพื่อสนับสนุนทรัพยากร 3. จิตตะ มุ่งเน้นความเอาใจใส่ในคุณภาพงาน การติดตาม และความเข้าใจผู้เกี่ยวข้อง และ 4. วิมังสา เน้นการวิเคราะห์ความจำเป็น ความคุ้มค่า พร้อมทั้งการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์

ประการที่สอง กระบวนการบริหารจัดการ 1. ด้านบุคลากร ควรมีความรู้ความสามารถและจัดสรรงานให้เหมาะสมกับศักยภาพ พร้อมกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 2. ด้านการเงิน ต้องมีการวางแผนงบประมาณอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ 3 ด้านวัสดุ ควรเลือกใช้วัสดุที่มีคุณภาพ เหมาะสมและคุ้มค่า และให้ประชาชนมีส่วนร่วม และ 3. ด้านการจัดการ ต้องมีแผนงานที่ชัดเจน ทันสมัย โดยบูรณาการองค์ความรู้เข้ากับบริบทดิจิทัล

ประการสุดท้าย แนวทางการพัฒนา 1. ด้านการก่อสร้าง ควรคำนึงถึงความจำเป็น ประโยชน์ทางพระพุทธศาสนา และการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว 2. ด้านการบูรณะปฏิสังขรณ์ ควรมุ่งอนุรักษ์ศิลปกรรมควบคู่กับการปรับปรุงให้เหมาะสมต่อการใช้งาน 3. ด้านการจัดการศาสนสมบัติ ควรมีการวางแผนใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบ เช่น การจัดหารายได้ การสำรวจศักยภาพ และการมีหน่วยงานให้คำปรึกษา และ 4. ด้านการเงินและการบัญชี ควรพัฒนาระบบให้มีความโปร่งใส ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และส่งเสริมความรู้ด้านกฎหมายและมาตรฐานบัญชีอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดในจังหวัดศรีสะเกษจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทั้งหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และก่อให้เกิดความยั่งยืนต่อวัดและชุมชนต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คณะสงฆ์ระดับจังหวัดควรกำหนดนโยบายในการจัดทำคู่มือการพัฒนาการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัด โดยปรับให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของแต่ละวัด เพื่อให้เกิดรูปแบบที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการพัฒนาการบริหารจัดการในยุคสมัยใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านมาตรฐานบัญชีและกฎหมายภาษีอย่างต่อเนื่อง

3. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรพิจารณากำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่ไวยาวัจกรเพื่อสร้างแรงจูงใจและตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทในการสนับสนุนกิจการของวัดอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การก่อสร้างภายในวัดควรประเมินความจำเป็นและความเหมาะสมของพื้นที่ โดยคำนึงถึงประโยชน์ทางพระพุทธศาสนา การอำนวยประโยชน์แก่ประชาชน ตลอดจนการออกแบบให้มีเอกลักษณ์และสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

2. การบูรณะปฏิสังขรณ์ควรดำเนินการโดยการตรวจสอบสภาพความเสื่อมโทรม ควบคู่กับการพิจารณาคุณค่าทางศาสนาและการอนุรักษ์ศิลปกรรม รวมทั้งปรับปรุงให้เหมาะสมกับการใช้งานและบริบทของสังคมปัจจุบัน พร้อมทั้งพัฒนาภูมิทัศน์ให้สวยงามและร่มรื่น

3. การจัดการศาสนสมบัติควรมีการสำรวจความต้องการและความเป็นไปได้ในการพัฒนาในอนาคต รวมถึงจัดตั้งคณะทำงานหรือหน่วยงานเฉพาะเพื่อให้คำปรึกษาและบริหารจัดการผลประโยชน์จากทรัพย์สินของวัดอย่างเป็นระบบ

4. การบริหารด้านการเงินและการบัญชีควรนำเทคโนโลยีและเครื่องมือสมัยใหม่มาใช้ เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ง่าย และควรพัฒนาความรู้ด้านกฎหมาย มาตรฐานบัญชี และภาษีอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการพัฒนารูปแบบการก่อสร้างวัดที่เหมาะสมกับบริบทในอนาคต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

2. ควรศึกษาการพัฒนาวิสัยทัศน์ของผู้นำวัดในยุคอนาคต เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อแนวโน้มและความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ควรศึกษาการพัฒนาการบริหารจัดการวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางของชุมชนอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กรมศิลปากร. (2538). แนวทางการจัดการโบราณสถานในบัญชีมรดกทางวัฒนธรรมของโลก. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์สัมพันธ์จำกัด.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2555). มาตรฐานการดูแลโบราณสถาน. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

พระครูเวฬุวันพัฒนาทร ชุตินธโร. (2560). การพัฒนาการบริหารจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2-03), 203–220.

พระปลัดบุญเจิด สุจิตฺโต และคณะ. (2562). รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(4), 1048–1057.

พระพรหมกวี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). (2555). วินยาพระสังฆาธิการ 2 (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บริษัทสหธรรมิก จำกัด.

พระมหาทวี โพธิเมธี. (2566). การบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัดตามหลักพุทธธรรม. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 6(6), 188–197.

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง). (2564). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระศิริวัฒน์ ปิยสีโล (คงสิริ). (2566). การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการศาสนสถานของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และคณะ. (2541). หลักการบริหาร เบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 17). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ก.พ.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTE THE DEVELOPMENT OF WORKING LIFE QUALITY OF PERSONNEL OF THE DIRECTORATE OF EDUCATION AND TRAINING, RTAF

มัญช์ณณิชา นันทรัฐปิติโภคิน*, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Munnanicha Nantaratpitipokin*, Boonton Dockthaisong, Kiettisak Suklueang
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: munnanicha.n@gmail.com
Received April 14, 2026; Revised May 15, 2026; Accepted May 20, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3. เสนอแนวทางบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน เครื่องมือคือแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาในลักษณะพรรณนา และนำผลไปสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อยืนยันผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.26, S.D. = 0.54) เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตประกอบด้วย การส่งเสริมทางธรรมชาติของชีวิต การส่งเสริมการใช้สติปัญญา การส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การส่งเสริมการใช้เหตุผล และการส่งเสริมทางเศรษฐกิจและรายได้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ 0.05 และหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ปัญญา องค์ความรู้ ศีล พฤติกรรม สมาธิ จิตใจมุ่งมั่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ 0.05 และ 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า บุคลากรของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศนำหลักไตรสิกขาเข้ามาบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านศีล พฤติกรรม ด้านสมาธิ จิตใจมุ่งมั่น ด้านปัญญา องค์ความรู้ นอกจากนั้นยังนำหลักการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศอีกด้านหนึ่งด้วย

คำสำคัญ: การบูรณาการ, หลักพุทธธรรม, การพัฒนาคุณภาพชีวิต, กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

Abstract

This research article aimed to 1. to study the quality of working life of personnel in the Royal Thai Air Force Education Department, 2. to analyze factors affecting the development of quality of working life, and 3. to propose an integrated approach incorporating Buddhist principles to promote development. This is a mixed-methods research. The quantitative research uses a sample of 127 personnel from the Royal Thai Air Force Education Department as the research instrument, with a reliability coefficient of 0.989. Data was analyzed using descriptive analysis and stepwise multiple regression analysis. The qualitative research uses structured interviews with 18 key informants. Data was analyzed using descriptive content analysis, and the results were confirmed through focus group discussions.

The research findings revealed that: 1. The overall quality of working life of personnel in the Royal Thai Air Force Education Department was at a high level ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.54), ranked in order of mean value as follows: individual ability development, social integration, job security and advancement, organizational democracy, work-life balance, adequate and fair compensation, workplace safety, and work that benefits society. 2. Factors affecting the development of quality of working life were found to significantly impact the quality of working life, including the promotion of the natural aspects of life, the promotion of intellectual use, the promotion of the physical environment, the promotion of reasoning, and the promotion of economics and income, at a statistical significance level of 0.01 and 0.05. The Threefold Training (Tri-Sikkha), comprising wisdom, knowledge, morality, behavior, concentration, and mental focus, also significantly impacted the quality of working life at a statistical significance level of 0.01 and 0.05, and 3. The integration of Buddhist principles to promote the development of quality of working life among personnel in the Royal Thai Air Force Education Department showed that personnel integrated the Threefold Training (Tri-Sikkha) to enhance their quality of working life, comprising morality, behavior, concentration, mental focus, and wisdom/knowledge. Furthermore, they also applied principles of quality of life promotion. Let's improve the quality of working life for personnel of the Air Force Education Department in another aspect.

Keywords: Integration, Buddhist Principles, Quality of Life Development, Royal Thai Air Force Education Department

บทนำ

กองทัพอากาศมีนโยบายเฉพาะด้านกำลังพลในแต่ละปี ซึ่งได้ให้ความสำคัญต่อคุณภาพกำลังพล อันเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนกองทัพอากาศ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์กองทัพอากาศในปี 2580 จึงได้กำหนดให้นำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการบริหารกำลังพลเพื่อเสริมสร้างกำลังพลกองทัพอากาศให้มีสมรรถนะสูงขึ้น โดยกำหนดเป็นนโยบายมาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี คือ หลักการสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการ โดยเน้น “สาน-เสริม-สร้าง” กล่าวคือ “สาน” เป็นการสานต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง “เสริม” เป็นการเพิ่มขีดความสามารถกำลังทางอากาศให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และ

“สร้าง” ความเข้มแข็งในมิติไซเบอร์เพื่อตอบสนองต่อภัยคุกคามด้านไซเบอร์ที่ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นตลอดจนริเริ่มและวางรากฐานมิติอวกาศ เพื่อเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัยคุกคามที่มีแนวโน้มเกิดขึ้นในอนาคต กองทัพอากาศจึงมุ่งมั่นพัฒนาทหารฉลาด (Smart People) อาวุธฉลาด (Smart Weapon) และกลยุทธ์ฉลาด (Smart Tactics) เพื่อดำรงขีดความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าที่สุด ภายใต้ปัจจัยที่เป็นข้อจำกัดต่างๆ ให้ตอบสนองภารกิจเพื่อประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ (คณะกรรมการพัฒนากำลังพล ทอ. (กพ.ทอ.), 2561)

นอกจากนั้น กองทัพอากาศยังกำหนดยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการสร้างเสริมระบบการบริหารกำลังพลกองทัพอากาศสู่สากล (Strengthen RTAF Human Resource System through World Class Standard) โดยเน้นการนำแนวคิดการบริหารกำลังพลตามผลการปฏิบัติงานด้วยแนวคิดสมรรถนะระดับสากลมาปรับใช้ใน กองทัพอากาศให้เหมาะสมกับบริบทของ กองทัพอากาศจนเกิดประสิทธิผลที่เป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในระบบการสรรหาคัดเลือกระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ระบบการเกษียณอายุราชการและระบบฐานข้อมูล ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกกำลังพลให้เทียบเท่าระดับสากล เน้นการปรับปรุงพัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกกำลังพลเข้ารับราชการในกองทัพอากาศ ทั้งการสอบคัดเลือกบุคคลภายนอก การสอบเลื่อนฐานะ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพให้เหมาะสมกับบริบทองค์การ เน้นการปรับปรุงพัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพของกำลังพลในการรับราชการทหาร การเลื่อนตำแหน่ง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบเตรียมการดูแลกำลังพลเมื่อเกษียณอายุราชการ เน้นการปรับปรุงพัฒนาระบบการเตรียมการก่อนเกษียณอายุราชการและการรับรู้สิทธิหลังเกษียณอายุราชการ รวมทั้งสิ่งที่กำลังพลต้องเตรียมการต่างๆ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินการจากเดิม จึงมุ่งเน้นระบบที่มีมาตรฐานสูงขึ้น โดยเฉพาะในระดับสากลทั้งพัฒนาการเตรียมการดูแลกำลังพลก่อนเกษียณอายุราชการ และพัฒนาการดูแลสิทธิกำลังพลหลังเกษียณอายุราชการ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาฐานข้อมูลกำลังพลและเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัยพร้อมใช้งาน เน้นการปรับปรุงพัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังพลโดยใช้ดิจิทัลเทคโนโลยีและเทคโนโลยีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพรองรับการใช้งานได้ทั้งองค์การเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินการ (คณะกรรมการพัฒนากำลังพล ทอ. (กพ.ทอ.), 2561)

สอดคล้องกันกองทัพยังมีโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกองทัพไทย เพื่อให้กำลังพลของกองทัพและครอบครัว รวมทั้งประชาชนที่อยู่ใกล้เคียงหน่วยทหารมีความสุข สุขภาพดี และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผ่าน “เครือข่ายแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกำลังพลกองทัพไทย” ทั้งนี้เครือข่ายแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกำลังพลกองทัพไทยนั้น ได้รับการสนับสนุนจาก สสส. เพื่อให้กำลังพลของกองทัพ และครอบครัว รวมทั้งประชาชนที่อยู่ใกล้เคียงหน่วยทหารมีสุขภาพดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข ด้วยการส่งเสริมการสร้างสุขภาวะแบบองค์รวม ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม และปัญญา ปัจจุบันแผนงานฯ กำลังดำเนินโครงการกระบวนการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตกำลังพลกองทัพไทย ซึ่งประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก ได้แก่ 1. การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตชุมชนแบบบูรณาการในระดับพื้นที่ร่วมกับกองทัพไทย เพื่อการบริหารจัดการ ดำเนินโครงการในพื้นที่นำร่องเชิงบูรณาการ 4 แห่ง โดยเป็นการทำงานร่วมกันแบบพหุภาคีระหว่างกองทัพกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน 2. การจัดการความรู้ในกระบวนการสร้างเสริมสุขภาวะระดับพื้นที่ และวิเคราะห์ต้นทุน ซึ่งการสร้างเสริมสุขภาพแบบบูรณาการ เป็นการนำปัญหามาเป็นตัวตั้งในการแก้ไขของแต่ละพื้นที่ ซึ่งในแต่ละพื้นที่ก็จะมีปัญหาไม่เหมือนกัน ต่อจากนี้ไปจึงจะเน้นไปที่การขับเคลื่อนโดยให้คนในชุมชน ท้องถิ่น หรือกองทัพในพื้นที่ เป็นผู้มีส่วนช่วยกันขับเคลื่อนกระบวนการทำงาน และต่อยอดให้ประสบผลสำเร็จ

จากข้อมูลข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ” เนื่องจากว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องมีการประพฤติปฏิบัติที่ดี มีจิตใจที่มุ่งมั่น และมีองค์ความรู้ที่ถูกต้อง ดังนั้นจึงต้องนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมมาบูรณาการด้วย ซึ่งได้แก่ หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543) นอกจากนั้นยังศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ การควบคุม ว่าส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศหรือไม่อย่างไร โดยการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถนำไปเป็นต้นแบบในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวทางแบบผสานวิธี โดยรวมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เพื่อสนับสนุนและยืนยันผลที่ได้จากข้อมูลเชิงปริมาณ ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลมุ่งเน้นลักษณะเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และใช้แบบแผนการศึกษากลุ่มเดียวเพื่อสำรวจสภาพการณ์ โดยไม่มีการดำเนินการทดลอง พร้อมทั้งกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษา ดังนี้

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 184 คน (กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ, 2568)

2.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ซึ่งคำนวณได้ทั้งสิ้น 127 คน

2.3 สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีจำนวนรวม 18 รูปหรือคน แบ่งเป็น ผู้บริหารจากกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 6 คน กำลังพลของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 6 คน นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 3 คน และนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนาอีก 3 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา และ 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผลการทดสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.989

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นแบบสอบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกำลังพลของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 127 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) แยกประชากรออกเป็นกลุ่มตามหน่วยขึ้นตรง แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 18 รูปหรือคน และการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนา ร่วมกับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาในลักษณะพรรณนา เพื่อใช้ยืนยันและสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้ง

ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในภาพรวม

	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.26	0.64	มาก
2.	ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	4.22	0.66	มาก
3.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.29	0.69	มาก
4.	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.31	0.63	มาก
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.30	0.65	มาก
6.	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.27	0.58	มาก
7.	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.27	0.66	มาก
8.	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.17	0.72	มาก
	ภาพรวม	**4.26**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ =4.31) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.30) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}$ =4.29) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.27) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X}$ = 4.27) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.26) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.22) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.17) ตามลำดับ สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรด้วยค่าตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้าที่เป็นธรรมและเหมาะสม จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงในงาน และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความสามัคคี การมีส่วนร่วม และความโปร่งใสในองค์กร สนับสนุนสมดุลชีวิตการทำงาน พร้อมทั้งมุ่งสร้างงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมทางเศรษฐกิจและรายได้ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการส่งเสริมการใช้สติปัญญา ด้านการส่งเสริมการใช้เหตุผล ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และด้านการส่งเสริมทางธรรมชาติของชีวิต อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.023	.210		4.866**	.000
ด้านการส่งเสริมทางธรรมชาติของชีวิต (X1_6)	.412	.053	.508	7.802**	.000
ด้านการส่งเสริมการใช้สติปัญญา (X1_3)	.226	.049	.312	4.628**	.000
ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X1_5)	.206	.050	.263	4.307**	.000
ด้านการส่งเสริมการใช้เหตุผล (X1_4)	.186	.052	.212	3.596**	.000
ด้านการส่งเสริมทางเศรษฐกิจและรายได้ (X1_1)	.114	.051	.141	2.233*	.027

Multiple R=.823[c], R^2 = .677, Adjusted R^2 = .669, Std. Error = .312, F = 85.832, Sig = .000
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ด้านการส่งเสริมทางธรรมชาติของชีวิต ด้านการส่งเสริมการใช้สติปัญญา ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการส่งเสริมการใช้เหตุผล ด้านการส่งเสริมทางเศรษฐกิจและรายได้ มีเพียงด้านการส่งเสริมสุขภาพเท่านั้นที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.023+.412_{X1\_6}+.226_{X1\_3}+.206_{X1\_5}+.186_{X1\_4}+.114_{X1\_1}$$
$$Z_Y = .508_{X1\_6}+.312_{X1\_3}+.263_{X1\_5}+.212_{X1\_4}+.141_{X1\_1}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล พฤติกรรม สมาธิ จิตใจมุ่งมั่น ปัญญา องค์ความรู้ อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 หลักไตรสิกขาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

การส่งเสริมคุณภาพชีวิต	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.218	.191		6.380**	.000
ปัญญา องค์ความรู้ (X2_3)	.338	.059	.417	5.694**	.000
ศีล พฤติกรรม (X2_1)	.199	.061	.291	3.276**	.001
สมาธิ จิตใจมุ่งมั่น (X2_2)	.172	.075	.210	2.288*	.024

Multiple R= .832[c], R^2= .692, Adjusted R^2 = .684, Std. Error = .305, F= 92.113, Sig=.000
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า หลักไตรสิกขาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ปัญญา องค์ความรู้ ศีล พฤติกรรม สมาธิ จิตใจมุ่งมั่น ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .684 แสดงว่า หลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้ร้อยละ 68.4 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.218+.338_{X2\_3}+.199_{X2\_1}+.172_{X2\_2}$$
$$Z_Y = .417_{X2\_3}+.291_{X2\_1}+.210_{X2\_2}$$

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้ 1. ด้านศีล พฤติกรรม มุ่งพัฒนาความประพฤติคุณธรรม จริยธรรม วินัย และการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างเหมาะสม การบูรณาการเข้ากับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สะท้อนความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความเป็นธรรมในการบริหารงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี เคารพสิทธิ และช่วยเหลือกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เน้นความเสมอภาค การรับฟังความคิดเห็น และการบริหารอย่างมีคุณธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มุ่งการทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และไม่เบียดเบียนสังคม 2. ด้านสมาธิ จิตใจมุ่งมั่น มุ่งพัฒนาจิตใจให้มีสติ ความมั่นคง อดทน รอบคอบ และสามารถควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงาน การบูรณาการเข้ากับคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงานต้องอาศัยสติ ความรอบคอบและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เกี่ยวข้องกับการบริหารจิตใจ ความเครียด และการรักษาสมดุลชีวิต และ 3. ด้านปัญญา องค์ความรู้ มุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การบูรณาการเข้ากับคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพ โดยยังนำหลักการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ด้านการส่งเสริมทางเศรษฐกิจรายได้ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการส่งเสริมการใช้สติปัญญา ด้านการส่งเสริมการใช้เหตุผล ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการส่งเสริมทางธรรมชาติของชีวิต

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ เนื่องจากกรมยุทธศึกษาทหารอากาศเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังพล ทั้งด้านความรู้ความสามารถ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจึงมีโอกาสในการเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ส่งผลให้ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของภูรีภัทร ห้วยหงษ์ทอง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.64, S.D.= 0.527) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์กร ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อภิปรายได้ว่า 1. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 5 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ด้านการส่งเสริมทางธรรมชาติของชีวิต ด้านการส่งเสริมการใช้สติปัญญา ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการส่งเสริมการใช้เหตุผล ด้านการส่งเสริมทางเศรษฐกิจและรายได้ มีเพียงด้านการส่งเสริมสุขภาพเท่านั้นที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R2) เท่ากับ .669 แสดงว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้ร้อยละ 66.9 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1เนื่องจากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตช่วยตอบสนองความต้องการทั้งด้านการทำงาน การพัฒนาตนเอง และความเป็นอยู่ของบุคลากร ทำให้เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมทางธรรมชาติของชีวิตและการใช้สติปัญญาที่สอดคล้องกับลักษณะงานของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ส่วนด้านสุขภาพไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องจากบุคลากรได้รับการดูแลด้านสุขภาพอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐานใกล้เคียงกันอยู่แล้ว จึงไม่เกิดความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระครูปลัดสิทธิชัย วิสุทฺโธ (หว่านผล) (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงวัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดจันทบุรี ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุครอบคลุมมิติสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมประชากรก่อนเข้าสู่วัยสูงวัย การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การสร้างระบบคุ้มครองทางสังคม การบริหารจัดการเชิงระบบ และการสร้างสรรค์พร้อมเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเสาหลักพื้นฐาน 2 ประการรองรับ คือ ด้านการพัฒนา และด้านการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ และ 2. หลักไตรสิกขาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการประกอบด้วย ปัญญาในด้านองค์ความรู้ ศีลในด้านพฤติกรรม และสมาธิในด้านความมุ่งมั่นของจิตใจ จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) มีค่าเท่ากับ .684 ซึ่งบ่งชี้ว่า หลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศได้คิดเป็นร้อยละ 68.4 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 เนื่องจากหลักไตรสิกขาช่วยพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความรู้ ความประพฤติ และจิตใจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย และมีความรับผิดชอบ โดยด้านปัญญาส่งผลมากที่สุด เพราะช่วยให้บุคลากรมีความรู้และตัดสินใจในการทำงานได้ดี รองลงมาคือด้านศีลที่ส่งเสริมการประพฤติตนอย่างเหมาะสมและด้านสมาธิที่ช่วยให้มีความมุ่งมั่นและควบคุมอารมณ์ในการทำงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมณฑา สุภาวิมล (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า 1. ด้านศีล (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านพฤติกรรม) โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุร่วมกันปลูกต้นไม้ ออกกำลังกายและทำกิจกรรมสุขภาวะด้วยกัน จัดกิจกรรมและจัดทำโครงการให้ผู้สูงอายุได้เข้าวัด ฟังธรรม และเข้าร่วมกิจกรรม

วันสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ ใช้หลักการทางพุทธศาสนาหมู่บ้านศีล 5 เพื่อพัฒนากาย วาจาและจิตใจ 2. ด้านสมาธิ (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ) โดยส่งเสริมให้ทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาให้ผู้สูงอายุได้เข้าร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ให้ผู้สูงอายุได้ฝึกสมาธิ ไม่ปล่อยให้ผู้สูงอายุเหงา ไม่ทอดทิ้ง และจัดพื้นที่ทำกิจกรรมกลุ่มศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่เหมาะสมเพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน และ 3. ปัญญา (การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความรู้) โดยจัดตั้งศูนย์ดูแลสุขภาพผู้อยู่ในวัยก่อนสูงอายุ เสริมสร้างพัฒนาการทางด้านสมองโดยใช้สื่อโซเชียลยุคดิจิทัลแบบอย่างง่าย ส่งเสริมกิจกรรมทำบุญ เย็บ ปัก ถัก ร้อย เพื่อกระตุ้นความจำ จัดหาพื้นที่สร้างกิจกรรมเล่าเรียน เขียน อ่าน ผ่านจิตอาสา และปราชญ์ชุมชน ให้กับผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ดังนี้ 1. ด้านศีล พฤติกรรม มุ่งพัฒนาความประพฤติคุณธรรม จริยธรรม วินัย และการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างเหมาะสม การบูรณาการเข้ากับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สะท้อนความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความเป็นธรรมในการบริหารงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคี เคารพสิทธิ และช่วยเหลือกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เน้นความเสมอภาค การรับฟังความคิดเห็น และการบริหารอย่างมีคุณธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มุ่งการทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตสาธารณะ และไม่เบียดเบียนสังคม 2. ด้านสมาธิ จิตใจมุ่งมั่น มุ่งพัฒนาจิตใจให้มีสติ ความมั่นคง อดทน รอบคอบ และสามารถควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงาน การบูรณาการเข้ากับคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ต้องอาศัยสติ ความรอบคอบ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เกี่ยวข้องกับการบริหารจิตใจ ความเครียด และการรักษาสมดุลชีวิต 3. ด้านปัญญา องค์ความรู้ มุ่งพัฒนาความรู้ ความสามารถ การคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การบูรณาการเข้ากับคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวราพร องคะลอย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดนนทบุรี ได้เผยให้เห็นแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง 4 มิติหลัก ได้แก่ ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ผ่านกลไกของหลักไตรสิกขา โดยแบ่งเป็น 3 ด้านสำคัญ คือ 1. ด้านศีล (มิติพฤติกรรม) มุ่งเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ควบคุมสุขอนามัยในพื้นที่พัก และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด 2. ด้านสมาธิ (มิติจิตใจ) เน้นการสร้างทัศนคติเชิงบวก การฝึกฝนจิตใจให้เข้มแข็งและอดทนเพื่อโอกาสในการลดโทษ ตลอดจนการทำสมาธิ สวดมนต์และฟังธรรมเพื่อความสงบภายใน และ 3. ด้านปัญญา (มิติองค์ความรู้) มุ่งส่งเสริมการให้อภัยในความผิดพลาดของตนเอง การแก้ปัญหาด้วยเหตุผล การแสวงหาโอกาสทางการศึกษาทั้งสายสามัญและวิชาชีพรวมถึงการเข้าโปรแกรมฟื้นฟูพฤตินิสัยเฉพาะทาง

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีการกำหนดค่าตอบแทน เลื่อนขั้นเงินเดือน สวัสดิการ และโอกาสเติบโตในอาชีพอย่างชัดเจน เหมาะสม และเป็นธรรม 2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ส่งเสริมสุขภาพ เพิ่มพูนความรู้ และให้ค่าตอบแทนสอดคล้องกับความเสี่ยงของงาน 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีระบบประเมินผลที่เป็นธรรม สนับสนุนความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน 4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล สนับสนุนการพัฒนาความรู้ ทักษะ การใช้เทคโนโลยี และมอบหมายงานที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากร 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความสามัคคี การสนับสนุนกันในองค์กร และความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น ได้รับความเสมอภาค และมีความโปร่งใสในการบริหาร 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมภาระงานที่เหมาะสม สนับสนุนการพัฒนาตนเอง การวางแผนชีวิต และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสมดุลชีวิต และ 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สนับสนุนการทำงานที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และมีการติดตามผลกระทบต่อสังคม

นำหลักไตรสิกขาเข้ามาบูรณาการเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ประกอบด้วย 1. ด้านศีล พฤติกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม วินัย ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตนไม่เบียดเบียนผู้อื่นในองค์กร 2. ด้านสมาธิ จิตใจมุ่งมั่น พัฒนาสติ สมาธิ ความมั่นคงทางจิตใจ ความอดทน และการปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ 3. ด้านปัญญา องค์ความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้เหตุผล ปัญญา และการพัฒนาความรู้ทักษะให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

โดยยังนำหลักการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 1. ด้านการส่งเสริมทางเศรษฐกิจรายได้ ส่งเสริมอาชีพเสริม วินัยทางการเงิน ความคิดสร้างสรรค์ และการเพิ่มรายได้ของบุคลากร 2. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนการดูแลสุขภาพกายและจิต การออกกำลังกาย ความรู้ด้านสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน 3. ด้านการส่งเสริมการใช้สติปัญญา ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาความรู้ทักษะเพื่อพัฒนาองค์กร 4. ด้านการส่งเสริมการใช้เหตุผล สนับสนุนการคิดวิเคราะห์ การใช้เหตุผลและข้อมูลในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ และสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ 5. ด้านการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่งเสริมความสะอาด ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมต่อสุขภาพ และ 6. ด้านการส่งเสริมทางธรรมชาติของชีวิต สนับสนุนสมดุลชีวิตกับการทำงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และกิจกรรมที่เสริมสุขภาพกายใจ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมยุทธศึกษาทหารอากาศควรกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในการนำหลักพุทธธรรม เช่น หลักสัปปุริสธรรม อิทธิบาท 4 หรือพรหมวิหาร 4 มาบูรณาการกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และความสามัคคีในการทำงาน อันจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. กรมยุทธศึกษาทหารอากาศควรกำหนดนโยบายในการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนาจิตใจและคุณธรรมในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การอบรมคุณธรรม จริยธรรม การฝึกสมาธิ การปฏิบัติธรรมหรือกิจกรรมส่งเสริมสติในการทำงาน เพื่อช่วยลดความเครียด เสริมสร้างสมดุลทางจิตใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กรมยุทธศึกษาทหารอากาศควรส่งเสริมให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ข้อมูล ข้อเท็จจริง และหลักเหตุผลเป็นพื้นฐานในการพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ

2. กรมยุทธศึกษาทหารอากาศควรจัดกิจกรรมฝึกอบรมหรือเสวนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตรรกะของบุคลากร พร้อมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย และเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์และมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมร่วมกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารในองค์กรดิจิทัล และการจัดการความเครียดจากการทำงานในยุคเทคโนโลยี เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบการทำงานในปัจจุบัน

2. การวิจัยในอนาคตอาจขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานในกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง หรือหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลของการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและสามารถนำไปพัฒนาเป็นแนวทางเชิงนโยบายที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. (2568). โครงสร้างหน่วยงาน. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2568 จาก https://educate.rtaf.mi.th/okhrngsraanghnwy.

คณะกรรมการพัฒนากำลังพล ทอ. (กพ.ทอ.). (2562). ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ. 2561–2580 ขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติด้วย “แผนพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ ระยะที่ 1 พ.ศ.2561-2565”. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการพัฒนากำลังพล ทอ. (กพ.ทอ.).

พระครูปลัดสิทธิชัย วิสุทฺโธ (หว่านผล). (2564). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรี (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภูรีภัทร ห้วยหงส์ทอง. (2562). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วราพร องคะลอย. (2565). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดนนทบุรี (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุมณฑา สุภาวิมล. (2566). การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดปทุมธานี (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

บทความวิจัย

พุทธบูรณาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

BUDDHIST INTEGRATION FOR PROMOTING PUBLIC PARTICIPATION IN PUBLIC DISASTER MANAGEMENT OF AINALAI SUB-DISRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, WIENG SA DISTRICT, NAN PROVINCE

บุณยสิทธ์ ดิฐชัยพันธุ์*, พระครูสุตนันทบัณฑิต (วัชรพงษ์ ปล้องขัน), ธิติวุฒิ หมั่นมี
Boonyaside Ditthachaiphan*, Phrakrusutananthapandit (Watcharapong Plongkhun), Thitiwut Munmee
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: boounyaside@gmail.com
Received March 24, 2026; Revised May 17, 2026; Accepted May 22, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัย 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรม 7 กับการมีส่วนร่วมของประชาชน และ 3. เสนอแนวทางพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ดำเนินการวิจัยด้วยรูปแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.986 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 374 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร่ ยามาเน่ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46 S.D. = 0.74) โดยด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่ด้านการดำเนินการ การรักษาผลประโยชน์ และการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยลดหลั่นกันลงมาตามลำดับ 2. จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าหลักอปริหานิยธรรมมีความเชื่อมโยงกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในทิศทางเดียวกันอย่างชัดเจน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก (R = 0.902**) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 3. แนวทางพุทธบูรณาการ คือ การนำหลักอปริหานิยธรรม 7 มาใช้ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจและการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสาธารณภัยทั้งก่อนเกิดภัย ระหว่างเกิดภัย และหลังเกิดภัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสาธารณภัย

คำสำคัญ: การจัดการสาธารณภัย, พุทธบูรณาการ, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

This research article aimed to 1. Study the level of public participation in disaster management; 2. Study the relationship between the Seven Principles of Non-Decline and public participation; and 3. Propose a Buddhist integration approach to promote public

participation in disaster management in the Ainalai Subdistrict Administrative Organization, Wiang Sa District, Nan Province. The research employed a mixed-methods approach. Quantitative research used a questionnaire with a reliability coefficient of 0.986, collecting data from a sample of 374 people. The sample size was determined using Taro Yamane's formula, and data was analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient. Qualitative research involved in-depth interviews with 10 key informants, and data was analyzed using descriptive content analysis.

The research findings revealed that: 1. Public participation in disaster management in the Ainalai Subdistrict Administrative Organization, Wiang Sa District, Nan Province, was at a moderate level ($\overline{X}$ =3.46, S.D.=0.74). The evaluation aspect had the highest mean, while the implementation and protection of interests aspects showed lower means. 1. The decision-making process shows a descending average in sequence. 2. Analysis of the relationship revealed a clear correlation between the principles of aparihaniyadhamma and public participation, with a very high correlation coefficient (R = 0.902**) and statistical significance at the 0.01 level. Therefore, the hypothesis is accepted, and 3. The Buddhist integration approach involves applying the seven principles of aparihaniyadhamma to promote public participation in planning, decision-making, and implementation. It provides opportunities for all sectors of the community to participate in disaster management, including before, during, and after disasters in order to increase the efficiency of disaster management.

Keywords: Disaster Management, Buddhist Integration, Sub-District Administrative Organization

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสถานการณ์สาธารณภัยที่มีความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้น ทั้งจากภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ดินโคลนถล่ม แผ่นดินไหว และพายุฤดูร้อน รวมถึงภัยที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อชีวิต ทรัพย์สิน และการพัฒนาประเทศในระยะยาวอย่างมีนัยสำคัญ สถานการณ์ดังกล่าวยังเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ยิ่งเพิ่มความซับซ้อนของความเสี่ยง ทำให้การบริหารจัดการสาธารณภัยต้องอาศัยการวางแผนเชิงรุกและการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ การทบทวนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่ายังมีข้อจำกัดทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และองค์ความรู้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพในการป้องกันและรับมือภัยอย่างต่อเนื่อง โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว นอกจากนี้ การลงทุนเพื่อลดความเสี่ยงจากสาธารณภัยในปัจจุบันถือเป็นแนวทางที่คุ้มค่าเพื่อสร้างความปลอดภัยในอนาคต รวมถึงต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อให้การจัดการสาธารณภัยมีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และยั่งยืนมากยิ่งขึ้น (คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ, 2564)

การบริหารจัดการสาธารณภัยจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และครอบคลุมการดำเนินงานในทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและลดผลกระทบจากภัยพิบัติที่อาจส่งผลต่อชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน ตลอดจนเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยตามหลักสิทธิมนุษยชนและสิทธิขั้นพื้นฐานที่พึงได้รับจากรัฐอย่างเหมาะสม การจัดการในภาวะฉุกเฉินจึงต้องอาศัยระบบที่ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถช่วยเหลือประชาชน

ได้อย่างทันท่วงที ในพื้นที่ตำบลอ่ายนาไลยที่ผ่านมา ได้ประสบกับสาธารณภัยหลากหลายรูปแบบ เช่น อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย และอุบัติเหตุ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐได้เข้ามาให้ความช่วยเหลือและเผยแพร่ความรู้ในการป้องกันภัยอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต การย้ายถิ่นเข้าสู่เมือง และความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนที่ลดลง ส่งผลให้การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยลดน้อยลง ดังนั้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญ โดยต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ผู้นำชุมชน และประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความพร้อมในการรับมือกับสาธารณภัย องค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลยจึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินภารกิจดังกล่าว ตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การฝึกอบรม การจัดหาอุปกรณ์ การอพยพ และการฟื้นฟูหลังเกิดภัย โดยการศึกษานี้มุ่งเน้นการนำแนวคิดพุทธบูรณาการมาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อวิเคราะห์รูปแบบ ระดับการมีส่วนร่วม และปัจจัยที่ส่งผลต่อทัศนคติของประชาชนอันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารจัดการสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างยั่งยืน (กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, 2565)

การที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้น มิได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ หากแต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมทางสังคม และระดับการรับรู้ถึงประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากการมีส่วนร่วมดังกล่าว การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการที่ภาครัฐต้องมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินกิจกรรม เนื่องจากหากประชาชนไม่เห็นถึงความสำคัญหรือไม่ได้รับประโยชน์โดยตรง ย่อมส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะกระทบต่อประสิทธิภาพของการจัดการสาธารณภัยในภาพรวม จากบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของการนำแนวคิดพุทธบูรณาการมาใช้ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยอาศัยพื้นฐานของสังคมไทยที่มีพระพุทธศาสนาเป็นรากฐานทางวัฒนธรรมและวิถีชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบ และปัญญาในการรับรู้ถึงปัญหาและผลกระทบจากสาธารณภัยควบคู่กับการสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและชุมชนอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนในการรับมือกับสาธารณภัย ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัย เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมให้เกิดประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน และนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการสาธารณภัยในระดับชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัย ขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอแนวทางพุทธบูรณาการในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 5,582 คน (กรมการปกครอง, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ในพื้นที่เขตการปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน จำนวน 5,582 คน (กรมการปกครอง, 2567) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 374 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. กลุ่มผู้บริหาร 2 คน 2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 2 คน 3. กลุ่มภาคประชาชน 2 คน 4. กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 2 คน และ 5. กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา 2 คน โดยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง พิจารณาจากกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องและมีข้อมูลเชิงลึกในประเด็นที่ศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยประเมินดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งได้ค่าคะแนนระหว่าง 0.80–1.00 นอกจากนี้ ได้คำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อวัดความสอดคล้องภายในตามแนวคิดของครอนบาค ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งให้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.986 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้นำชุมชนในการแจกแบบสอบถามแก่ประชาชนกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวน 374 ฉบับ จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ขอความอนุเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน เพื่อเข้าร่วมการสัมภาษณ์ โดยกำหนดวัน เวลา และสถานที่ล่วงหน้า และดำเนินการสัมภาษณ์ตามประเด็นที่กำหนด พร้อมทั้งใช้วิธีจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบการเก็บข้อมูล ก่อนนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พร้อมกำหนดเกณฑ์แปลผลระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ และการวิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยการจำแนกและเรียบเรียงข้อมูลตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ควบคู่กับการพิจารณาบริบท และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำเสนอผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัย

1. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.46, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.93) ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ ($\overline{X}$ = 3.49, S.D. = 0.80) ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 3.39, S.D. = 0.76) และด้านการมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.36, S.D. = 0.79) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการสาธารณภัย	ระดับการปฏิบัติ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ	3.39	0.76	ปานกลาง
2. ด้านการมีส่วนร่วมการดำเนินการ	3.49	0.80	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์	3.36	0.79	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.59	0.93	มาก
รวม	**3.46**	**0.74**	**ปานกลาง**

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการสาธารณภัย โดยรวม	ตัวแปรตาม			
		1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจ	2. การมีส่วนร่วมดำเนินการ	3. การมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์	4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล
ตัวแปรต้น					
หลักอปริหานิยธรรม	**.902****	**.776****	**.824****	**.810****	**.856****
1. หมั่นประชุมเป็นนิตย์	**.901****	.750**	.804**	.776**	.817**
2. พร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกัน	**.920****	.714**	.794**	.791**	.805**
3. ไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อชุมชน	**.789****	.772**	.737**	.783**	.626**
4. มีความเคารพนับถือต่อผู้บังคับบัญชา	**.903****	.634**	.671**	.638**	.765**
5. การให้เกียรติ และคุ้มครองสิทธิ สตรี	**.923****	.628**	.711**	.682**	.780**
6. ปฏิบัติตามจารีตประเพณี ของชุมชน	**.915****	.694**	.746**	.757**	.780**
7. การอารักขา คุ้มครอง ปกป้อง อันชอบธรรม	**.933****	.705**	.728**	.696**	.796**

จากตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก (R = .902**) ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง (r = .776**) ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก

(r = .824**) ด้านการมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก (r = .810**) ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก (r = .856**) ตามลำดับ

3. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยใช้หลักพุทธธรรมอปริหานิยธรรม 7 เป็นแนวทาง ได้แก่ การส่งเสริมให้ประชาชนมีบทบาทในการร่วมวางแผน การรักษาผลประโยชน์ของชุมชน การประชุมอย่างพร้อมเพรียงและยอมรับมติของที่ประชุม การเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น ตลอดจนการเปิดโอกาสให้สตรีและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสาธารณภัย ตั้งแต่ก่อนเกิดภัย ระหว่างเกิดภัย และหลังเกิดภัย ซึ่งจะช่วยให้การบริหารจัดการสาธารณภัยมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน พบว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาดังกล่าวมีลักษณะไปในทิศทางเดียวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรเดช ธนานุตยกุล (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.99) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมติดตามและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมคิดพัฒนา และด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่าประชาชนมีบทบาทเชิงรุกในการมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติของการรับรู้ การตัดสินใจ และการลงมือปฏิบัติ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักอัปริหานิยธรรม 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่ การประชุมอย่างพร้อมเพรียง การประชุมอย่างสม่ำเสมอ การไม่บัญญัติหรือยกเลิกข้อบัญญัติโดยพลการ การเคารพเชื่อฟังผู้นำ การส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและการคุ้มครองสิทธิอันชอบธรรม ล้วนอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธ ซึ่งเน้นความสามัคคี การมีวินัยร่วมกัน และการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ชี้ให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการท้องถิ่นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความยั่งยืนของการพัฒนา อีกทั้งการประยุกต์ใช้หลักอัปริหานิยธรรม 7 ยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีเอกภาพ ลดความขัดแย้ง และก่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างภาครัฐและประชาชนอีกด้วย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรม 7 กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก (R = 0.902**) ขณะที่รายด้าน พบว่า ด้านการไม่ตั้งกฎระเบียบที่ขัดต่อชุมชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง (r = .789**) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของศราวุธ ขันหลวง (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชน ในการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลดงพญา อำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่าน โดยพบว่า หลักอปริหานิยธรรม 7 มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ทั้งนี้ เนื่องจากประชาชน

และองค์การบริหารส่วนตำบลดงพญาให้ความสำคัญกับการจัดการขยะ โดยเฉพาะการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิจัยของพระมหายอดนภา วิสิฏฐชโย (บัตรวิเศษ) (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธในอำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี โดยพบว่า การบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธตามหลักอปริหานิยธรรมของวัดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับสูงมาก (r = 0.907) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรม 7 พบว่า ประชาชนควรมีบทบาทในการร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ และร่วมรักษาผลประโยชน์ของชุมชนมีการประชุมอย่างพร้อมเพรียงและสม่ำเสมอ เคารพและยอมรับมติของที่ประชุม พร้อมทั้งเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งสตรี ผู้นำชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ให้เข้ามามีบทบาทในกระบวนการจัดการสาธารณภัยอย่างครอบคลุม ทั้งนี้ การดำเนินงานควรครอบคลุมทุกระยะของการจัดการสาธารณภัย ได้แก่ ระยะก่อนเกิดภัย ระยะขณะเกิดภัย และระยะหลังเกิดภัย ซึ่งหากมีการดำเนินการตามหลักอปริหานิยธรรม 7 อย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างความสามัคคี ความมีระเบียบวินัย และความเข้มแข็งของชุมชน อันจะนำไปสู่การบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยลดความสูญเสียทั้งในด้านชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิชัย ริมสกุล (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แบบบูรณาการขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยการประยุกต์ตามหลักอปริหานิยธรรม พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลส้านและประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างรอบด้าน ทั้งการร่วมแสดงความคิดเห็นเสนอความต้องการ และการลงประชามติเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของชุมชน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและส่วนรวม นอกจากนี้ ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งเข้าร่วมประชุมประชาคมหมู่บ้านอย่างพร้อมเพรียง เพื่อเสนอปัญหาและกำหนดแนวทางการพัฒนา โดยยึดหลักความชอบธรรมในการกำหนดระเบียบ เคารพผู้นำในพื้นที่ และให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้สตรีเข้ามามีบทบาทในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตลอดจนมีการส่งเสริมกิจกรรมด้านวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และการนำหลักธรรมมาใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ประชาชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์งานวิจัย สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปสังเคราะห์และพัฒนาเป็นองค์ความรู้เชิงนวัตกรรม การพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัยตามหลักอปริหานิยธรรม 7 ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้จากการวิจัย คือ “ DIBE Model” ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

การพัฒนาการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมตามหลักอปริหานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ (Decision-Making) สอดคล้องกับหลักการประชุมกันเนืองนิตย์ การประชุมอย่างพร้อมเพรียง และการไม่บัญญัติหรือยกเลิกกฎระเบียบโดยพลการ กล่าวคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจบนพื้นฐานของความเห็นพ้องร่วมกันอย่างมีเหตุผลและความชอบธรรมชุมชนมีการประชุมเป็นประจำเพื่อหารือเกี่ยวกับความเสี่ยงภัยในพื้นที่ แผนการเตรียมความพร้อม การรับมือและการฟื้นฟูหลังเกิดภัย โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนได้แสดงความคิดเห็นยอมรับร่วมกันในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญ เช่น การกำหนดมาตรการป้องกัน การจัดสรรทรัพยากรหรือการจัดตั้งทีมเฝ้าระวังภัย ควรเกิดจากการเห็นชอบร่วมกันของคนในชุมชน เพื่อให้เกิดการยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม มีการยึดมั่นในกติกา กฎระเบียบ หรือปฏิบัติการที่ชัดเจนในการจัดการสาธารณภัย และยึดมั่นปฏิบัติตาม ไม่เปลี่ยนแปลงตามอำเภอใจ เว้นแต่มีการหารือและเห็นชอบร่วมกันในการปรับปรุงมีการรับฟังผู้เชี่ยวชาญและผู้นำชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน ผู้รู้ในท้องถิ่น ได้ให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลเกี่ยวกับภัยพิบัติในอดีตหรือภูมิปัญญาในการรับมือภัย

2. ด้านการมีส่วนร่วมดำเนินการ (Implementation) สอดคล้องกับหลักการเคารพเชื่อฟังผู้นำและการปฏิบัติตามระเบียบของชุมชน โดยประชาชนมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความร่วมมือความรับผิดชอบ และความสามัคคี กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลกลุ่มหรือองค์กรในชุมชนอย่างชัดเจนในการดำเนินการตามแผนงานที่ได้วางไว้ เช่น การจัดตั้งทีมเฝ้าระวัง ซ้อมแผน การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์หรือการช่วยเหลือผู้ประสบภัย โดยทุกคนต้องร่วมมือกันอย่างเต็มที่ ในการดำเนินการทุกขั้นตอนต้องเป็นไปตามแผนและกฎระเบียบที่ได้ตกลงกันไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและลดความสับสนในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีประสบการณ์หรือทักษะเฉพาะด้าน เช่น การปฐมพยาบาล การกู้ภัยเบื้องต้น การสื่อสาร ควรได้รับการสนับสนุน

และมอบหมายให้เป็นแกนนำในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนและการป้องกันของอาสาสมัครหรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการสาธารณภัยเพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และปลอดภัย

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรักษาผลประโยชน์ (Benefit Sharing) สอดคล้องกับหลักการอารักขาคุ้มครอง และปกป้องผลประโยชน์อันชอบธรรมของส่วนรวม รวมถึงการส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชุมชน เพื่อให้เกิดความยั่งยืนและความเข้มแข็งของชุมชน ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการจัดการสาธารณภัย เช่น ความปลอดภัย การได้รับความช่วยเหลือ การฟื้นฟูสภาพชีวิตและทรัพย์สินควรได้รับการช่วยเหลือกระจายอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงแก่คนในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางต้องให้ความสำคัญ เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ในการรับผลประโยชน์และได้รับความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับความต้องการเฉพาะในการฟื้นฟูไม่ได้จำกัดเพียงแค่โครงสร้างพื้นฐาน แต่รวมถึงการเยียวยาสภาพจิตใจของคนในชุมชน และการบูรณะสถานที่สำคัญหรือสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติและสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันของชุมชน

4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) สอดคล้องกับหลักการประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอและการยอมรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม โดยประชาชนมีบทบาทในการติดตาม ตรวจสอบและเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นชุมชนควรมีการประชุมเพื่อประเมินผลการดำเนินการดำเนินงานจัดการสาธารณภัยเป็นระยะ ๆ ทั้งในระหว่างเกิดเหตุ เพื่อระบุจุดแข็งจุดอ่อน และบทเรียนที่ได้รับ เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการภัยพิบัติ โดยข้อมูลที่ได้จะถูกนำมาวิเคราะห์และหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางปรับปรุง ผลการประเมินที่ได้จากการหารือร่วมกันจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขแผนการจัดการสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยยึดหลักการที่ได้ตกลงกันไว้ โดยใช้ภูมิปัญญาและประสบการณ์ในการประเมินของผู้สูงอายุ ผู้นำชุมชน หรือผู้มีประสบการณ์ตรงจากการประสบภัยในอดีตควรมีบทบาทสำคัญในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประเมินผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อเตรียมความพร้อมด้านอุปกรณ์รับมือสาธารณภัย โดยสำรวจและประเมินความเสี่ยงในพื้นที่ เพื่อจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นให้เพียงพอ เช่น เครื่องสูบน้ำหรือถังดับเพลิง เพื่อให้สามารถรับมือภัยได้อย่างทันท่วงที

2. ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านสาธารณภัยแก่ประชาชน เพื่อให้เข้าใจประเภทของภัย การป้องกัน การเตรียมความพร้อม การเอาตัวรอด และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ซึ่งจะช่วยลดความสูญเสียและเสริมศักยภาพการพึ่งพาตนเอง

3. ควรเชิญตัวแทนแต่ละหมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ เนื่องจากมีความเข้าใจบริบทพื้นที่ ช่วยให้การแก้ไขปัญหามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ควรเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากประชาชนเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและนำไปปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรมีการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการจัดการสาธารณภัยที่มีความจำเป็นเฉพาะทาง เพื่อป้องกันไม่ให้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความสามารถของเจ้าหน้าที่ในการจัดการภัยพิบัติปัญหาเหล่านี้ ทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

2. ควรจัดอบรมให้ความรู้และทักษะในการโต้ตอบสถานการณ์ภัยในการเตรียมพร้อม ป้องกัน และรับมือกับภัยพิบัติต่าง ๆ ให้กับชุมชนอย่างทั่วถึง

3. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้ที่เผชิญเหตุภัยพิบัติโดยตรง

4. ควรจัดทำช่องทางรับฟังข้อเสนอแนะ และแนวคิดวิธีการจากมุมมองด้านต่าง ๆ

5. ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องในกลุ่มไลน์ หรือช่องทางต่าง ๆ ให้ประชาชนรับทราบ ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหน่วยงานราชการทุกภาคส่วนและองค์กรต่าง ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น

2. การศึกษาวิจัยในการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาในหัวข้อหลักธรรมอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการสาธารณภัย

3. การนำผลวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการสาธารณภัยต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2567). สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร: จำนวนประชากรแยกตามเกณฑ์อายุ ระดับตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน เดือนมิถุนายน 2567. สืบค้นเมื่อ 8 กรกฎาคม 2567 จาก https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statmonth/.

กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2565). คู่มือการวางระบบบริหารจัดการในภาวะวิกฤตจากภัยพิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

คณะกรรมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ. (2564). แผนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2564-2570. กรุงเทพฯ: กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กระทรวงมหาดไทย.

ธีรเดช ธนานุตยกุล. (2566). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่สา อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหายอดนภา วิสิฏฐชโย (บัตรวิเศษ). (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงพุทธ ในอำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เมธิชัย ริมสกุล. (2567). การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แบบบูรณาการขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยการประยุกต์ตามหลักอปริหานิยธรรม (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศราวุธ ขันหลวง. (2567). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมประชาชนในการบริหารจัดการขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลดงพญา อำเภอบ่อเกลือ จังหวัดน่าน (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ITDHIPADA DHAMMA APPLILCATION FOR DEVELOPING PERSON IS WORK PERFORMANCE OF BOR-DISTRICT MUNICIPALITY, KHLUNG DISTRICT, CHANTHABURI PROVINCE

พระปลัดสมชาย จิตระกูลณี*, ธิติวุฒิ หมั่นมี, หัฏฐกรณ์ แก่นท้าว
Phrapalad Somchai Chittrakunni*, Thitiwut Manmee, Hatthakorn Kaentao
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: bangmi1991@gmail.com
Received April 25, 2026; Revised May 18, 2026; Accepted May 22, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3. เสนอแนวทางการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ประชากร ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ จำนวน 70 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.936 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.38, σ = 0.30) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านวิริยะ ส่วนด้านจิตตะและวิมังสาอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (R = 0.824) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิริยะมีความสัมพันธ์กับศักยภาพการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านฉันทะ ส่วนด้านจิตตะและด้านวิมังสามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ความรักในงาน ความพากเพียร ความเอาใจใส่ และการใช้ปัญญาในการพิจารณาแก้ไข ปัญหาในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ บูรณาการกับการพัฒนาองค์กรใน 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง และการทำงานเป็นทีม โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักในงาน มีความเพียรพยายาม มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และมีการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: อิทธิบาท 4, ศักยภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากรเทศบาล, การพัฒนาองค์กรส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aims to 1. study the level of application of the Four Noble Truths (Iddhipada) in developing the work potential of personnel in Bo Subdistrict Municipality; 2. study the relationship between the Four Noble Truths (Iddhipada 4) and the work potential of personnel; and 3. propose guidelines for applying the Four Noble Truths (Iddhipada 4) to develop the work potential of personnel in Bo Subdistrict Municipality, Khlung District, Chanthaburi Province. This is mixed-methods research with a population of 70 personnel from Bo Subdistrict Municipality. A questionnaire was used as a research instrument with a reliability coefficient of 0.936. Data was analyzed using descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and correlation coefficient analysis. Qualitative research was conducted through in-depth interviews with 9 key informants.

This research aims to 1. The level of application of the Four Noble Truths (Iddhipada 4) in developing the work potential of personnel was found to be moderate overall (μ = 3.38, σ = 0.30). Considering each aspect, the Chanda (desire/enthusiasm) aspect had the highest meaning, at a high level, followed by the Viriya (diligence/effort) aspect. The aspects of mindfulness (Citta) and wisdom (Vimangsa) were at a moderate level, respectively. 2. The relationship between the Four Bases of Success (Iddhipada 4) and the performance potential of personnel was found to have a strong positive correlation overall, statistically significant at the 0.01 level (R = 0.824). Considering each aspect individually, diligence (Virya) had the strongest correlation with performance potential, followed by desire (Chanda). The aspects of mindfulness (Citta) and wisdom (Vimangsa) had moderate correlations. This indicates that love of work, perseverance, attentiveness, and the use of wisdom in solving work problems are important factors contributing to the development of personnel performance potential, and 3. The application of the Four Bases of Success (Iddhipada 4) to develop the performance potential of personnel in Bo Subdistrict Municipality was integrated with organizational development in five areas: achievement orientation, good service, accumulation of professional expertise, adherence to righteousness, and teamwork. This promoted a love of work, perseverance, attentiveness to duties, and careful problem- solving, thereby increasing efficiency and effectiveness in work performance and leading to the development of the local government organization to provide quality and sustainable services to the public.

Keywords: Four Iddhipada, Potential Work Performance, Municipal Personnel, Development Local Administrative Organization

บทนำ

การบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบันได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับกระบวนการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญในการจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น ให้มีความสอดคล้องกับพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เมื่อสังคมมีการขยายตัวและสลับซับซ้อนมากขึ้น

ประชาชนในฐานะผู้รับบริการสาธารณะจึงมีความต้องการ ความคาดหวัง และข้อเรียกร้องต่อการบริการจากภาครัฐที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่รัฐบาลส่วนกลางมีข้อจำกัดทั้งในด้านทรัพยากร งบประมาณและขีดความสามารถในการตอบสนองความต้องการในระดับพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง การกระจายอำนาจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดบทบาทการผูกขาดของรัฐส่วนกลาง และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและการจัดบริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทความเป็นจริงของแต่ละชุมชนอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ การกระจายอำนาจจึงไม่ได้เป็นเพียงการวางรากฐานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมเท่านั้น แต่ยังเป็นเงื่อนไขที่ขาดไม่ได้สำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นแบบองค์รวม ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (อภิชัย พันธเสน, 2539) กลไกการขับเคลื่อนนโยบายและการให้บริการสาธารณะในระดับท้องถิ่นจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้นั้น ปัจจัยชี้ขาดที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพแล้ว การบูรณาการนวัตกรรมเชิงพุทธเพื่อการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะการมุ่งเน้นพัฒนาที่ระดับจิตใจ ถือเป็นรากฐานที่มีความสำคัญสูงสุด พระพุทธศาสนาได้วางหลักการและกระบวนทัศน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและสมดุลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ย่อมนำไปสู่การเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน การปฏิบัติงานในวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และถือเป็นคุณค่าสูงสุดของการเกิดเป็นมนุษย์ ดังนั้น การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นเข็มทิศในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการสาธารณะและบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน ซึ่งต้องเผชิญกับแรงกดดันและปัญหาที่หลากหลาย หลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาล้วนเป็นนวัตกรรมทางปัญญาที่มีคุณค่าและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม หากบุคลากรเลือกเฟ้นและน้อมนำหลักธรรมที่เหมาะสมมาเป็นกรอบแนวคิดในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดคุณูปการทั้งต่อการพัฒนาตนเองและการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

หลักพุทธธรรมที่เป็นดั่งเครื่องมือหรือนวัตกรรมการบริหารที่สำคัญสำหรับการสร้างผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานคือ อิทธิบาท 4 หรือมูลฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาและการบริหารจัดการที่ทำให้บุคคลบรรลุเป้าหมายตามที่มุ่งหวัง ประกอบด้วย 1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในงานที่ทำอันเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ที่ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและปรารถนาที่จะสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น 2. วิริยะ ความเพียรพยายามและความมุ่งมั่นอุตสาหะ ซึ่งสะท้อนถึงความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน 3. จิตตะ การเอาใจฝักใฝ่และการมีสมาธิจดจ่อต่องานที่รับผิดชอบ ไม่ปล่อยปละละเลย และ 4. วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ และประเมินผลการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง (ที.ปา. 11/306/277) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เนื้อความในสังคีติสูตรยังได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเจริญอิทธิบาท 4 ว่า เป็นกระบวนการสร้าง “สมาธิปธานสังขาร” หรือความตั้งมั่นที่เกิดจากการประสานพลังแห่งความพอใจ ความเพียร ความใส่ใจและการใคร่ครวญเข้าด้วยกัน ซึ่งหากบุคลากรหรือผู้นำชุมชนนำหลักการเหล่านี้มาปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่าการทำงานนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน โดยปราศจากความเกียจคร้านหรือการทำพอเป็นพิธี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2553)

จากบริบทความสำคัญของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการบูรณาการหลักธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์และการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ ในบริบทเฉพาะของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี เนื่องจากเทศบาลตำบลบ่อเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีภารกิจสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จึงต้องอาศัยทั้งความรู้ทางวิชาการและวุฒิภาวะทางจิตใจอย่างสูงในการให้บริการสาธารณะที่ซับซ้อน การศึกษาครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ว่าบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อได้นำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในระดับใดและคุณธรรมแต่ละประการ ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการบรรลุผลสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างไร ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาไม่เพียงแต่จะสะท้อนให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพื่อให้การบริหารจัดการท้องถิ่นเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชุมชนให้เกิดความผาสุกอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

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

2. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 70 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดนำเอาประชากรทั้งหมดเป็นประชากรในการวิจัย (เทศบาลตำบลบ่อ, 2567)

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน กลุ่มที่ 2 นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารเทศบาลตำบลบ่อ จำนวน 2 คน และกลุ่มที่ 4 ผู้บริหารระดับหัวหน้าฝ่าย จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. หลักอิทธิบาท 4 และ 3. การประยุกต์อิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1971) เท่ากับ .896

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างด้วยวิธีการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับประชาชนในพื้นที่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 ชุด รวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้ ดำเนินการสัมภาษณ์จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึก บันทึกเสียงและถ่ายภาพประกอบการสัมภาษณ์ นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสม และนำเสนอต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) นำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอในรูปแบบความเรียง พร้อมตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสนับสนุนและเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

1. ระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม

ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักอิทธิบาท 4	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านฉันทะ (มีใจรักในการงาน)	3.63	0.37	มาก
2. ด้านวิริยะ (พากเพียรในการทำงาน)	3.46	0.43	ปานกลาง
3. ด้านจิตตะ (ติดตามตรวจสอบในงานที่ได้รับมอบหมาย)	3.08	0.48	ปานกลาง
4. ด้านวิมังสา(รอบคอบแก้ไขงานที่ได้รับมอบหมาย)	3.34	0.35	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.38**	**0.30**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ตามหลักอิทธิบาทธรรม 4 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.38, 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ (มีใจรักในการงาน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก (μ = 3.63, σ = 0.37) รองลงมา คือ ด้านวิริยะ (พากเพียรในการทำงาน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.46, σ = 0.43) ด้านวิมังสา (รอบคอบแก้ไขงานที่ได้รับมอบหมาย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง (μ = 3.34, σ = 0.35) และด้านจิตตะ (ติดตามตรวจสอบในงานที่ได้รับมอบหมาย) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับ ปานกลาง (μ = 3.08, σ = 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม

ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.23	0.33	ปานกลาง
2. ด้านการบริการที่ดี	3.41	0.43	ปานกลาง
3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.20	0.54	ปานกลาง
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง	3.22	0.51	ปานกลาง
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.41	0.27	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.29**	**0.44**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.29, 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี และด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (μ = 3.41, σ = 0.43 และ 0.27 ตามลำดับ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (μ = 3.23, σ = 0.33) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง (μ = 3.22, σ = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (μ = 3.20, σ = 0.54) ตามลำดับ ซึ่งทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรม 4 กับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี หลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงบวกอย่างมีนับทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในระดับมาก กล่าวคือ เมื่อบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อปฏิบัติงานด้วยการประยุกต์หลักปฏิบัติงานเข้ากับหลักอิทธิบาท 4 การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อมีศักยภาพมากยิ่ง ๆ ขึ้น ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับและระดับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ / ตัวแปรอิสระ	ศักยภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	ตัวแปรตาม				
		1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	2. ด้านการบริการที่ดี	3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง	5. ด้านการทำงานเป็นทีม
หลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม	**.824****	**.810****	**.726****	**.708****	**.857****	**.722****
1. ด้านฉันทะ	**.841****	.651**	.804**	.834**	.776**	.645**
2. ด้านวิริยะ	**.900****	.674**	.697**	.788**	.636**	.721**
3. ด้านจิตตะ	**.740****	.629**	.781**	.826**	.750**	.678**
4. ด้านวิมังสา	**.707****	.736**	.633**	.772**	.657**	.691**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ผลการทดสอบมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทุกตัวแปร ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ 1. ความสัมพันธ์โดยภาพรวมหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับศักยภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ในระดับสูง (r = .824) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งหมายความว่า หากบุคลากรมีการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการทำงานมากขึ้น ศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรก็จะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วยทิศทางเดียวกัน 2. ความสัมพันธ์ของหลักอิทธิบาท 4 (รายด้าน) กับศักยภาพการปฏิบัติงาน (ภาพรวม) เมื่อพิจารณาหลักอิทธิบาท 4 เป็นรายด้าน พบว่าตัวแปรอิสระทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับศักยภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านวิริยะ มีความสัมพันธ์สูงสุด ในระดับสูงมาก (r = .900) ด้านฉันทะ มีความสัมพันธ์รองลงมา ในระดับสูง (r = .841) ด้านจิตตะ มีความสัมพันธ์ ในระดับสูง (r = .740) ด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์ ในระดับสูง (r = .707) 3. ความสัมพันธ์ของหลักอิทธิบาท 4 (ภาพรวม) กับศักยภาพการปฏิบัติงาน (รายด้าน) เมื่อพิจารณาผลกระทบของหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมที่มีต่อศักยภาพการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง (r = .857) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (r = .810) ด้านการบริการที่ดี (r = .726) ด้านการทำงานเป็นทีม (r = .722) และด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดในกลุ่ม คือ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (r = .708) ตามลำดับ

3. การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า จากผลการศึกษาเรื่องการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี สามารถนำหลักอิทธิบาทธรรม 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาบูรณาการกับการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ใน 5 ด้าน พบว่า 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรดำเนินการอย่างครอบคลุมทั้งด้านภายนอกและด้านภายในของบุคลากร ด้านภายนอก ได้แก่ การจัดให้มีระบบสนับสนุน เครื่องมือและเทคโนโลยีในการทำงาน รวมถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านภายใน ได้แก่ การพัฒนาจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความรักในงาน ความเพียรพยายามในการทำงาน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ 2. ด้านการบริการที่ดี การบริการที่ดีเป็นผลมาจากบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถ คุณธรรม และทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการประชาชน การนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่ต่อผู้รับบริการ และมีความพากเพียรในการปรับปรุงการให้บริการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น หากเทศบาลตำบลบ่อสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านนี้ได้อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพและสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง 3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านความเชี่ยวชาญในงานอาชีพควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยผสมผสานทั้งองค์ความรู้ทางทฤษฎีและการปฏิบัติจริง ควบคู่กับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หลักอิทธิบาทธรรมสามารถช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีความพากเพียรในการพัฒนา

ทักษะ และมีการตรวจสอบพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน 4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง จำเป็นต้องปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับการกำหนดระเบียบและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หลักอิทธิบาทธรรมสามารถช่วยเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความโปร่งใสและได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องส่งเสริมทั้งด้านทักษะ การสื่อสาร การสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรในองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมจะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบร่วมกัน และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้มีการนำหลักการพัฒนาอย่างเป็นระบบตามองค์ประกอบสำคัญทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และด้านการทำงานเป็นทีม มาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมยังไม่สูงมากนัก ผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจินตนา เวชกามา (2547) เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน : กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ความพึงพอใจของผู้มารับบริการต่อการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเหมาะสมของกระบวนการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการยังมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดินโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระเอกพันธ์ ธีรภทโท (วิมานทอง) (2554) เรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรสำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 ความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ความรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่ การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 คือ การพัฒนาด้านฉันทะ มีการปลูกจิตสำนึกความรักในงาน เห็นคุณค่าและประโยชน์จากการทำงาน การพัฒนาด้านวิริยะ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้านจิตตะ มีการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ และการพัฒนาด้านวิมังสา ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบการทำงานอย่างรอบคอบและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาทธรรมกับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($R = .824^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ (ความพอใจหรือความรักในงาน) มีความสัมพันธ์กับศักยภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง (R = .841**) ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด (R = .900**) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่และการติดตามตรวจสอบงาน) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (R = .740**) และด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองและการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (R = .707**) ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หากบุคลากรมีความรักในงาน มีความเพียรพยายาม มีความเอาใจใส่ และมีการใช้ปัญญาในการพิจารณาแก้ไขปัญหาในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพูนสุข ภูสุข (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านฉันทะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระปลัดสายชล จิตฺตกาโร (อาจปักษา) (2554) เรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่า การบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารบุคลากรสามารถช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานได้ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิพนธ์ โอภาษี ที่ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งพบว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารตน บริหารคนและบริหารงาน สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารองค์กรได้ ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าหลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักในงาน มีความพากเพียร มีความเอาใจใส่ และมีการใช้ปัญญาในการพิจารณาแก้ไขปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

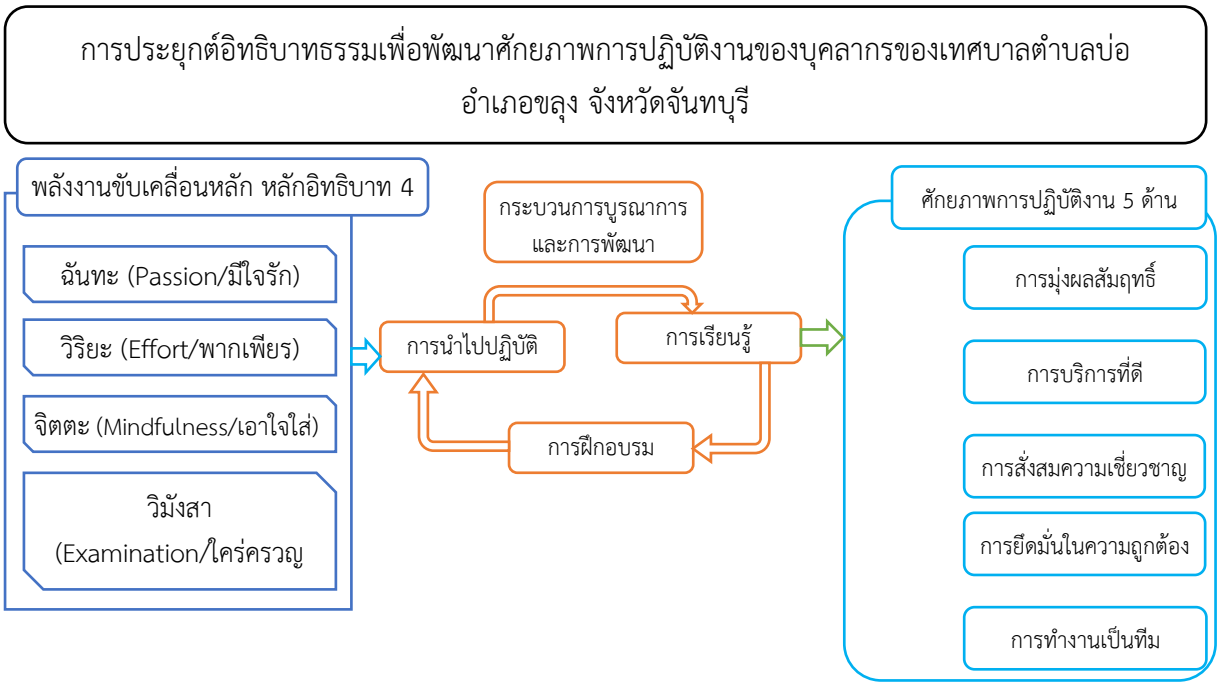
3. แนวทางการประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาบูรณาการกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากหลักธรรมดังกล่าวช่วยส่งเสริมทั้งแรงจูงใจภายใน ความเพียรพยายาม ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และการพิจารณาไตร่ตรองแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจำเป็นต้องดำเนินการทั้งในมิติของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน กล่าวคือ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ระบบสนับสนุน เครื่องมือ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ การพัฒนาจิตใจ คุณธรรม และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร การนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้จะช่วยสร้างความรักในงาน (ฉันทะ) ความพากเพียรในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) ความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ) และการไตร่ตรองพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรในด้านการบริการที่ดี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพเกิดจากบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และคุณธรรมควบคู่กัน การนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้จะช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อผู้รับบริการ พร้อมทั้งมีความพากเพียรในการ

ปรับปรุงกระบวนการให้บริการอย่างต่อเนื่อง เมื่อองค์กรสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการบริการได้อย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพ และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ในด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรควรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยต้องผสมผสานทั้งองค์ความรู้ทางทฤษฎีและการปฏิบัติจริง พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ หลักอิทธิบาทธรรมสามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้ มีความเพียรในการพัฒนาทักษะ และมีการตรวจสอบปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กร ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านนี้ไม่สามารถอาศัยเพียงการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเท่านั้น แต่จำเป็นต้องส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป การนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้จะช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความซื่อสัตย์สุจริต และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรมีความโปร่งใสและได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนมากยิ่งขึ้น ในด้านการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องส่งเสริมทั้งทักษะการสื่อสาร การสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมสามารถช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบร่วมกัน และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะช่วยให้การทำงานร่วมกันภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน โดยสรุป หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่ช่วยส่งเสริมทั้งด้านแรงจูงใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และการใช้ปัญญาในการพัฒนาการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร และการให้บริการสาธารณะที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิผล สอดคล้องกับพระเกรียงศักดิ์ กมฺมสุทฺโธ (ดีกิตติ) (2561) เรื่อง แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดศรีสุพรรณ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อิทธิบาท 4 ในพุทธศาสนาเถรวาทนั้น เป็นหลักธรรมที่จะนำพาผู้ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จ เป็นธรรมที่มีอุปการะแก่งานทุกชนิด การนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามา ปรับใช้ในบริบทการจัดการเรียนการสอน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ด้วยการสอดแทรกเข้าไป ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ 1. ด้านกระบวนการเรียนรู้ 2. ด้านสื่อการเรียนรู้ 3. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ และ 4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งหลักอิทธิบาท 4 นี้ เป็นธรรมะที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนจึงให้ความสำคัญและส่งเสริมความรู้ในด้านอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่นำไปใช้ใน การศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

องค์ความรู้ใหม่

ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี เป็นการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรของเทศบาล เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ โดยการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ได้นำเอาหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้เพื่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิต ประกอบด้วย 4 ประการ ประกอบด้วย ฉันทะ (มีใจรักในงาน) วิริยะ (พากเพียรในการทำงาน) จิตตะ (ติดตามตรวจสอบในงานที่ได้รับมอบหมาย) และวิมังสา (รอบคอบแก้ไขงานที่ได้รับมอบหมาย) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และด้านการทำงานเป็นทีม 5 ด้านหลัก ดังแสดงภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์งานการวิจัยเรื่อง การประยุกต์อิทธิบาทธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ตามหลักอิทธิบาทธรรม 4 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. หลักอิทธิบาทธรรม 4 ประกอบ 1. ฉันทะ คือ การมีใจรักและความพึงพอใจในงานที่ทำ ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ไม่ฝืนใจ และมีความตั้งใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ผู้ที่มีฉันทะจะมุ่งมั่นแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้งานเกิดความก้าวหน้าและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 2.วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรและความพยายามในการทำงานอย่างไม่ย่อท้อ มีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการฝึกฝน เรียนรู้ และปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย 3. จิตตะ คือ การมีความเอาใจใส่และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และไม่ละเลยรายละเอียดของงาน รวมถึงมีการติดตามตรวจสอบ และปรับปรุงงานอย่างสม่ำเสมอ จนสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและประสบความสำเร็จ และ 4. วิมังสา คือ การใช้ปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบมีการไตร่ตรองอย่างเป็นเหตุเป็นผลก่อนตัดสินใจ และสามารถนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. ศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลบ่อ อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ บุคลากรที่เข้าใจ และได้รับการฝึกอบรม จึงทำงานได้ที่ดีขึ้นระหว่างบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ 2. ด้านการบริการที่ดี คือ บุคลากรมีการฝึกอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างชัดเจน 3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจและได้รับการอบรมจึงทำงานได้ดีขึ้น

4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง คือ บุคลากรมีโปร่งใสในการทำงาน และบุคลากรที่เข้าใจหลักนี้จะช่วยสร้างความโปร่งใสในองค์กรได้ และ 5. ด้านการทำงานเป็นทีม คือ บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจ และได้รับการอบรมจนเข้าใจ จึงส่งผลทำงานได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การนำหลักอิทธิบาทธรรม 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาประยุกต์ใช้ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น รับผิดชอบ และรอบคอบในการทำงานมากยิ่งขึ้น บุคลากร มีพัฒนาการด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการ การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ความโปร่งใส และการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน ผลการอบรมทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร งานวิจัยนี้จึงเสนอว่าแนวทางธรรมะสามารถส่งเสริมศักยภาพในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลตำบลบ่อ ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร โดยนำหลักอิทธิบาทธรรม 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาใช้เป็นแนวทางในการปลูกฝังค่านิยมในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในให้บุคลากรมีความรักในงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2. เทศบาลตำบลบ่อควรกำหนดให้มีการบรรจุหลักอิทธิบาทธรรมไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลอย่างเป็นระบบ โดยจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่เน้นการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง

3. เทศบาลตำบลบ่อควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยเน้นการทำงานร่วมกัน การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลควรจัดโครงการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธจิตวิทยาหรือการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. เทศบาลควรส่งเสริมให้บุคลากรร่วมกับผู้บังคับบัญชาจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล โดยใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางในการกำหนดเป้าหมายการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

3. เทศบาลควรจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรตามหลักอิทธิบาทธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และกิจกรรมพัฒนาทีมงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน

2. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอื่น ๆ เช่น หลักสาราณียธรรม 6 หรือหลักพละ 4 ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการศึกษากรณีตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

จินตนา เวชกามา. (2547). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมที่ดิน : กรณีศึกษาการให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมของสำนักงานที่ดินจังหวัดกาฬสินธุ์ (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เทศบาลตำบลบ่อ. (2567). ข้าราชการลูกจ้างสำนักงานเทศบาลเมืองตำบลบ่อ ประจำปี 2567. จันทบุรี: เทศบาลตำบลบ่อ.

พระเกรียงศักดิ์ กมฺมสุทฺโธ (ดีกิตติ). (2561). แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการเรียนการสอนวิชาสังคมศึกษาของโรงเรียนเทศบาลวัดศรีสุพรรณ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปลัดสายชล จิตฺตกาโร (อาจปักษา). (2554). การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท 4 (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2553). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

พระเอกพันธ์ ธีรภทฺโท (วิมานทอง). (2554). การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากร สำนักงานเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พูนสุข ภูสุข. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus, 3(2), 41–52.

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

อภิชัย พันธเสน. (2539). พัฒนาชนบทไทย: สมุทัยและมรรค แนวคิด ทฤษฎีและภาพรวมของการพัฒนา. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

Cronbach. L. J. (1971). Essentials of Psychological Testing. (4th ed.). New York: Harper & Row.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษเรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี

BUDDHA-DHAMMA APPLICATION FOR DEVELOPING INMATES' QUALITY OF LIFE IN VOCATIONAL TRAINING PRIOR TO RELEASE AT TUNG PLONG TAI TEMPORARY PRISON, CHANTHABURI PROVINCE

สินีนาถ สารจันทร์*, สมบัติ นามบุรี, พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์
Sineenart Sanchan*, Sombat Namburi, Phongphat Chittanurak
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: sineenart6262@gmail.com
Received April 27, 2026; Revised May 18, 2026; Accepted May 24, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษในเรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง และ 3. นำเสนอแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากผู้ต้องขังจำนวน 50 คน ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูปหรือคน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.61, σ = 0.54) 2. หลักภาวนา 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังโดยภาพรวมในระดับต่ำมาก (r = .118) และ 3. แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง คือ การบูรณาการหลักภาวนา 4 ร่วมกับการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การฝึกวิชาชีพ สภาพแวดล้อมในเรือนจำ และการสนับสนุนทางสังคม โดยกายภาวนามุ่งส่งเสริมสุขภาวะทางกายและวินัย ศีลภาวนาส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสม จิตภาวนาช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ และปัญญาภาวนาช่วยให้เกิดความเข้าใจตนเองและสามารถวางแผนชีวิตภายหลังพ้นโทษได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: หลักภาวนา 4, การพัฒนาคุณภาพชีวิต, ผู้ต้องขัง, การฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ

Abstract

This research aimed to: 1. study the level of quality of life development among inmates participating in vocational training prior to release at Tung Plong Tai Temporary Prison, Chanthaburi Province; 2. examine the relationship between the Four Bhavana principles and inmates' quality of life development; and 3. propose guidelines for applying Buddhist principles to enhance such quality of life. This study employed a mixed-methods research

design. Quantitative data were collected from 50 inmates using questionnaires and analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. Qualitative data were obtained through in-depth interviews with 9 key informants and analyzed using content analysis.

The findings revealed that: 1. the overall level of quality of life development among inmates prior to release was at a high level (μ = 3.61, σ = 0.54); 2. the Four Bhavana principles overall had a very low positive relationship with inmates' quality of life development overall, with a very low positive relationship overall (r = .118); and 3. The guidelines for applying Buddhist principles involved integrating the Four Bhavana principles with five dimensions of development: physical health, mental health, vocational training, prison environment, and social support. Kaya Bhavana promotes physical well-being and discipline; Sila Bhavana enhances proper conduct; Citta Bhavana strengthens emotional stability; and Panna Bhavana fosters self-understanding and life planning after release.

Keywords: Four Bhavana Principles, Quality of Life Development, Inmates, Pre-release Vocational Training

บทนำ

กรมราชทัณฑ์มีภารกิจสำคัญในการควบคุม ดูแล และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างปกติสุข มีอาชีพสุจริต และไม่หวนกลับไปกระทำผิดซ้ำ โดยมุ่งเน้นการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสมภายหลังพ้นโทษ (กรมราชทัณฑ์, 2566) อย่างไรก็ตาม ผู้ต้องขังจำนวนไม่น้อยยังประสบปัญหาหลังพ้นโทษ ได้แก่ การขาดทักษะวิชาชีพ ขาดรายได้ ขาดโอกาสในการเข้าทำงาน ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง และขาดการยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการกลับมากระทำผิดซ้ำ หากไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมอย่างเหมาะสม (กระทรวงยุติธรรม, 2565) ดังนั้น การฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษจึงถือเป็นมาตรการสำคัญในการพัฒนาผู้ต้องขัง เพราะช่วยเสริมสร้างความรู้ ทักษะอาชีพ และโอกาสในการประกอบอาชีพสุจริตภายหลังพ้นโทษ รวมทั้งส่งเสริมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการพึ่งพาตนเอง (United Nations Office on Drugs and Crime, 2020)

เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง โดยเน้นการฝึกปฏิบัติจริงและสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ เช่น งานเกษตรกรรม การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และงานช่างพื้นฐาน ซึ่งเอื้อต่อการประกอบอาชีพในชุมชนภายหลังพ้นโทษ อย่างไรก็ตาม การฝึกวิชาชีพเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังอย่างยั่งยืน เนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ 1. สุขภาพกาย 2. สุขภาพจิต 3. การฝึกวิชาชีพ 4. สภาพแวดล้อมในเรือนจำ และ 5. การสนับสนุนทางสังคม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตและการกลับคืนสู่สังคม (World Health Organization, 1996)

แนวคิดสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง คือ หลักภาวนา 4 ในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งเป็นหลักการพัฒนามนุษย์อย่างองค์รวม ทั้งด้านพฤติกรรม ความประพฤติ จิตใจ และปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) โดยหลักภาวนา 4 สามารถบูรณาการร่วมกับการฝึกวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างความมีวินัย ความรับผิดชอบ

ความซื่อสัตย์ ความอดทน การมีสติ และการคิดอย่างมีเหตุผล อันเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตในสังคมภายหลังพ้นโทษ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ ณ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิต และเสนอแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานราชทัณฑ์และการคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ ณ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขัง เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อค้นหาแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมให้เหมาะสมกับบริบทของเรือนจำ

2. ประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ ณ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรเป้าหมายทั้งหมด จำนวน 50 คน ซึ่งเป็นผู้ต้องขังที่เข้าร่วมโครงการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษและสมัครใจให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ (เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี, 2567)

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจำนวน 9 รูปหรือคน ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. นักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป 2. นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน และ 3. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เรือนจำที่เกี่ยวข้อง จำนวน 5 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบวัดระดับหลักภาวนา 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ตอนที่ 3 แบบวัดระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ และตอนที่ 4 แบบวัดระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต 5 ด้าน ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การฝึกวิชาชีพ สภาพแวดล้อม

ในเรือนจำ และการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale)

3.2 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ใช้สัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง

3.3 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.80–1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงจำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ภายหลังได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเก็บคืนครบถ้วนทุกฉบับ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล โดยบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง (เมื่อได้รับความยินยอม) แล้วนำมาถอดความอย่างเป็นระบบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวน 50 คน นอกจากนี้ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient: r) เพื่อวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภายในกลุ่มประชากรที่ศึกษา และใช้เป็นข้อมูลประกอบการอธิบายลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยมิได้มุ่งอ้างอิงผลไปยังประชากรภายนอก ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการจัดหมวดหมู่ข้อมูล สังเคราะห์ประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในลักษณะเชิงพรรณนา เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษในเรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษในเรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี ดังตารางที่ 1

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษเรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี	ระดับการปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านสุขภาพกาย (Physical Health)	3.76	0.78	มาก
2. ด้านสุขภาพจิต (Mental Health)	3.75	0.76	มาก
3. ด้านการฝึกวิชาชีพ (Vocational Training)	3.83	0.76	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในเรือนจำ (Prison Environment)	3.37	0.56	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social Support)	3.34	0.46	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.61**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.61, σ = 0.54) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกวิชาชีพ (Vocational Training) อยู่ในระดับมาก (μ = 3.83, σ = 0.76) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพกาย (Physical Health) อยู่ในระดับมาก (μ = 3.76, σ = 0.78) ด้านสุขภาพจิต (Mental Health) อยู่ในระดับมาก (μ = 3.75, σ = 0.76) สภาพแวดล้อมในเรือนจำ (Prison Environment) อยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.37, σ = 0.56) และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) อยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.34, σ = 0.46) ตามลำดับ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ตัวแปรตาม					
ตัวแปรอิสระ	การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง โดยภาพรวม	1. ด้านสุขภาพกาย	2. ด้านสุขภาพจิต	3. ด้านการฝึกวิชาชีพ	4. ด้านสภาพแวดล้อมในเรือนจำ	5. ด้านการสนับสนุนทางสังคม
หลักภาวนาโดยภาพรวม	**.361****	**.073****	**.234****	**.167****	**.133****	**.259****
1. ด้านกายภาวนา	**.810****	.140**	.252**	.208**	.141**	.113**
2. ด้านสีลภาวนา	**.869****	.092**	.304**	.208**	.129**	.234**
3. ด้านจิตภาวนา	**.707****	.101**	.149**	.088**	.065**	.183**
4. ด้านปัญญาภาวนา	**.758****	.113**	.016**	.010**	.082*	.302**

หมายเหตุ: ค่าสหสัมพันธ์รายมิติเป็นความสัมพันธ์ภายในชุดตัวแปรของกลุ่มประชากรที่ศึกษาใช้เพื่ออธิบายแนวโน้มความเชื่อมโยงขององค์ประกอบ

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย (r = .361) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสุขภาพกายมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมาก (r = .073) ด้านสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย (r = .234) ด้านการฝึกวิชาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมาก (r = .167) ด้านสภาพแวดล้อมในเรือนจำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยมาก (r = .133) และด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย (r = .259)

3. แนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรีผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังควรดำเนินการโดยบูรณาการหลักภาวนา 4 ร่วมกับการพัฒนาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสุขภาพกาย เน้นการส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพอย่างเหมาะสม 2. ด้านสุขภาพจิต มุ่งจัดโปรแกรมให้คำปรึกษาและการสนับสนุนทางจิตใจ 3. ด้านการฝึกวิชาชีพ เน้นการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

4. ด้านสภาพแวดล้อม มุ่งพัฒนาให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ และปลอดภัย 5. ด้านการสนับสนุนทางสังคม ส่งเสริมความสัมพันธ์กับครอบครัวและชุมชน แนวทางดังกล่าวสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาผู้ต้องขัง เพื่อให้สามารถปรับตัวและกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพภายหลังพ้นโทษ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.61, σ = 0.54) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้มีการจัดกิจกรรมฝึกวิชาชีพอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการฝึกปฏิบัติจริง และเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังได้พัฒนาทักษะที่สามารถนำไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษได้ ส่งผลให้ผู้ต้องขังเกิดความมั่นใจในตนเอง มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และมีทัศนคติที่ดีต่ออนาคต เมื่อพิจารณาตามแนวคิดคุณภาพชีวิต 5 ด้าน พบว่า สุขภาพกาย สุขภาพจิต การฝึกวิชาชีพ สภาพแวดล้อมในเรือนจำและการสนับสนุนทางสังคม ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาผู้ต้องขังอย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลกที่อธิบายว่าคุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อสภาพชีวิตของตนภายใต้บริบททางสังคม วัฒนธรรม และความคาดหวังของแต่ละบุคคล ผลลัพธ์ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธธรรมในหลายพื้นที่ศึกษา อาทิ งานวิจัยของพระเตวิช โชติญาโณ (พันธเดช) (2564) และระพีพัฒน์ กิตติภิรมย์สันต์ (2566) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและหลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ ยังสอดรับกับการศึกษาของพระสุวรรณารัฐ สิกฺขวินโย (กาน) (2561) ที่ยืนยันว่า การนำหลักธรรมมาใช้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น รายได้ ที่อาจส่งผลต่อทัศนคติที่แตกต่างกันบ้างก็ตาม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี พบว่า หลักภาวนา 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในระดับต่ำมาก (r = .118) เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในกลุ่มประชากรที่ศึกษา แสดงให้เห็นว่า แม้หลักภาวนา 4 จะมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขัง แต่ระดับความสัมพันธ์ยังไม่สูงมากนัก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังเป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับหลายองค์ประกอบร่วมกัน ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต การฝึกวิชาชีพ สภาพแวดล้อมภายในเรือนจำ และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งล้วนส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมก่อนพ้นโทษและการกลับคืนสู่สังคมของผู้ต้องขัง ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระจำเริญ อุตฺตเตโช (2561) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานองค์กรสามารถช่วยพัฒนาพฤติกรรมและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม สะท้อนให้เห็นว่าหลักธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนามนุษย์ได้ในหลายบริบท นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระภักดี มหาวิริโย (สอนแก้ว) (2560) ซึ่งพบว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ช่วยให้เกิดความสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตจำเป็นต้องอาศัยทั้งปัจจัยภายในและภายนอกร่วมกัน อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทวีวัฒน์ อ่างนิลพันธ์ (2564) ที่พบว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ สามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ระเบียบวินัย และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หลักภาวนา 4 ยังคงมีความสำคัญในฐานะหลักธรรมที่มุ่งพัฒนามนุษย์อย่างองค์รวม กล่าวคือ กายภาวนาช่วยส่งเสริมสุขภาพร่างกายและวินัยในการดำเนินชีวิต ศีลภาวนาช่วยพัฒนาความประพฤติและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น จิตตภาวนา

ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ ลดความเครียด และสร้างกำลังใจ ส่วนปัญญาภาวนาช่วยให้ผู้ต้องขังเกิดความเข้าใจตนเอง มีเหตุผล และสามารถวางแผนชีวิตภายหลังพ้นโทษได้อย่างเหมาะสม

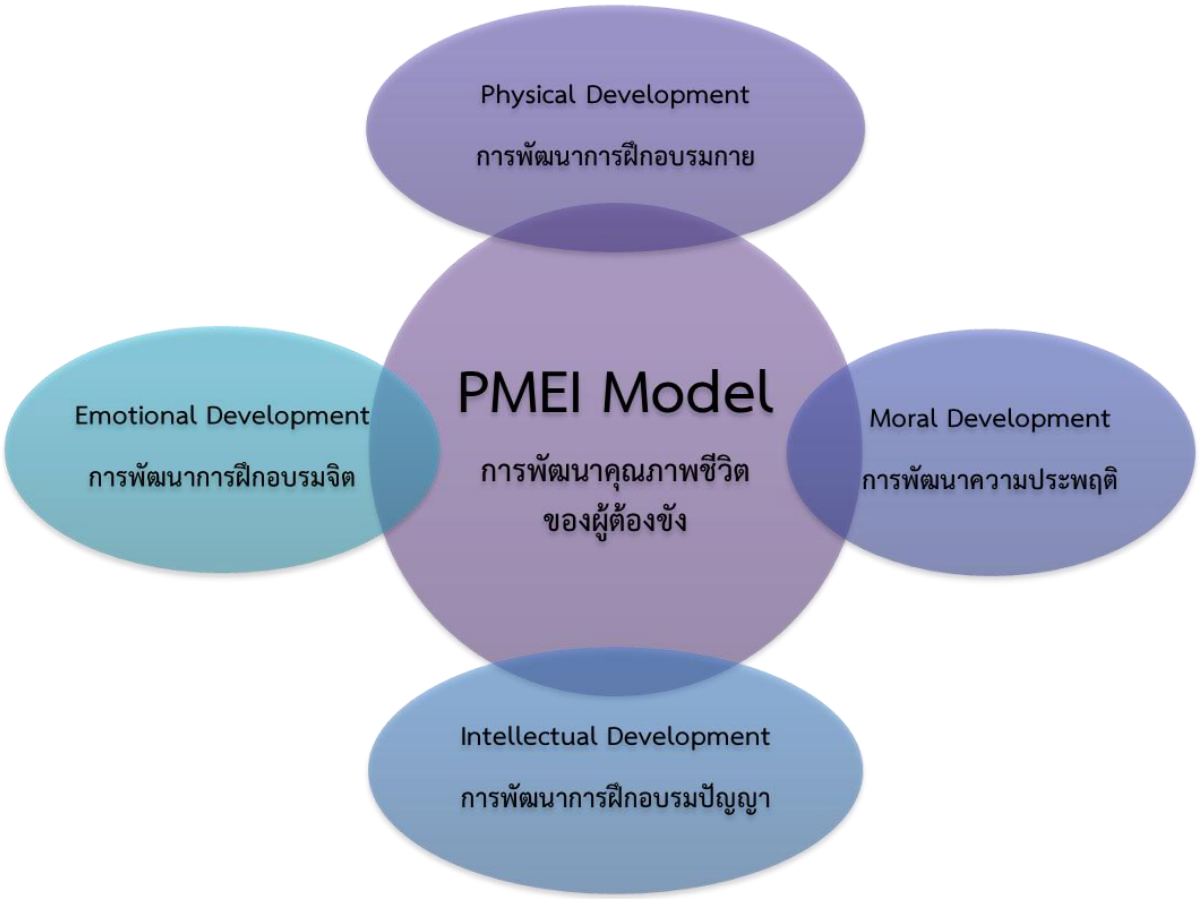
ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า แม้หลักภาวนา 4 จะมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในระดับต่ำมาก แต่ยังถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพภายในของผู้ต้องขัง และหากได้รับการบูรณาการร่วมกับการฝึกวิชาชีพ การดูแลสุขภาวะ การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และการสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม ก็จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังได้อย่างยั่งยืนภายหลังพ้นโทษ

3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพ จำเป็นต้องบูรณาการหลักภาวนา 4 เข้ากับกิจกรรมฝึกวิชาชีพและการดำเนินชีวิตภายในเรือนจำ โดยกายภาวนาเน้นการสร้างสุขนิสัยและวินัยในการทำงาน ศีลภาวนาเน้นความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น จิตตภาวนาเน้นการฝึกสมาธิ สติ และการจัดการความเครียด ส่วนปัญญาภาวนาเน้นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการวางแผนอาชีพภายหลังพ้นโทษ แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาผู้ต้องขังไม่ควรมุ่งเพียงการฝึกอาชีพเท่านั้น แต่ควรพัฒนาจิตใจ คุณธรรมและทักษะชีวิตควบคู่กัน เพื่อให้สามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างมีคุณภาพและลดโอกาสการกระทำผิดซ้ำ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับข้อค้นพบของพระธีรวัต จรณธมฺโม (2560) และพระครูปลัดอนุวัติ ธมฺมวโร (ทำนา) (2562) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการนำหลักธรรมมาแก้ปัญหาเชิงพฤติกรรม โดยระบุว่า ข้อบกพร่องในการดำเนินงานมักเกิดจากการขาดสติ ความเพียร และปัญญาในการไตร่ตรอง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของอดิเทพ ภิญญาเกษม (2565) ที่ระบุว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมควบคู่กับการพัฒนาทักษะเชิงประจักษ์จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม การที่ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4 อยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจสืบเนื่องมาจากข้อจำกัดทางกายภาพและโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลายภายในเรือนจำ อย่างไรก็ตาม การพัฒนามนุษย์อย่างสมดุลจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทั้ง กาย ศีล จิต และปัญญา ตามที่ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2559) ได้ให้ทรรศนะไว้ ส่วนกรณีที่ผลการทดสอบความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับน้อยมาก ซึ่งคลาดเคลื่อนจากงานวิจัยเชิงบูรณาการทั่วไปที่มักพบความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงนั้น สามารถอธิบายได้จากความแตกต่างทางบริบท (Contextual Differences) ทั้งในด้านลักษณะเฉพาะของพื้นที่ศึกษา ข้อจำกัดด้านเวลาของกลุ่มตัวอย่างผู้ต้องขัง และระเบียบวินัยภายในเรือนจำ ท้ายที่สุด ผลการศึกษาขอยืนยันว่า การบูรณาการหลักภาวนา 4 เข้ากับการพัฒนาสุขภาพกาย สุขภาพจิต ทักษะอาชีพ และสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นกระบวนการที่ตอบโจทย์เป้าหมายของพระพุทธศาสนาในการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมอย่างแท้จริง

ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้ต้องขังสามารถเสริมประสิทธิภาพของการฝึกวิชาชีพได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะด้านการสร้างวินัย ความรับผิดชอบ ความอดทน และการเห็นคุณค่าในตนเอง อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการเริ่มต้นชีวิตใหม่ภายหลังพ้นโทษ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังด้านการฝึกวิชาชีพก่อนพ้นโทษ ณ เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี สามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมโดยบูรณาการผ่าน 4 มิติหลัก ดังนี้

1. Physical Development กายภาวนา การพัฒนาทักษะทางกายและสิ่งแวดล้อม มุ่งพัฒนาสุขภาพร่างกาย ความพร้อมในการทำงาน และการใช้แรงงานอย่างมีสติ ผ่านกิจกรรมฝึกอาชีพ เช่น งานเกษตรกรรม และงานฝีมือ รวมถึงการดูแลสุขภาวะและโภชนาการ

2. Moral Development ศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัย มุ่งส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสม ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดโอกาสการกระทำผิดซ้ำ

3. Emotional Development จิตภาวนา การพัฒนาจิตใจและพลังชีวิต มุ่งพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง มีสติ สมาธิ และควบคุมอารมณ์ได้ดี ช่วยลดความเครียด ความโกรธ และเสริมสร้างกำลังใจในการเริ่มต้นชีวิตใหม่

4. Intellectual Development ปัญญาภาวนา การพัฒนาทางปัญญาและทัศนคติ มุ่งพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผล การรู้ผิดชอบชั่วดี การวิเคราะห์ปัญหา และการวางแผนชีวิตอย่างเหมาะสม เพื่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนภายหลังพ้นโทษ

โดยสรุป การบูรณาการหลักภาวนา 4 ช่วยพัฒนาผู้ต้องขังทั้งด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจและปัญญา อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการกลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับหลักสูตรฝึกวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างหลักภาวนา 4 กับคุณภาพชีวิตในระดับน้อย เรือนจำควรมีนโยบายปรับปรุงรูปแบบการสอนจากการบรรยายธรรมเพียงอย่างเดียว เป็นการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เช่น การถอดบทเรียนความสำเร็จผ่านการฝึกภาวนา และการติดตามผลรายบุคคล เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับทักษะอาชีพได้อย่างเห็นผล

2. การส่งเสริมสุขภาวะทางกายด้วยกายภาวนา เรือนจำควรบรรจุโปรแกรม “สติเคลื่อนไหว” หรือการเตรียมความพร้อมทางกายก่อนเริ่มงานฝึกวิชาชีพ เช่น การยืดเหยียดร่างกายอย่างมีสติ (Mindful Stretching) เพื่อเปลี่ยนจากการเคลื่อนไหวร่างกายตามคำสั่ง เป็นการฝึกกายภาวนาที่ช่วยลดความเครียดสะสมและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. การสร้างระบบดูแลสุขภาพจิตเชิงรุก จากผลการศึกษาที่จิตภาวนาส่งผลต่อสุขภาพจิตในระดับน้อย เรือนจำควรนำโปรแกรมการลดความเครียดตามหลักสติบำบัด เช่น MBSR มาใช้ควบคู่กับการมีนักจิตวิทยาหรือพระวิทยากรให้คำปรึกษา เพื่อสร้างสมดุลทางอารมณ์และความมั่นใจก่อนพ้นโทษ

4. การสร้างเครือข่ายสนับสนุนทางสังคมเชิงปัญญา ควรส่งเสริมให้เกิดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Peer Support Group) ระหว่างผู้ต้องขังและวิทยากรภายนอก เพื่อขยายขอบเขตของปัญญาภาวนาให้ครอบคลุมถึงการคิดวิเคราะห์และการวางแผนชีวิตหลังพ้นโทษอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การจัดทำตารางกิจกรรมภาวนาแบบรายสัปดาห์ เรือนจำควรจัดโครงสร้างกิจกรรมให้มีความต่อเนื่อง เช่น การบันทึก “สมุดบันทึกภาวนา” (Mindfulness Journal) เพื่อให้ผู้ต้องขังได้สำรวจความเปลี่ยนแปลงของตนเองในด้าน กาย ศีล จิต และปัญญา อย่างสม่ำเสมอ

2. การนำร่องกิจกรรม “กาย-จิต ผ่อนคลาย” ก่อนเริ่มงาน เจ้าหน้าที่ผู้ควบคุมการฝึกวิชาชีพควรจัดเวลา 5–10 นาที ก่อนเริ่มฝึกงานเพื่อทำกิจกรรมสมาธิสั้นหรือเดินจงกรม เพื่อปรับสภาวะจิตใจให้พร้อมต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างกายภาวนากับประสิทธิภาพของงานให้ชัดเจนขึ้น

3. การใช้เทคนิคกลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคม จัดกิจกรรมกลุ่มที่เน้นการสื่อสารเชิงบวก (Non-violent Communication) และการแก้ปัญหาด้วยปัญญา โดยให้ผู้ต้องขังได้ฝึกการมองเหตุปัจจัยตามความเป็นจริง ซึ่งเป็นการประยุกต์ปัญญาภาวนาเข้ากับทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

4. การสร้างระบบสนับสนุนและเครือข่ายพี่เลี้ยงอาชีพ เนื่องจากผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างปัญญาภาวนาและการสนับสนุนทางสังคมในระดับน้อย จึงเสนอให้เรือนจำจัดโปรแกรม “พี่เลี้ยงอาชีพ” (Mentorship) หรือการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (MOU) เพื่อให้ผู้ต้องขังได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลต้นแบบ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและโอกาสในการประกอบอาชีพหลังพ้นโทษอย่างมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การขยายขอบเขตและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในเรือนจำที่มีบริบทต่างกัน เช่น เรือนจำความมั่นคงสูง หรือเปรียบเทียบระหว่างเพศและช่วงอายุ เพื่อให้ได้ผลสรุปที่ครอบคลุมและสามารถนำไปปรับใช้ในวงกว้างได้

2. การใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Design) ควรพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนา 4 แบบเข้มข้น และทำการทดลองแบบมีกลุ่มควบคุม (Control Group) เพื่อวัดผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม (Pre-test/Post-test) ให้เห็นความเปลี่ยนแปลงเชิงประจักษ์

3. การศึกษาปัจจัยเชิงลึกและตัวแปรแทรกซ้อน ควรนำปัจจัยด้านภูมิหลัง เช่น ระดับการศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือการสนับสนุนจากครอบครัว มาวิเคราะห์ร่วมด้วย เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งของความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมกับคุณภาพชีวิต

4. การศึกษาเชิงคุณภาพระยะยาว (Longitudinal Study) ควรติดตามผลผู้ต้องขังหลังพ้นโทษไปแล้ว 6 เดือนถึง 1 ปี เพื่อประเมินว่าองค์ความรู้จากหลักภาวนา 4 สามารถช่วยลดอัตราการกระทำผิดซ้ำและช่วยในการปรับตัวสู่สังคมได้อย่างยั่งยืนเพียงใด

เอกสารอ้างอิง

กรมราชทัณฑ์. (2566). รายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี 2566. กรุงเทพฯ: กรมราชทัณฑ์.

กระทรวงยุติธรรม. (2565). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานยุติธรรม พ.ศ. 2565–2569. กรุงเทพฯ: กระทรวงยุติธรรม.

ทวีวัฒน์ อ่างนิลพันธ์. (2564). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการตามหลักพรหมวิหาร 4 กรณีศึกษา จังหวัดทหารบกบุรีรัมย์ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระครูปลัดอนุวัติ ธมฺมวโร (ทำนา). (2562). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคลากรในเทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระจำเริญ อุตฺตเตโช. (2561). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเตวิช โชติญาโณ (พันธเดช). (2564). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธีรวัต จรณธมฺโม. (2560). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2559). หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระภักดี มหาวิริโย (สอนแก้ว). (2560). การส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสุวรรณารัฐ สิกฺขวินโย (กาน). (2561). การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ระพีพัฒน์ กิตติภิรมย์สันต์. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี. (2567). ฐานข้อมูลผู้ต้องขังเรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี. จันทบุรี: เรือนจำชั่วคราวทุ่งพลงใต้ จังหวัดจันทบุรี.

อดิเทพ ภิญญาเกษม. (2565). การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของกรมชลประทานโดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

United Nations Office on Drugs and Crime. (2020). Handbook on prisoner rehabilitation. Vienna: United Nations.

World Health Organization. (1996). WHOQOL-BREF: Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of The Assessment. Geneva: WHO.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม

DEVELOPMENT OF COMPETENCY PERFORMANCE OF PERSONNEL OF THE DIRECTORATE OF EDUCATION AND TRAINING, RTAF BY APPLYING BUDDHADHAMMA

ภัททิยา ชาญชัยธานนท์*, สุรพล สุยะพรหม, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Pattiya Chanchaitanont*, Surapon Suyaprom, Kiettisak Suklueang
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: pattiyach@hotmail.com
Received April 14, 2026; Revised May 27, 2026; Accepted June 4, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน และ 3. เสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะโดยประยุกต์หลักพุทธธรรม การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผู้ปฏิบัติงานของกรม ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์ และผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาในเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ พร้อมปฏิบัติภารกิจ ทำงานเป็นหนึ่งเดียว มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ การสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย การศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และหลักไตรสิกขา ประกอบด้วย ศีล พฤติกรรม ปัญญา องค์ความรู้ และสมาธิ จิตใจมุ่งมั่น ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และ 3. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม พบว่า ควรมีการนำหลักไตรสิกขา เข้ามาประยุกต์เพื่อเป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้แก่ ศีล พฤติกรรม สมาธิ จิตใจมุ่งมั่น ปัญญา และองค์ความรู้

คำสำคัญ: สมรรถนะในการปฏิบัติงาน, การประยุกต์, หลักพุทธธรรม, บุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

Abstract

This research aimed to: 1. study the performance competence of personnel of the Air Force Education Department, 2. study the factors affecting performance competence, and 3. propose guidelines for competence development by applying Buddhist principles. The research uses a mixed-methods approach. Quantitative research: the sample group was 127 personnel of the Air Force Education Department. The instrument used was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.986. The statistics used for data analysis were descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis. Qualitative research: the key informants were administrators of the Air Force Education Department, department staff, experts in public administration, and experts in Buddhism, totaling 18 people. The research instrument used was a structured interview guide. Data was analyzed using descriptive content analysis.

The research results found that 1. the overall performance competence of personnel of the Air Force Education Department was at a high level. When considered by aspect, three aspects were found to be at a high level, in order of mean value: readiness to perform duties, working as a unit, and focusing on achieving goals. and at a moderate level in 1 aspect, namely creating challenges with innovation 2. Factors affecting the performance of personnel of the Air Force Education Department found that the development of personnel competence, consisting of education, development and training, has a statistically significant effect on the performance of personnel of the Air Force Education Department at the 0.01 level and the Threefold Training, consisting of morality, behavior, wisdom, knowledge and concentration, mental focus, has a statistically significant effect on the performance of personnel of the Air Force Education Department at the 0.01 and 0.05 levels and 3. Development of the performance competence of personnel of the Air Force Education Department by applying Buddhist principles found that the Threefold Training should be applied to promote the performance competence of personnel of the Air Force Education Department, namely morality, behavior, concentration, mental focus, wisdom and knowledge.

Keywords: Competency Performance, Application, Buddha Dhamma, Personnel of the Directorate of Education and Training RTAF

บทนำ

กองทัพอากาศ กองทัพไทย ของประชาชนคนไทยทั้งชาติผู้เป็นเจ้าของประเทศทั้งแผ่นดิน เป็นองค์กรหลักด้านความมั่นคงของชาติใน 3 เหล่าทัพของหน่วยงานสำคัญในการดูแลพิทักษ์รักษา เอกราชและอธิปไตยของชาติ ดูแลเสรีภาพและความมั่นคงเชิงองค์รวมของแผ่นดิน (Comprehensive Security) องค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้กองทัพอากาศได้ปฏิบัติพันธกิจ หน้าที่ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ คือ บุคลากรที่เป็นกำลังพลหรือข้าราชการทหารอากาศทุกนาย ตั้งแต่พลทหารทุกคน ถึงนายพลทุกนาย ล้วนมีความสำคัญต่อการทำหน้าที่สำคัญยิ่งของชาติด้วยการรักษาเอกราช อธิปไตยของชาติ การดูแลผลประโยชน์ของชาติ รวมถึงงานด้านความมั่นคงในทุกมิติ คือ ความมั่นคงของชาติด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม วิทยาการเทคโนโลยี ความมั่นคงของมนุษย์และการรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทุกด้านเช่นกัน ทหารอากาศทุกนายจึงต้องเป็นผู้มีความพร้อมที่จะวางตัว

ปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ สมรรถนะและศักยภาพความพร้อมในหลากหลายด้าน รวมถึงต้องมีแบบแผนความประพฤติที่เป็นแบบธรรมเนียมควบคุมพฤติกรรมการปฏิบัติตนในสังคมของความเป็นทหารอาชีพให้อยู่ในทำนองคลองธรรมของความเป็นพลเมือง กอปรกับการมีกฎหมายข้อบังคับให้ประพฤติตนในฐานะของความเป็นราษฎรของแผ่นดิน เป็นประชาชนพลเมืองของชาติอีกรอบหนึ่งด้วยวิถีชีวิตหรือแนวทางการดำเนินชีวิตของกำลังพลหรือข้าราชการทหารอากาศ ในกรอบของ การแสดงออกถึงสิทธิเสรีภาพ และหน้าที่ ความเป็นทหารอาชีพและความเป็นพลเมืองดีของแผ่นดิน (แอร์บูล สุทธิวรรณ, 2562)

สำหรับปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหลายประการที่สำคัญ คือ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันและอนาคต เห็นได้จากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) โดยใช้อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่งทุกอย่าง (Internet of Things) พร้อมกับการเข้าสู่ยุคอุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) เป็นยุคของการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตทั้งหมดที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตคนและวิถีชีวิต การทำงานมีการใช้เทคโนโลยีเครื่องจักรกลทำงานแทนมนุษย์มากขึ้น คนที่มีศักยภาพสูงจะมีโอกาสอยู่รอดในสังคมได้ดีกว่า จึงเกิดความต้องการแรงงานคนที่มีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะสูง มีความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะทางเพิ่มมากขึ้น รวมถึงความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีที่เป็นแต้มต่อของการช่วงชิงความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันอันส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งนโยบายรัฐบาลเน้นประเทศไทยให้พร้อมเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าว ประกอบกับคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อใช้เป็นทิศทางขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งมี 6 ประการ ได้แก่ 1. ความมั่นคง เน้นการเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของประเทศ การรักษาความสงบแห่งชาติและการป้องกันประเทศ 2. การสร้างความสามารถในเชิงการแข่งขัน เน้นการพัฒนาการผลิตและการบริการเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศ 3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เน้นพัฒนาศักยภาพคน ด้วยการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม รวมถึงการมีสุขภาวะที่ดี 4. การสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เน้นระบบบริการที่ดี มีนวัตกรรมเอื้อต่อการดำรงชีวิต และความเข้มแข็งของสังคมชุมชนและวัฒนธรรม 5. การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เน้นความเข้มแข็งของระบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และ 6. การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐเน้นการพัฒนาระบบราชการสู่สากล การบริหารแบบบูรณาการการพัฒนากำลังพลภาครัฐและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ ที่มีความมั่นคงของประเทศเป็นประเด็นสำคัญ (คณะกรรมการพัฒนากำลังพล ทอ. (กพ.ทอ.), 2561)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับ “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศโดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม” โดยการศึกษาครั้งนี้จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ส่งเสริมการพัฒนากำลังพลอย่างรอบด้าน รอบคอบ และมีพัฒนาความยั่งยืน ที่เน้นการพัฒนาด้านนวัตกรรม โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาพัฒนาด้านจิตใจให้มั่นคงและเข้มแข็ง จนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานของกองทัพอากาศ ซึ่งได้แก่ หลักไตรสิกขา (อง.ติก. 20/87/312) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) คือ เป็นหลักธรรมที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ให้รู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ ประกอบด้วย 1. ด้านศีล การพัฒนาพฤติกรรม 2. ด้านสมาธิ การพัฒนาจิตใจ 3. ด้านปัญญา การพัฒนาองค์ความรู้ การศึกษาครั้งนี้จะได้การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานที่ดี

เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเองและต่อพนักงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ส่วนการพัฒนาภาวะผู้นำขององค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศโดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 184 คน (ธนกฤต เกษมสันต์, 2568)

2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 127 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำนวนรวม 18 รูปหรือคน แบ่งเป็น ผู้บริหารจากกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 4 คน บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 10 คน ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนาอีก จำนวน 2 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักไตรสิกขา และ 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผลการทดสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกำลังพลของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จำนวน 127 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เริ่มจากการแยกประชากรออกเป็นกลุ่มตามหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกรมฯ จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ ยังมีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน และจัดการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 10 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ควบคู่กับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาในเชิงพรรณนา เพื่อใช้ตรวจสอบและยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้ง

ผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศในภาพรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านพร้อมปฏิบัติภารกิจ	3.57	0.77	มาก
2. ด้านทำงานเป็นหนึ่งเดียว	3.55	0.66	มาก
3. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย	3.51	0.69	มาก
4. ด้านการสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม	3.50	0.69	ปานกลาง
ภาพรวม	**3.53**	**0.64**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านพร้อมปฏิบัติภารกิจ ($\overline{X}$ = 3.57) รองลงมาคือ ด้านทำงานเป็นหนึ่งเดียว ($\overline{X}$ = 3.55) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ($\overline{X}$ = 3.51) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม ($\overline{X}$ = 3.50) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ จากการหาค่าดัชนีบอกภาวะร่วมเส้นตรงพหุ โดยพบว่า มีค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ได้ค่าระหว่าง .242-.570 ซึ่งมากกว่าค่าที่กำหนด คือ .190 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Facto r: VIF) มีค่าระหว่าง 1.755-4.378 ซึ่งมีค่าไม่เกินตามที่กำหนด คือ 5.3 แสดงว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร กับ หลักไตรสิกขา ทุกด้านเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไม่เกิดปัญหา Multicollinearity จึงสามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย 1. ด้านการศึกษา 2. ด้านการฝึกอบรม 3. ด้านการพัฒนา อย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.793	.207		3.833**	.000
ด้านการศึกษา (Edu)	.366	.069	.452	5.317**	.000
ด้านการพัฒนา (Deve)	.208	.067	.224	3.113**	.002
ด้านการฝึกอบรม (Tra)	.212	.081	.221	2.629**	.010

Multiple R= .797, R^2= .635, Adjusted R^2 = .627, Std. Error = .393, F= 71.474, Sig=.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของกำลังพลกรมยุทธศึกษาทหารอากาศครบทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โดยสามารถจัดลำดับความสำคัญตามสมการได้ดังนี้ คือ ด้านการศึกษา (Edu) รองลงมาคือด้านการพัฒนา (Deve) และด้านการฝึกอบรม (Tra) นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .635 ซึ่งสะท้อนว่าตัวแปรด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .793+.366_{Edu}+.208_{Deve}+.212_{Tra}$$
$$Z_Y = .452Z_{Edu}+.224Z_{Deve}+.221Z_{Tra}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักไตรสิกขา ประกอบด้วย 1. ศีล พฤติกรรม 2. สมาธิ จิตใจมุ่งมั่น 3. ปัญญา องค์ความรู้ อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 หลักไตรสิกขาส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ

หลักไตรสิกขา	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	.749	.206		3.641**	.000
ศีล พฤติกรรม (Sikkha1)	.758	.056	.771	8.517**	.000
ปัญญา องค์ความรู้ (Sikkha3)	.609	.082	.620	7.394**	.000
สมาธิ จิตใจมุ่งมั่น (Sikkha2)	.194	.080	.203	2.419*	.017

Multiple R= .782[b], R^2= .612, Adjusted R^2 = .606, Std. Error = .404, F= 97.827, Sig=.000
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่าหลักไตรสิกขาส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ศีล พฤติกรรม (Sikkha1) ปัญญา องค์ความรู้ (Sikkha3) สมาธิ จิตใจมุ่งมั่น (Sikkha2) ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .612 ซึ่งสะท้อนว่า ตัวแปรด้าน หลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = .749+.758_{Sikkha1}+.609_{Sikkha3}+.194_{Sikkha2}$$
$$Z_Y = .771Z_{Sikkha1}+.620Z_{Sikkha3}+.203Z_{Sikkha2}$$

3. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นพ้องว่าหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมและสามารถบูรณาการกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา ส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตอย่างสมดุล อีกทั้งยังสอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนากำลังพลให้เป็นทหารอาชีพที่มีระเบียบวินัย ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบ นอกจากนี้ การบูรณาการหลักธรรมดังกล่าวยังช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการทำงานร่วมกัน การคิดวิเคราะห์ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่ต้องอาศัยทักษะหลากหลาย เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาอังกฤษ และการคิดเชิงระบบ ขณะเดียวกัน ยังเน้นความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ในบริบททางทหาร

หลักไตรสิกขาช่วยพัฒนากำลังพลให้มีทั้งความเป็นมืออาชีพและคุณลักษณะของทหารที่ดี สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและภัยคุกคามรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีวิจารณญาณและการตัดสินใจที่เหมาะสม โดยเฉพาะในระดับยุทธศาสตร์ ทั้งนี้ สถาบันการศึกษาของกองทัพอากาศมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังองค์ความรู้และคุณธรรมให้แก่กำลังพล ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรถือเป็นแนวทางที่มีคุณค่า ช่วยยกระดับทั้งประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพชีวิต และความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว แม้จะมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงการนำเสนอเนื้อหาให้ชัดเจนยิ่งขึ้นก็ตาม

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านพร้อมปฏิบัติภารกิจ รองลงมาคือ ด้านทำงานเป็นหนึ่งเดียว ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรม ตามลำดับ เนื่องจากด้านการสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านรูปแบบการปฏิบัติงานที่เน้นระเบียบแบบแผน ทำให้การคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนานวัตกรรมใหม่ยังมีไม่มากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของภวัต นิตย์โชต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสงขลา โดยผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การจัดการฝึกอบรมช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์อย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน ส่งผลให้สามารถหาคำตอบได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับข้อเท็จจริง อีกทั้งยังช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง รวมถึงเข้าใจลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้ดีขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรยังมีความตั้งใจแน่วแน่ มีความเข้มแข็งทางจิตใจ พร้อมเผชิญและแก้ไขปัญหาอย่างมีระบบ ด้วยความใส่ใจและความพากเพียร สามารถคิดวิเคราะห์ แยกแยะ และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความกล้าในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนและท้าทาย ดำรงตนตามหลักศีลธรรม หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และวางตนได้อย่างมั่นคงสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้ 1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ทั้งสามด้านมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถจัดลำดับความสำคัญตามสมการได้เป็น ด้านการศึกษา รองลงมาคือด้านการพัฒนา และด้านการฝึกอบรม สำหรับผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจมีค่าเท่ากับ .635 แสดงว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถร่วมกันทำนายการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้ร้อยละ 63.5 เนื่องจากว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยด้านการศึกษามีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจากช่วยเพิ่มองค์ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่จำเป็นต่อการทำงาน รองลงมาคือด้านการพัฒนา ซึ่งช่วยเสริมทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับภารกิจ ส่วนด้านการฝึกอบรมช่วยให้บุคลากรเกิดความชำนาญและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัต กระสังข์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา

สติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ 1. การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม 2. การศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ และ 3. การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญาและหลักธรรมสนับสนุน และสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผลโดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุแล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไป และ 2. หลักไตรสิกขาส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ทั้งสามด้านมีผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 โดยสามารถจัดลำดับตามสมการได้ดังนี้ ได้แก่ ศีล พฤติกรรม ปัญญา องค์ความรู้ สมาธิ และจิตใจที่มุ่งมั่น ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจมีค่าเท่ากับ .612 ซึ่งสะท้อนว่า หลักไตรสิกขาสามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้คิดเป็นร้อยละ 61.2 เนื่องจากกว่า ลักไตรสิกขาเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญา ซึ่งล้วนส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศอย่างมีนัยสำคัญ โดยด้านศีลหรือพฤติกรรมมีอิทธิพลสูงสุด เนื่องจากการมีวินัย ความรับผิดชอบ และการประพฤติตามระเบียบแบบแผนเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติงานในองค์กรทางทหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระสมนึก ธีรปญฺโญ (กลับน้อม) (2564) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติ สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจ และ ปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้ ส่งผลต่อสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมได้อย่างดียิ่งร้อยละ 84.20 นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาบุคคลเพื่อให้เกิดสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการและหลักธรรม ดังนี้ 1. ศีล การฝึกฝนในด้านของความประพฤติหรือพฤติกรรมดี ประกอบด้วย รู้จักกฎ ระเบียบ บริหารเป็นธรรม และมีจิตสำนึก 2. สมาธิ การฝึกฝนในด้านของจิตใจหรือมีจิตใจมั่นคง ประกอบด้วย มาตรฐานสากล วิสัยทัศน์ก้าวไกล มีใจมุ่งมั่น และ 3. ปัญญา การพัฒนาในด้านการเรียนรู้หรือธำรงความรู้ ประกอบด้วย เสริมสร้างความรู้ พัฒนาผู้นำ เพิ่มพูนทักษะ

3. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม อภิปรายผลการศึกษาได้ว่า 1. ด้านศีล (พฤติกรรม) มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 2. ด้านสมาธิ (จิตใจมุ่งมั่น) มุ่งเน้นการฝึกฝนจิตใจให้มีสมาธิ สติ และความมั่นคงทางอารมณ์ในการปฏิบัติงาน 3. ด้านปัญญา (องค์ความรู้) มุ่งเน้นการใช้เหตุผลและสติปัญญาในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ และควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเป็นฐานหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้แก่ 1. ด้านการศึกษา มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสศึกษาต่อและมีแผนพัฒนาด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบ 2. ด้านการฝึกอบรม มุ่งจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตร ครูฝึก และการใช้เทคโนโลยีหรือสื่อจำลองเพื่อเสริมประสิทธิภาพการฝึก และ 3. ด้านการพัฒนา มุ่งพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงของสังคม เนื่องจากว่าการนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ร่วมกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศได้อย่างรอบด้าน กล่าวคือ ด้านศีลช่วยเสริมวินัย ความรับผิดชอบ และคุณธรรมในการทำงาน ด้านสมาธิช่วยให้บุคลากรมีสติและความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันได้ดี

และด้านปัญญาช่วยพัฒนาความรู้ ความคิดวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุพัฒน์ นนฺทปญฺโญ (ศรียอด) (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในคณะสงฆ์ภาค 1 ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเสริมสร้างศักยภาพของพระสอนศีลธรรมในคณะสงฆ์ภาค 1 ควรมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรม ซึ่งจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของหลักไตรสิกขา ด้านศีล ควรส่งเสริมให้พระสอนศีลธรรมมีความรับผิดชอบและมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่น ด้านสมาธิ ควรพัฒนาให้มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดโครงการปฏิบัติธรรมเพื่อเสริมสร้างสมาธิให้เกิดความมั่นคง ส่วนด้านปัญญา ควรจัดกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นและพัฒนาทักษะทางความคิดให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดได้ นอกจากนี้ในด้านศักยภาพควรส่งเสริมให้พระสอนศีลธรรมมีความรู้ความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง พัฒนาทักษะการใช้สื่อการเรียนการสอน รวมถึงการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ตลอดจนปลูกฝังเจตคติที่ดีต่อการสอน และสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมให้คงอยู่ต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศโดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ
โดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ โดยการประยุกต์หลักพุทธธรรม พบว่า บุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ มีการนำหลักไตรสิกขาเข้ามาประยุกต์เพื่อเป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้แก่

ด้านศีล พฤติกรรม มุ่งเน้นการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้านสมาธิ จิตใจมุ่งมั่น มุ่งเน้นการฝึกฝนจิตใจให้มีสมาธิ สติ ด้านปัญญา องค์ความรู้ มุ่งเน้นการใช้เหตุผลและสติปัญญาในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบ และควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อเป็นฐานหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา อันทำให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ซึ่งประกอบด้วย ด้านพร้อมปฏิบัติภารกิจ ด้านทำงานเป็นหนึ่งเดียว ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ด้านการสร้างความท้าทายด้วยนวัตกรรมซึ่งได้แก่ 1. Physical Development กายภาวนา การพัฒนาทักษะทางกายและสิ่งแวดล้อม มุ่งพัฒนาสุขภาพร่างกาย ความพร้อมในการทำงาน และการใช้แรงงานอย่างมีสติ ผ่านกิจกรรมฝึกอาชีพ เช่น งานเกษตรกรรม และงานฝีมือ รวมถึงการดูแลสุขภาวะและโภชนาการ 2. Moral Development ศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัย มุ่งส่งเสริมความประพฤติที่เหมาะสม ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดโอกาสการกระทำผิดซ้ำ 3. Emotional Development จิตภาวนา การพัฒนาจิตใจและพลังชีวิต มุ่งพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็ง มีสติ สมาธิ และควบคุมอารมณ์ได้ดี ช่วยลดความเครียด ความโกรธ และเสริมสร้างกำลังใจในการเริ่มต้นชีวิตใหม่ และ 4. Intellectual Development ปัญญาภาวนา การพัฒนาทางปัญญาและทัศนคติ มุ่งพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุผล การรู้ผิดชอบชั่วดี การวิเคราะห์ปัญหา และการวางแผนชีวิตอย่างเหมาะสม เพื่อการดำรงชีวิตอย่างยั่งยืนภายหลังพ้นโทษ โดยสรุป การบูรณาการหลักภาวนา 4 ช่วยพัฒนาผู้ต้องขังทั้งด้านร่างกาย พฤติกรรม จิตใจและปัญญา อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการกลับคืนสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป บุคลากรกรมยุทธศึกษาทหารอากาศมีสมรรถนะการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับมาก เนื่องจากได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษา การพัฒนา และการฝึกอบรม ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งส่งผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญในการเสริมสร้างวินัย ความรับผิดชอบ ทักษะการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรมยุทธศึกษาทหารอากาศควรกำหนดนโยบายให้มีการบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานยุคใหม่ เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Thinking) การตัดสินใจเชิงจริยธรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยพัฒนา หลักสูตรฝึกอบรมแบบผสมผสาน (Blended Learning) ที่ใช้ทั้งการเรียนรู้ทางออนไลน์ การฝึกปฏิบัติ และการสะท้อนตนเอง เพื่อเสริมสร้างบุคลากรที่มีทั้งความสามารถทางวิชาชีพและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

2. กรมยุทธศึกษาทหารอากาศควรส่งเสริมการพัฒนาผู้นำในกรมยุทธศึกษาทหารอากาศโดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นพื้นฐานของภาวะผู้นำที่มีเมตตา ความรับผิดชอบ และความโปร่งใส ควบคู่กับแนวคิด Leadership ในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างผู้นำที่สามารถบริหารบุคลากรอย่างมีคุณธรรม มีความยืดหยุ่น และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงและเทคโนโลยีในอนาคต

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กรมยุทธศึกษาทหารอากาศควรกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรอย่างชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความจำเป็นของภารกิจ ความสามารถของบุคลากร และความสอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังพล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2. กรมยุทธศึกษาทหารอากาศควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของเนื้อหาและความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความชำนาญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรให้ความสำคัญกับการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ระบบสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยยกระดับการบริหารจัดการองค์ความรู้ขององค์กรให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างรอบด้าน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงานในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการพัฒนากำลังพล ทอ. (กพ.ทอ.). (2561). ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพลกองทัพอากาศ พ.ศ. 2561–2580. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการพัฒนากำลังพล ทอ (กพ.ทอ.).

ธนกฤต เกษมสันต์. (2568, 5 พฤศจิกายน). รองหัวหน้าแผนกวิจัยและพัฒนา กองวิจัยและ พัฒนา สำนักบริหารการศึกษา กรมยุทธศึกษา ทหารอากาศ [บทสัมภาษณ์].

พระมหาสุพัฒน์ นนฺทปญฺโญ (ศรียอด). (2563). การพัฒนาศักยภาพพระสอนศีลธรรมในคณะสงฆ์ภาค 1 (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสมนึก ธีรปญฺโญ (กลับน้อม). (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะต้นแบบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภวัต นิตย์โชติ. (2560). การพัฒนาสมรรถนะตามหลักพละ 4 ของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดสงขลา (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

อนุวัต กระสังข์. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

แอร์บูล สุทธิวรรณ. (2562). กองทัพอากาศกับความมั่นคงของชาติ และสิทธิเสรีภาพของกำลังพลตามระบอบประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

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

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR PROMOTES INNOVATION OPERATIONS OF THAILAND POST COMPANY LIMITED

โศภิษฐ์ บุญทอง*, บุญทัน ดอกไธสง, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
Sophit Bunthong*, Boonton Dockthaisong, Kiettisak Suklueang
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: sophit.aey@gmail.com
Received April 14, 2026; Revised May 23, 2026; Accepted June 4, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ 3. นำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากบุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 324 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่มเฉพาะ

ผลการวิจัยพบว่า 1. การดำเนินงานนวัตกรรมของบริษัทโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนานวัตกรรม รองลงมาคือ การขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการนวัตกรรม การสนับสนุนทรัพยากรและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม การสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงธุรกิจ และการพัฒนานวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ บริการและธุรกิจใหม่ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารภายในองค์กร ประกอบด้วย เทคโนโลยีหรือเครื่องจักร เงินทุน บุคลากร และกระบวนการทำงาน รวมถึงหลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะฉันทะ วิริยะ และวิมังสา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการขับเคลื่อนนวัตกรรมภายในองค์กร และ 3. การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ร่วมกับแนวทางการบริหารสมัยใหม่ ส่งผลให้การดำเนินงานนวัตกรรมขององค์กรเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการนวัตกรรม การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: พุทธธรรม, การบูรณาการ, นวัตกรรม, ไปรษณีย์ไทย

Abstract

This research aimed to: 1. study the innovation operations of Thailand Post Company Limited, 2. study the factors affecting the innovation operations of Thailand Post Company Limited, and 3. propose the integration of Buddhadhamma principles to promote the innovation operations of Thailand Post Company Limited. This study employed a mixed-methods research design. In the quantitative research, data were collected from 324 personnel of Thailand Post Company Limited Headquarters, with the sample size determined by Taro Yamane formula. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.991. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics. For the qualitative research, 18 key informants were selected. Data were collected through structured interviews and analyzed by descriptive content analysis. The findings were further verified through focus group discussion.

The research findings revealed that: 1. the overall innovation operations of the company were at a high level. The aspect with the highest mean score was network building for innovation development, followed by innovation management system driving, resource support and personnel competency development together with innovation culture enhancement, business innovation creation, and innovation development in work processes, products, services, and new businesses. 2. The factors significantly affecting innovation operations at the 0.01 level included internal organizational management factors consisting of technology or machinery, capital, personnel, and work processes, as well as the Iddhipada IV principles, especially Chanda, Viriya, and Vimamsa, which played important roles in enhancing motivation, creativity, and innovative thinking among personnel, and 3. The integration of the Iddhipada IV principles with modern management approaches contributed significantly to the effectiveness of innovation operations within the organization. This integration supported the development of innovation management systems, the creation of new products and services, collaborative network building, and the continuous development of personnel potential, leading to organizational strength and long-term sustainability.

Keywords: Buddhism, Integration, Innovation, Thailand Post

บทนำ

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท.) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546 โดยแปลงสภาพมาจากการสื่อสารแห่งประเทศไทย ภายหลังการแปลงสภาพเป็น ปณท. ได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารและการดำเนินงานให้เป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าเป้าหมายใน 4 กลุ่มธุรกิจ ได้แก่ กลุ่มธุรกิจสื่อสาร กลุ่มธุรกิจขนส่ง กลุ่มธุรกิจค้าปลีก และกลุ่มธุรกิจการเงิน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมา ปณท ตระหนักถึงความสำคัญในการนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีมาใช้ปฏิบัติ และยึดมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ซึ่ง สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ได้กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด (บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2559) ในปัจจุบัน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีเป้าหมาย

ในการก้าวสู่การเป็นผู้นำด้านบริการไปรษณีย์ โดยมุ่งเน้นการให้บริการที่มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและประชาชนในทุกระดับและทุกพื้นที่ ด้วยความพร้อมของเครือข่ายที่ทำการไปรษณีย์มากกว่า 1,200 แห่ง และศูนย์ไปรษณีย์อีก 13 แห่ง ครอบคลุมทั้งในกรุงเทพมหานครและภูมิภาค ประกอบกับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ทันสมัย และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเชื่อมโยงเครือข่ายไปรษณีย์ทั้งในและต่างประเทศ องค์กรจึงมีความพร้อมในการเป็นตัวกลางสำคัญในการเชื่อมต่อการสื่อสารและการขนส่ง ด้วยบริการที่มีคุณภาพและตอบโจทย์ผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิผล โดยมีพันธกิจในการให้บริการจัดส่งสิ่งของ ข่าวสาร ข้อมูล รวมถึงบริการโอนเงินในระดับสากล ที่สะดวก เข้าถึงง่าย ได้มาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือในราคาที่เหมาะสม อีกทั้งยังมุ่งพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางด้านไปรษณีย์และโลจิสติกส์สำหรับธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ของประเทศ นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูลจากการดำเนินงาน เพื่อนำไปต่อยอดเป็นองค์ความรู้และนวัตกรรม สนับสนุนการเติบโตของธุรกิจลูกค้าไปพร้อมกัน รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างการเติบโตที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว (บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2568)

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) ได้กำหนดนโยบายบริหารจัดการนวัตกรรมและแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมเป็นหลักในการดำเนินงาน ดังนี้ 1. ให้ใช้ระบบนวัตกรรมองค์กร (Corporate Innovation System: CIS) ที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจและการดำเนินงานของบริษัท ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มาเป็นกรอบในการพัฒนารวมทั้งด้านผลิตภัณฑ์ ด้านบริการ ด้านกระบวนการทำงาน ด้านรูปแบบธุรกิจ ภารกิจใหม่ที่เกิดประโยชน์ และผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กร รวมทั้งการสร้างความสามารถด้านการแข่งขันของประเทศ 2. ให้มีการปลูกฝังค่านิยมและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายบุคลากร โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมขององค์กรและได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร 3. ให้ยกระดับและพัฒนาความรู้ ความสามารถและศักยภาพการใช้ความคิดสร้างสรรค์และจัดการนวัตกรรมของบุคลากรให้สามารถปรับปรุงผลการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัทได้อย่างต่อเนื่อง 4. ให้นำองค์ความรู้ที่สำคัญของบริษัทและข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มลูกค้ามาวิเคราะห์เพื่อตอบสนองและคาดการณ์ความต้องการของลูกค้าและนำไปพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมที่มีคุณค่า หายากและคู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ในระยะเวลาอันสั้น 5. ให้มีกระบวนการพัฒนานวัตกรรมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของบริษัทอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบ Close Innovation และรูปแบบ Open Innovation เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างต่อบริษัท เศรษฐกิจ สังคม และประเทศ 6. ให้ป้องกันและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมอย่างเป็นระบบจนทำให้บรรลุผลสำเร็จทางธุรกิจตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถเป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความโดดเด่นหรือเป็นผู้นำด้านต้นทุนต่ำในการประกอบกิจการทั้งในปัจจุบันและละอนาคต 7. ให้ปฏิบัติต่อเจ้าของทรัพย์สินทางปัญญาโดยจะต้องให้เกียรติและเคารพ ซึ่งสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา รวมถึงจะต้องขออนุญาตผู้เป็นเจ้าของในทรัพย์สินทางปัญญาเหล่านั้นให้ถูกต้องตามกฎหมายก่อนที่จะมีการใช้งาน และ 8. ให้ดูแลทรัพย์สินทางปัญญาของบริษัทไม่ให้ถูกละเมิด เปิดเผย ทำซ้ำ ดัดแปลงหรือกระทำการใด ๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากบริษัท (บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด, 2559)

จากวิสัยทัศน์และแนวทางการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรม การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการยกระดับศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการแข่งขันในยุคดิจิทัล แม้ว่าองค์กรจะมีการกำหนดนโยบายด้านนวัตกรรมและการบริหารจัดการสมัยใหม่ไว้อย่างชัดเจน แต่ยังพบว่า การศึกษาที่เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับการส่งเสริม

การดำเนินงานนวัตกรรมในองค์กรรัฐวิสาหกิจด้านโลจิสติกส์และการสื่อสารยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาที่อธิบายว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถส่งเสริมแรงจูงใจ ความคิดสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นในการทำงาน และการพัฒนานวัตกรรมของบุคลากรได้อย่างไร จึงเกิดช่องว่างทางการวิจัยควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ผู้วิจัยจึงสนใจเลือกศึกษาหลักอิทธิบาท 4 เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มุ่งส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความรักและความพึงพอใจในงาน วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่รับผิดชอบต่อหน้าที่ และวิมังสา คือ การพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สอดคล้องกับกระบวนการสร้างและขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร ทั้งในด้านการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนางาน การแก้ปัญหา และการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ดังนั้น การศึกษาการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ร่วมกับการบริหารภายในองค์กรจึงอาจเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจอื่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อสนับสนุนและยืนยันผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ ทั้งนี้ มุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ภายใต้แบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวเพื่อศึกษาสภาวการณ์โดยไม่มีการทดลอง (Non-Experimental Design)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 1,689 คน (วิบูลย์ศักดิ์ บัวแก้ว, 2568)

2.2 กำหนดกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ซึ่งทำให้ได้จำนวนทั้งสิ้น 324 คน

3.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีจำนวนรวม 18 รูปหรือคน โดยประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารจากบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ 3 คน กลุ่มหัวหน้าฝ่ายของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ 4 คน กลุ่มบุคลากรระดับปฏิบัติการของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 5 คน กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 3 คน และกลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนาอีก 3 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารภายในองค์กร 3. แบบสอบถามเกี่ยวกับหลัก

อิทธิบาท 4 และ 4. แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการทดสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สำนักงานใหญ่ จำนวน 324 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย ด้วยการจับสลากเลือกตัวอย่างจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ควบคู่กับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา เพื่อใช้ยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้ง

ผลการวิจัย

1. การดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในภาพรวม

ข้อ	การดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด	ระดับการปฏิบัติ		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการนวัตกรรม	4.02	0.59	มาก
2.	ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการ การทำงาน ผลิตภัณฑ์บริการและธุรกิจใหม่	3.84	0.59	มาก
3.	ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงธุรกิจ	3.93	0.67	มาก
4.	ด้านการสร้างเครือข่ายในการพัฒนานวัตกรรม	4.03	0.65	มาก
5.	ด้านการสนับสนุนทรัพยากรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม	3.99	0.63	มาก
	ภาพรวม	**3.96**	**0.46**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการสร้างเครือข่ายในการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.03) รองลงมาคือ ด้านการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.02) ด้านการสนับสนุนทรัพยากรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ($\bar{X}$ = 3.99) ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงธุรกิจ ($\bar{X}$ = 3.93) และด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการ การทำงาน ผลิตภัณฑ์บริการและธุรกิจใหม่ ($\bar{X}$ = 3.84) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบผลการศึกษาดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การบริหารภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านบุคคล ด้านเงิน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ด้านวิธีการทำงานหรือกระบวนการ ด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การบริหารภายในองค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

การบริหารภายในองค์กร	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.323	.188		7.027**	.000
ด้านเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี (M4)	.366	.042	.468	8.690**	.000
ด้านเงิน (M2)	.204	.042	.260	4.830**	.000
ด้านบุคคล (M1)	.154	.040	.192	3.980**	.000
ด้านวิธีการทำงานหรือกระบวนการ (M5)	.095	.031	.126	3.056**	.002

Multiple R = .677[c], R^2 = .459, Adjusted R^2 = .454, Std. Error = .343, F = 127.591, Sig = .000
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารภายในองค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ ด้านเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี (M4) ด้านเงิน (M2) ด้านบุคคล (M1) ด้านวิธีการทำงานหรือกระบวนการ (M5) สำหรับด้านที่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 2 ด้าน คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .454 แสดงว่า การบริหารภายในองค์กรสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้ร้อยละ 45.4 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.323+.366_{M4}+.204_{M2}+.154_{M1}+.095_{M5}$$
$$Z_Y = .468Z_{M4}+.260Z_{M2}+192Z_{M1}+.126Z_{M5}$$

สมมติฐานที่ 2 หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ การมีใจรัก วิริยะ การมีใจสู้ จิตตะ การใส่ใจ วิมังสา การทำด้วยปัญญา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

หลักอิทธิบาท 4	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.554	.127		12.236**	.000
วิริยะ การมีใจสู้ (Dhamma2)	.284	.046	.358	6.209**	.000
ฉันทะ การมีใจรัก (Dhamma1)	.187	.037	.265	5.073**	.000
วิมังสา การทำด้วยปัญญา (Dhamma4)	.163	.043	.211	3.825**	.000

Multiple R = .735[b], R^2 = .541, Adjusted R^2 = .536, Std. Error = .316, F = 173.694, Sig = .000
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ วิริยะ การมีใจสู้ (Dhamma2) ฉันทะ การมีใจรัก (Dhamma1) วิมังสา การทำด้วยปัญญา (Dhamma4) สำหรับด้านที่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 1 ด้าน คือ จิตตะ การใส่ใจ ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .536 แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนาย

การดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้ร้อยละ 53.6 ซึ่งสามารถเขียนในรูปของสมการได้ดังนี้

$$\hat{y} = 1.554+.284_{Dhamma2}+.187_{Dhamma1}+.163_{Dhamma4}$$
$$Z_Y = .358Z_{Dhamma2}+.265Z_{Dhamma1}+.211Z_{Dhamma4}$$

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า การดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบทั้งด้านการกำหนดแผน กลยุทธ์ และโครงสร้างการบริหารจัดการนวัตกรรมผ่านระบบ CIS ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมด้านกระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ บริการ และรูปแบบธุรกิจใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพการบริการ และสร้างโอกาสทางธุรกิจในอนาคต รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมเชิงธุรกิจด้านโลจิสติกส์และแพลตฟอร์มดิจิทัลให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้ใช้บริการในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาควิชาการ ภาคธุรกิจ สตาร์ทอัพ และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อขยายศักยภาพด้านนวัตกรรมขององค์กร ตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรผ่านการเสริมสร้างทักษะดิจิทัล องค์ความรู้ และการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง และการนำหลักอิทธิบาท 4 มาบูรณาการร่วมกับการดำเนินงานขององค์กร ส่งผลให้การพัฒนานวัตกรรมเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยฉันทะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและความสมัครใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และพร้อมเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ วิริยะช่วยให้เกิดความเพียรพยายาม อดทน และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม จิตตะส่งเสริมความเอาใจใส่ต่อคุณภาพงาน ความต้องการของผู้ใช้บริการและการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ขณะที่วิมังสาช่วยให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างมีเหตุผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบอีกว่า การบูรณาการหลักการบริหารภายในองค์กรร่วมด้วย มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนความสำเร็จของการดำเนินงานนวัตกรรม ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การบริหารงบประมาณอย่างคุ้มค่า การจัดหาและพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบอัตโนมัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและคล่องตัว รวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์องค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.96, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านการสร้างเครือข่ายในการพัฒนานวัตกรรม รองลงมาคือ ด้านการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการนวัตกรรม ด้านการสนับสนุนทรัพยากรพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงธุรกิจ และด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการ การทำงาน ผลิตภัณฑ์ บริการและธุรกิจใหม่ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพิศาล ภักดีนฤนาถ และชฎาธาร โอษธีศ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง นวัตกรรมการบริหารจัดการภาคสังคมกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบนวัตกรรมการจัดการภาคสังคมควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1. ปัจจัยนำเข้าหรือพฤติกรรมของมนุษย์ที่จัดเก็บด้วยระบบวงจรปิดแบบสามมิติในช่วงของเวลาและสถานที่ เข้าสู่ 2. กระบวนการ ที่มีองค์ประกอบ

ของเทคโนโลยีดิจิทัล 4 อย่าง ได้แก่ ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (บิ๊กดาต้า) ซอฟต์แวร์ชั้นสูง คอมพิวเตอร์ทรงพลัง และปัญญาประดิษฐ์ เพื่อได้มาซึ่งการประมวลผลที่รวดเร็ว ตอบสนองต่อสิ่งที่มนุษย์ต้องการ และตอบโต้กับการกระทำของมนุษย์ได้อย่างชาญฉลาด และ 3. ผลลัพธ์ คือ ชุมชนสังคมผาสุกซึ่งเกิดจากความปลอดภัยมั่นคงจากอาชญากรรมที่ลดลง การสร้างคุณค่าเพิ่มทั้งเชิงนโยบายและเชิงพาณิชย์จากข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและความสะดวกสบายจากพื้นที่เมืองอันชาญฉลาด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด อภิปรายผลการศึกษาได้ว่า 1. การบริหารภายในองค์กรส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้คือ ด้านเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี (M4) ด้านเงิน (M2) ด้านบุคคล (M1) ด้านวิธีการทำงานหรือกระบวนการ (M5) สำหรับด้านที่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 2 ด้าน คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R2) เท่ากับ .454 แสดงว่า การบริหารภายในองค์กรสามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้ร้อยละ 45.4 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรอนงค์ แจ้งพงศ์พันธ์ (2568) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรของบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การจัดการองค์กร วัสดุอุปกรณ์ กระบวนการทำงาน บุคลากร รวมถึงเครื่องจักรและเทคโนโลยี ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ทั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายหรือพยากรณ์ประสิทธิผลในการพัฒนาองค์กรคิดได้เป็นร้อยละ 43.7 (Adj. R^2 = 0.437) นอกจากนี้ การนำองค์ประกอบด้านการบริหารภายในมาใช้เป็นแนวทางพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ยังช่วยส่งเสริมในหลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การบริหารงบประมาณ การจัดการทรัพยากรและอุปกรณ์ การยกระดับเครื่องจักรและเทคโนโลยี ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบการบริหารให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น 2. หลักอิทธิบาท 4 ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ คือ วิริยะ การมีใจสู้ (Dhamma2) ฉันทะ การมีใจรัก (Dhamma1) วิมังสา การทำด้วยปัญญา (Dhamma4) สำหรับด้านที่ไม่ส่งผลต่อการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด 1 ด้าน คือ จิตตะ การใส่ใจ ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว (Adjusted R^2) เท่ากับ .536 แสดงว่า หลักอิทธิบาท 4 สามารถร่วมกันทำนายการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้ร้อยละ 53.6 สอดคล้องกับงานวิจัยของธงชัย คล้ายแสง (2562) ได้มีการศึกษาการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การยกระดับการท่องเที่ยวลักษณะดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายด้าน ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพแหล่งท่องเที่ยว การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว การสร้างความสมดุลของการท่องเที่ยว และการบริหารจัดการภายในจังหวัดอย่างบูรณาการ ในส่วนของปัจจัยภายนอกที่มีบทบาทกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา ประกอบด้วยแนวโน้มด้านการท่องเที่ยวในอนาคต เช่น การขยายตัวของชนชั้นกลางและรายได้ที่สูงขึ้น การเติบโตของสายการบินต้นทุนต่ำ การเพิ่มขึ้นของสังคมผู้สูงอายุที่มีกำลังใช้จ่ายด้านการท่องเที่ยว การนำเทคโนโลยีมาใช้ระหว่างการเดินทาง รวมถึงพฤติกรรมนักท่องเที่ยวที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์มากขึ้น นอกจากนี้ ยังควรนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬา โดยเชื่อมโยงกับกระบวนการพัฒนา ได้แก่ 1. ฉันทะ การมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วยความพึงพอใจ 2. วิริยะ ความเพียรในการดำเนินงานและพัฒนา

3. วิมังสา การพิจารณาและประเมินผลเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และ 4. จิตตะ การใส่ใจติดตามตรวจสอบผลลัพธ์อย่างเหมาะสม ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้การพัฒนาบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด อภิปรายได้ว่า การดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประกอบด้วย 1. ด้านการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการนวัตกรรม การกำหนดแผน กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ CIS และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการบริหารจัดการนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ 2. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมกระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ บริการ และธุรกิจใหม่ การพัฒนานวัตกรรมกระบวนการ ผลิตภัณฑ์ บริการ และรูปแบบธุรกิจใหม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และรายได้ขององค์กร 3. ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงธุรกิจ การพัฒนานวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ บริการ โลจิสติกส์ และแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อตอบสนองผู้ใช้บริการและสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ 4. ด้านการสร้างเครือข่ายในการพัฒนานวัตกรรม การสร้างความร่วมมือด้านวิจัยและนวัตกรรมกับภาควิชาการ ภาคธุรกิจ สตาร์ทอัพ และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาองค์กร และ 5. ด้านการสนับสนุนทรัพยากรและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม พัฒนาทักษะดิจิทัลและองค์ความรู้ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม นำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาบูรณาการ ทำให้การดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1. ด้านฉันทะ (การมีใจรัก) การปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ รักในงานบริการ การเรียนรู้เทคโนโลยี และมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ 2. ด้านวิริยะ (การมีใจสู้) การทำงานด้วยความขยัน อดทน เพียรพยายาม พัฒนาตนเอง และปรับตัวต่ออุปสรรคและการเปลี่ยนแปลง 3. ด้านจิตตะ (การใส่ใจ) การตั้งใจปฏิบัติงาน ใส่ใจคุณภาพงาน ความต้องการของลูกค้า และการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง 4. ด้านวิมังสา (ทำด้วยปัญญา) การไตร่ตรอง วิเคราะห์ข้อมูล คิดเชิงระบบ และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างมีเหตุผลเพื่อพัฒนานวัตกรรม และในการวิจัยครั้งนี้นอกจากการนำหลักธรรมมาบูรณาการแล้ว ยังพบว่า การนำหลักการบริหารภายในองค์กร เข้ามาบูรณาการเพื่อทำให้การดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประสบความสำเร็จ มากขึ้นอีกด้วย ประกอบด้วย 1. ด้านบุคคล (Man) 2. ด้านเงิน (Money) 3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) 4. ด้านเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี (Machines) 5. ด้านวิธีการทำงานหรือกระบวนการ (Methods) และ 6. ด้านการบริหารจัดการ (Management) สอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนานวัตกรรมด้านการบริหารของการประปานครหลวง โดยผลการศึกษาพบว่า แนวทางการบูรณาการหลักพุทธธรรมสามารถนำมาใช้สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมการบริหารงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ นวัตกรรมด้านการบริหารของการประปานครหลวง ประกอบด้วยหลายมิติ ได้แก่ ประการแรก การเสริมสร้างความมั่นคงของระบบประปา โดยมุ่งพัฒนาระบบจ่ายน้ำและการจัดการทรัพยากรน้ำ ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดการสูญเสียน้ำและควบคุมแรงดันน้ำ รวมถึงการปรับปรุงระบบผลิตให้มีความเสถียรและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประการที่สอง การยกระดับศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม ประการที่สาม การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและความยั่งยืนในระยะยาว และประการที่สี่ การเสริมความมั่นคงขององค์กร โดยเน้นการบริหารด้านการเงินและบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและดำเนินงานตามมาตรฐานที่เหมาะสม นอกจากนี้ ยังมีการนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการบริหาร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความเพียรพยายาม ความใส่ใจ และการใช้ปัญญาในการทำงาน ควบคู่กับหลักการบริหารจัดการที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การสั่งการ

การประสานงาน และการควบคุม เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารและผลักดันนวัตกรรมขององค์กรให้เกิดผลอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรม
ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด
ที่มา: สร้างโดย : Gemini Nano Banana 2 โดยผู้เขียนเป็นผู้ป้อนคำสั่ง

จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ได้ดังนี้

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า บุคลากรของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด นำหลักอิทธิบาท 4 เข้ามาบูรณาการ ทำให้การดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 1. ด้านฉันทะ การมีใจรักโดยปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ รักในงานบริการ เรียนรู้เทคโนโลยีและมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ 2. ด้านวิริยะ การมีใจสู้ โดยทำงานด้วยความขยัน อดทน เพียรพยายาม พัฒนาตนเอง และปรับตัวต่ออุปสรรคและการเปลี่ยนแปลง 3. ด้านจิตตะ การใส่ใจ โดยตั้งใจปฏิบัติงาน ใส่ใจคุณภาพงานและความต้องการของลูกค้า และร่วมกันพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง 4. ด้านวิมังสา ทำด้วยปัญญา โดยการไตร่ตรอง วิเคราะห์ข้อมูล คิดเชิงระบบ และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างมีเหตุผลเพื่อพัฒนานวัตกรรม นอกจากนั้นยังบูรณาการกับหลักการบริหารภายในองค์กร เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานนวัตกรรมของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้ประสบผลสำเร็จทั้ง ด้านการขับเคลื่อนระบบบริหารจัดการนวัตกรรม ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม

กระบวนการทำงาน ผลิตภัณฑ์ บริการและธุรกิจใหม่ ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมเชิงธุรกิจ ด้านการสร้างเครือข่ายในการพัฒนานวัตกรรม และด้านการสนับสนุนทรัพยากรและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม โดยเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน สตาร์ทอัพ และสถาบันการศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนาเทคโนโลยีและบริการใหม่ ๆ เช่น โลจิสติกส์อัจฉริยะ แพลตฟอร์มดิจิทัล และบริการอีคอมเมิร์ซ ทั้งนี้ ควรมีการจัดตั้งศูนย์นวัตกรรม หรือ Innovation Hub เพื่อเป็นพื้นที่ทดลองแนวคิดใหม่และต่อยอดงานวิจัยสู่การใช้งานจริง

2. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ควรกำหนดนโยบายผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ในการบริหารจัดการและพัฒนาบริการ เช่น การใช้ AI ในการคาดการณ์ปริมาณพัสดุ การจัดเส้นทางขนส่งอัจฉริยะ และระบบติดตามพัสดุแบบเรียลไทม์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ลดต้นทุน และยกระดับประสบการณ์ของผู้ใช้บริการให้สอดคล้องกับพฤติกรรมผู้บริโภคในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ควรเร่งพัฒนาและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ระบบอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Internet of Things (IoT) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยกพัสดุ การติดตามสถานะการจัดส่ง และการบริหารจัดการโลจิสติกส์แบบอัจฉริยะ

2. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ควรมีการอัปเกรดระบบเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องให้สามารถรองรับปริมาณงานและรูปแบบบริการที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต

3. บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ควรส่งเสริมการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ มาตรฐาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น บรรจุภัณฑ์ที่ย่อยสลายได้หรือรีไซเคิลได้ พร้อมทั้งพัฒนาระบบบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบติดตามสต็อกแบบเรียลไทม์ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการจัดหาและลดต้นทุนในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และแพลตฟอร์มดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนวัตกรรมและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และการปรับตัวของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการแข่งขันในอนาคต เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น (Agile Organization) และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

ธงชัย คล้ายแสง. (2562). การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (2559). คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี. กรุงเทพฯ: บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.

_____. (2559). ประกาศคณะกรรมการบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เรื่องนโยบายการบริหารนวัตกรรม ประจำปี 2567. กรุงเทพฯ: บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.

_____. (2568). ประวัติกิจการไปรษณีย์ไทย. สืบค้นเมื่อ 6 ธันวาคม 2568 จาก https://shorturl.asia/EwPtL.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์ (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์. พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์.

วิบูลย์ศักดิ์ บัวแก้ว. (2568, 2 ธันวาคม). หัวหน้าส่วนวิชาการและระเบียบ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด [บทสัมภาษณ์].

สุพิศาล ภักดีนฤนาถ และชฎาธาร โอษธีศ. (2561). นวัตกรรมการบริหารจัดการภาคสังคมกับนโยบายไทยแลนด์ 4.0. วารสารสมาคมนักวิจัย, 23(1), 49-61.

อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อรอนงค์ แจ้งพงศ์พันธ์. (2568). พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลการพัฒนาองค์กรของบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง

BUDDHADHAMMA APPLICATION FOR COMMUNICATION OF POLITICIANS IN LOCAL ELECTIONS OF THE PEOPLE IN RAYONG PROVINCE

ภานุวัฒน์ ชัยเทวะกุล*, อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า, สุรพล สุยะพรหม
Parnuwat Chaitawakul*, Apinyar Chatchorfa, Surapon Suyaprom
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: dnaywiriyashkic@gmail.com
Received April 15, 2026; Revised June 2, 2026; Accepted June 9, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่น 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่น และ 3. นำเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา นักรัฐศาสตร์ นักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และประชาชน และการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากประชากรอายุ 18 ปีขึ้นไปในจังหวัดระยอง จำนวน 394,423 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน คำนวณตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.994 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้ส่งสาร ด้านสาร ด้านช่องทางส่งสาร และด้านผู้รับสาร 2. ปัจจัยการรับรู้ทางการเมือง ได้แก่ ด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล ด้านการรับรู้จากสังคม และด้านอิทธิพลของสื่อ สามารถร่วมกันทำนายแนวโน้มการเลือกตั้งท้องถิ่นได้ร้อยละ 35.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ขณะที่หลักสัปปุริสธรรม ได้แก่ ธัมมัญญุตา อัตถัญญุตา ปุคคลัญญุตา และปริสัญญุตา สามารถร่วมกันอธิบายได้ร้อยละ 55.5 และ 3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่น พบว่า นักการเมืองควรยึดหลักเหตุผลและข้อเท็จจริง สามารถอธิบายผลลัพธ์และเชื่อมโยงการเลือกตั้งกับการพัฒนาชุมชน ตระหนักถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตนเองและสังคม เข้าใจความต้องการของประชาชน รวมถึงบริบท โครงสร้าง และวัฒนธรรมของพื้นที่ อันนำไปสู่การเป็นผู้ส่งสารที่มีความเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสังคมอย่างรอบด้าน

คำสำคัญ: การประยุกต์, หลักพุทธธรรม, การสื่อสารของนักการเมือง, การเลือกตั้งท้องถิ่น

Abstract

This research article aimed to: 1. examine political communication of politicians in local elections, 2. investigate factors influencing political communication in local elections,

and 3. propose the application of Buddhist principles to enhance political communication of politicians in local elections among citizens in Rayong Province. A mixed-methods approach was employed. Qualitative data were collected through in-depth interviews with 18 key informants, including Buddhist practitioners, political scientists, local politicians, community leaders, and citizens. Quantitative data were collected from a population aged 18 years and above in Rayong Province, totaling 394,423 individuals. A sample of 400 respondents was determined using Yamane's formula. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.994. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis, and descriptive content analysis.

The results revealed that: 1. overall political communication of politicians in local elections in Rayong Province was at a moderate level. When considered by dimensions, all aspects were also at a moderate level, including sender, message, communication channels, and receiver; 2. political perception factors, including personal experience, social perception, and media influence, could jointly predict local election trends at 35.4 percent with statistical significance at the 0.01 level. Meanwhile, the principles of Sappurisa Dhamma comprising Dhammaññuta (knowing causes), Atthaññuta (knowing objectives), Puggalaññuta (knowing individuals), and Parisaññuta (knowing communities and society) could jointly explain 55.5 percent of the variance in political communication ($p < .01$); and 3. the application of Buddhist principles to enhance political communication indicated that politicians should adhere to reason and factual information, be able to explain outcomes and link local elections to community development, recognize their own potential and limitations as well as those of society, understand public needs, and be aware of local contexts, structures, and cultures. This would lead to becoming effective communicators who understand themselves, others, and society comprehensively.

Keywords: Applications, Buddhist Principles, Political Communication, Local Elections

บทนำ

การเมืองท้องถิ่นเป็นรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นของตนเองผ่านกระบวนการเลือกตั้ง การเลือกตั้งท้องถิ่นจึงมิได้เป็นเพียงกระบวนการคัดเลือกผู้แทนหรือผู้บริหารท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนเจตจำนงของประชาชนและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐกับประชาชนในระดับพื้นที่ ภายใต้บริบทดังกล่าว การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นนับเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ ความเข้าใจ และการตัดสินใจของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถถ่ายทอดนโยบาย วิสัยทัศน์ และจุดยืนทางการเมืองได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังช่วยสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างนักการเมืองกับประชาชน รวมถึงเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนมากยิ่งขึ้น (พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ, 2565) แต่ถึงอย่างนั้นนักการเมืองยังคงเผชิญกับความท้าทายด้านการสื่อสารจากความแตกต่างของประชาชนทั้งด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และบริบททางสังคมวัฒนธรรม

ส่งผลให้การสื่อสารทางการเมืองจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น เหมาะสม และสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละพื้นที่ (ธีรยุทธ ชะนิล, 2566)

จังหวัดระยองเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เนื่องจากเป็นจังหวัดศูนย์กลางอุตสาหกรรมสำคัญของประเทศและมีการขยายตัวของประชากรจากหลากหลายกลุ่มอาชีพและภูมิหลังทางสังคม ส่งผลให้บริบททางการเมืองท้องถิ่นมีความซับซ้อนและมีการแข่งขันทางการเมืองค่อนข้างสูง ขณะเดียวกันยังปรากฏปัญหาการทุจริตในการเลือกตั้งท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการซื้อเสียง การทำลายป้ายหาเสียง และการให้สัญญาระหว่างการหาเสียง ซึ่งเป็นประเด็นร้องเรียนสำคัญในช่วงการเลือกตั้ง พ.ศ. 2563–2564 (นัทธมน กันเกา และศุภสวัสดิ์ ชัชวาล, 2566) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ปัญหาการเลือกตั้งมิได้เกิดจากข้อบกพร่องของกฎหมายหรือกระบวนการควบคุมเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณภาพของการสื่อสารทางการเมืองที่อาจขาดความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความตระหนักต่อประโยชน์สาธารณะ ดังนั้น การพัฒนาการสื่อสารของนักการเมืองให้ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรมและจริยธรรมจึงเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ลดเงื่อนไขที่นำไปสู่การทุจริต และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์ของประชาชน (จุฑารัตน์ ยะคำ และคณะ, 2567)

การสื่อสารทางการเมืองในระดับท้องถิ่นจึงมิได้เป็นเพียงกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร แต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ความโปร่งใส และความชอบธรรมทางการเมือง งานศึกษาที่ผ่านมาได้อธิบายบทบาทของการสื่อสารทางการเมือง (พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ, 2565) รวมทั้งการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมความนิยมทางการเมืองและการสื่อสารทางการเมืองในพื้นที่อื่น (ธีรยุทธ ชะนิล, 2566) แต่ยังขาดการศึกษาที่บูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 เข้ากับกระบวนการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นภายใต้บริบทเฉพาะของจังหวัดระยอง ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเผชิญปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกตั้งอย่างต่อเนื่อง ช่องว่างดังกล่าวจึงนำมาสู่ความจำเป็นในการศึกษาว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1. ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ 2. อัตถัญญุตา รู้จักผล 3. อัตตัญญุตา รู้จักตน 4. มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 5. กาลัญญุตา รู้จักกาลเวลา 6. ปริสัญญุตา รู้จักชุมชนและสังคม และ 7. ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล (ที.ม. 13/70/232) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) สามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่นได้อย่างไร โดยกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการรับรู้ทางการเมือง หลักสัปปุริสธรรม 7 และการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่น อันจะนำไปสู่การสร้างรูปแบบการสื่อสารที่มีคุณธรรม โปร่งใส และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ด้วยเหตุปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง เพื่อให้การสื่อสารทางการเมืองสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง สร้างความเชื่อมั่นต่อกระบวนการเลือกตั้ง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่การพัฒนาการเมืองท้องถิ่นที่โปร่งใสและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นกับประชาชนในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง
3. เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักพุทธธรรมส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (MixMethod Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไปและมีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดระยอง จำนวน 394,423 คน (สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3.3 2.3ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์โดยตรงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 18 รูปหรือคน ประกอบด้วย 1. กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน 2. กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 4 คน 3. กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 5 คน 4. กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน และ 5. ประชาชน จำนวน 2 คน และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จำนวน 9 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่แบบสอบถาม (Questionnaires) ประกอบด้วย 1. ข้อมูลส่วนทั่วไป 2. การสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่น 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่น และ 4. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง และในแต่ละข้อเป็นชนิดมาตรวัดแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scale) ของเรนซิส ลิเคิร์ทหรือเรียกว่า มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert type) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Likert, 1967) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC index) ของแบบสอบถาม จากการตรวจสอบ พบว่า แบบสอบถามมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ที่ 0.80 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตสัมภาษณ์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนัดหมายสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือหลัก ใช้เวลาสัมภาษณ์ ไม่เกิน 60 นาทีต่อคน และบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อความแม่นยำ ก่อนสรุปผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการขออนุญาตใช้สถานที่เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และส่งหนังสืออนุญาตไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากนั้น ผู้วิจัยลงพื้นที่แจกและเก็บแบบสอบถามจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งในทั้ง 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอนิคมพัฒนา จนครบตามจำนวนที่กำหนด หลังจากได้รับแบบสอบถามคืนครบ 100% ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีหรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

5.2 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. การสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นกับประชาชนในจังหวัดระยอง จากการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้คือ ด้านผู้ส่งสาร นักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ในฐานะผู้ส่งสาร ทำให้สารเข้าถึงคนหลากหลายกลุ่มมากขึ้น แต่ยังพบข้อจำกัดของเนื้อหา บางกรณีเน้นภาพลักษณ์หรือคำสัญญากว้าง ๆ มากกว่าการอธิบายนโยบายอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบได้ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อคำพูด และหลีกเลี่ยงวาทกรรมแบ่งฝ่าย การสื่อสารที่ดีต้องฟังเป็น เปิดพื้นที่ให้ตรวจสอบ ด้านสาร ในช่วงการเลือกตั้งสะท้อนความพยายามเชื่อมโยงนโยบายกับปัญหาจริงของพื้นที่ โดยเน้นประเด็นเศรษฐกิจฐานราก รายได้ ค่าครองชีพ สิ่งแวดล้อม และโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทจังหวัดอุตสาหกรรม เนื้อหายังเป็นภาพกว้าง ประชาชนบางส่วนยังไม่มั่นใจในความเป็นไปได้จริง ด้านช่องทางส่งสาร โดยเฉพาะการลงพื้นที่พบปะประชาชนและการใช้สื่อออนไลน์ควบคู่เวทีปราศรัย แต่ละกลุ่มมีความสนใจและวิธีรับข้อมูลแตกต่างกัน และด้านผู้รับสาร ประชาชนมีความหลากหลาย ทั้งชุมชนเดิม แรงงานภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการรายย่อย คนรุ่นใหม่ และผู้สูงอายุ ประเด็นที่ได้รับความสนใจมากคือเรื่องรายได้ ค่าครองชีพ และโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งส่งผลต่อชีวิตประจำวันโดยตรง ผู้รับสารบางส่วนตัดสินใจจากเหตุผล เปรียบเทียบนโยบายและตรวจสอบความเป็นไปได้ ขณะที่บางส่วนยังพิจารณาจากความไว้วางใจ ความสัมพันธ์ส่วนตัว และประสบการณ์ที่ผ่านมา และจากการเก็บข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ข้อ	การสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง	ระดับการปฏิบัติ		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านผู้ส่งสาร	3.21	0.86	ปานกลาง
2.	ด้านสาร	3.20	0.82	ปานกลาง
3.	ด้านช่องทางส่งสาร	3.18	0.82	ปานกลาง
4.	ด้านผู้รับสาร	2.93	0.73	ปานกลาง
	ภาพรวม	**3.96**	**3.13**	**0.61**

จากตารางที่ 1 พบว่า การสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.13, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านผู้ส่งสาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.21, S.D. = 0.86) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านสาร ($\overline{X}$ = 3.20, S.D. = 0.82) ด้านช่องทางส่งสาร ($\overline{X}$ = 3.18, S.D. = 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้รับสาร ($\overline{X}$ = 2.93, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง

2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยการรับรู้ทางการเมืองของประชาชน ประกอบด้วย 1. ด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล 2. ด้านการรับรู้จากสังคม และ 3. ด้านอิทธิพลของสื่อ อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อเสริมสร้างการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 ปัจจัยการรับรู้ทางการที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง

การรับรู้ทางการเมือง	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.215	.141		8.615**	.000
ด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล	.251	.046	.333	5.450**	.000
ด้านการรับรู้จากสังคม	.232	.058	.255	4.030**	.000
ด้านอิทธิพลของสื่อ	.165	.038	.188	4.303**	.000

Multiple R = 0.599; R^2 = 0.359; Adj. R^2 = 0.354; S.E. = .490 F = 73.447
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้ทางการเมืองที่ส่งผลต่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง ส่งผล 3 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เรียงลำดับสมการ ดังนี้ ด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล ด้านการรับรู้จากสังคม และด้านอิทธิพลของสื่อ พบว่า ส่งผลต่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$\hat{Y}$ = 1.215 + .251X11 + .232X12 + .165X13

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

Zy= .333 ZX11 + .255ZX12 + .188ZX13

สรุปได้ว่า การรับรู้ทางการเมืองส่งผลต่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง 3 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้ร้อยละ 35.4 โดยเรียงลำดับตามสมการ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์ส่วนบุคคล ได้ร้อยละ 33.3 และด้านการรับรู้จากสังคม ได้ร้อยละ 25.5 ด้านอิทธิพลของสื่อ ได้ร้อยละ 18.8 ตามลำดับ

2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 2 หลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1. ด้านธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ 2. ด้านอัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมาย 3. ด้านอัตตัญญุตา รู้จักตน 4. ด้านมัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 5. ด้านกาลัญญุตา รู้จักกาลเวลา 6. ด้านปริสัญญุตา รู้จักชุมชน สังคม และ 7. ด้านปุคคสัญญุญา รู้จักบุคคล อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อเสริมสร้างการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) สำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 2

หลักสัปปุริสธรรม	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	1.466	.101		14.494**	.000
ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ (X21)	.512	.054	.670	9.531**	.000
อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมาย (X22)	.342	.049	.449	6.975**	.000
ปุคคสัญญุญา รู้จักบุคคล (X27)	.283	.043	.366	6.638**	.000
ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน สังคม (X26)	.098	.044	.124	2.239**	.026

Multiple R = 0.750; R^2 = 0.563; Adj. R^2 = 0.555; Std. Error = 0.407; F = 71.655
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ซึ่งนำตัวแปรหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ด้านเข้าสู่การวิเคราะห์ พบว่ามีตัวแปรที่สามารถเข้าสมการพยากรณ์ได้จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ รู้จักเหตุ อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมาย รู้ความมุ่งหมาย ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปริสัญญุตา รู้จักชุมชน สังคม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอีก 3 ด้าน ได้แก่ อัตตัญญุตา รู้จักตน มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ และกาลัญญุตา รู้จักกาลเวลา ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการ เนื่องจากเมื่อพิจารณาร่วมกับตัวแปรอื่นแล้ว ไม่สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์การสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงถูกตัดออกจากสมการตามหลักการวิเคราะห์แบบ Stepwise โดยตัวแปรที่คงอยู่ในสมการสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยองได้ร้อยละ 55.5 (Adj. R^2 = .555) ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$\hat{y}$ = 1.466 + .512X21 + .342X22 + .283X27+ .098X26

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

Z_y = .670ZX21 + .449ZX22 + .366ZX27+ .124ZX26

สรุปได้ว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 ส่งผลต่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง 4 ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ได้ร้อยละ 55.5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ ได้ร้อยละ 67.0 อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมาย ได้ร้อยละ 44.9 ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล รู้จักบุคคล ได้ร้อยละ 36.6 และปริสัญญุตา รู้จักชุมชน สังคม ได้ร้อยละ 12.4 ตามลำดับ

3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง การรู้จักเหตุ ธัมมัญญุตา การสื่อสารทางการเมืองต้องตั้งอยู่บนความเข้าใจเหตุ สื่อสารเพื่อส่วนรวม ใช้ข้อมูลจริง มีเหตุผล สารต้องชัดเจน ตรวจสอบได้ ช่องทางต้องเหมาะกับกลุ่มเป้าหมายและเปิดพื้นที่สื่อสารสองทาง พร้อมเคารพประชาชนในฐานะหุ้นส่วน อัตถัญญุตา รู้จักเป้าหมาย การสื่อสารทางการเมือง คือ การรู้เป้าหมายชัดเจนว่าทำเพื่อประชาชนและส่วนรวม ผู้ส่งสารต้องเชื่อมวิสัยทัศน์กับแผนที่ทำได้ อัตตัญญุตา รู้จักตน นักการเมืองต้องตระหนักศักยภาพและข้อจำกัด กล้ายอมรับข้อบกพร่อง มองประชาชนเป็นหุ้นส่วน ผู้ส่งสารจริงใจ รับผิดชอบ และสอดคล้องการกระทำ มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ นักการเมืองต้องรู้ขอบเขต ไม่สัญญาเกินจริง และสอดคล้องงบประมาณ ช่องทางเหมาะสม ไม่ฟุ่มเฟือย ประชาชนใช้วิจารณญาณตรวจสอบ กาลัญญุตา รู้จักกาล ผู้ส่งสารต้องเลือกเวลาพูดอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเติมสถานการณ์หรือสร้างความขัดแย้ง สารต้องทันต่อปัญหา ช่องทางต้องไม่รบกวนประชาชนเกินไป และผู้รับสารควรไตร่ตรองข้อมูลอย่างมีเหตุผล ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน มีความหลากหลาย นักการเมืองต้องเข้าใจบริบทพื้นที่ รับฟังทุกกลุ่ม สารต้องสะท้อนปัญหาจริงและเสนอแนวทางที่เป็นไปได้ ช่องทางต้องเหมาะกับวิถีชีวิต และประชาชนควรพิจารณาข้อมูลรอบด้าน และปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล นักการเมืองต้องเข้าใจความหลากหลาย เลือกถ้อยคำเหมาะสม สารต้องตรงปัญหาแต่ละกลุ่ม ชัดเจน ตรวจสอบได้ ช่องทางสอดคล้องพฤติกรรมประชาชน และประชาชนควรใช้เหตุผลพิจารณานโยบาย และให้ความร่วมมือ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นกับประชาชนในจังหวัดระยอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านผู้ส่งสาร ด้านสาร ด้านช่องทางส่งสาร และด้านผู้รับสาร ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า การสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นในจังหวัดระยองยังคงมีทั้งศักยภาพและข้อจำกัดในหลายมิติ กล่าวคือ ในด้านผู้ส่งสาร นักการเมืองเริ่มตระหนักถึงบทบาทและความสำคัญของการสื่อสารทางการเมืองมากขึ้น แต่ยังขาดความต่อเนื่องและความลุ่มลึกในการสื่อสารกับประชาชน ขณะที่ด้านสารและด้านช่องทางส่งสาร เนื้อหาที่สื่อสารอาจยังไม่ชัดเจนเพียงพอ และการเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารยังไม่สามารถเข้าถึงประชาชนได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางหรือกลุ่มที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงสื่อ ส่วนด้านผู้รับสารนั้น ยังปรากฏข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และทักษะในการวิเคราะห์สารของประชาชน ดังนั้น การพัฒนาการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นจึงควรมุ่งยกระดับคุณภาพของสารให้มีความชัดเจนและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากยิ่งขึ้น เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและทั่วถึง พร้อมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ทางการเมืองของประชาชนควบคู่กันไป ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพิพัฒพงศ์ จิตธมโม (วงษ์ชาลี) (2565) เรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองไทย ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองในด้านผู้ส่งสาร ด้านสาร ด้านช่องทาง และด้านผู้รับสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชินกร สุจิตฺโต (ทองดี) (2564) เรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองสำหรับประชาชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า การสื่อสารทางการเมืองสำหรับประชาชนควรประกอบด้วยการรู้เข้าใจหลักการส่งสาร การรู้เท่าทันข้อมูลและเนื้อหาสื่อที่ตรงประเด็น ชัดเจนและชอบธรรม การรู้จักเลือกใช้สื่อหรือช่องทางที่หลากหลาย โดยเฉพาะสื่อสังคมออนไลน์ และการรู้คิดวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณบนพื้นฐานของสติและการพิจารณาข้อมูลที่ถูกต้องแท้จริง และข้อค้นพบดังกล่าวยังสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารทางการเมืองของ McNair (2018) ที่อธิบายว่า การรับรู้ทางการเมืองของประชาชนเกิดจากกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสาร สาร สื่อ และบริบททางสังคม โดยประชาชนไม่ได้เป็นเพียงผู้รับสารแบบเฉื่อยชา แต่เป็นผู้ตีความสารผ่านประสบการณ์ ความเชื่อและสภาพแวดล้อมทางสังคมของตนเอง ส่งผลให้การสื่อสารทางการเมืองเดียวกันอาจก่อให้เกิดการรับรู้และการตอบสนองที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มประชาชน

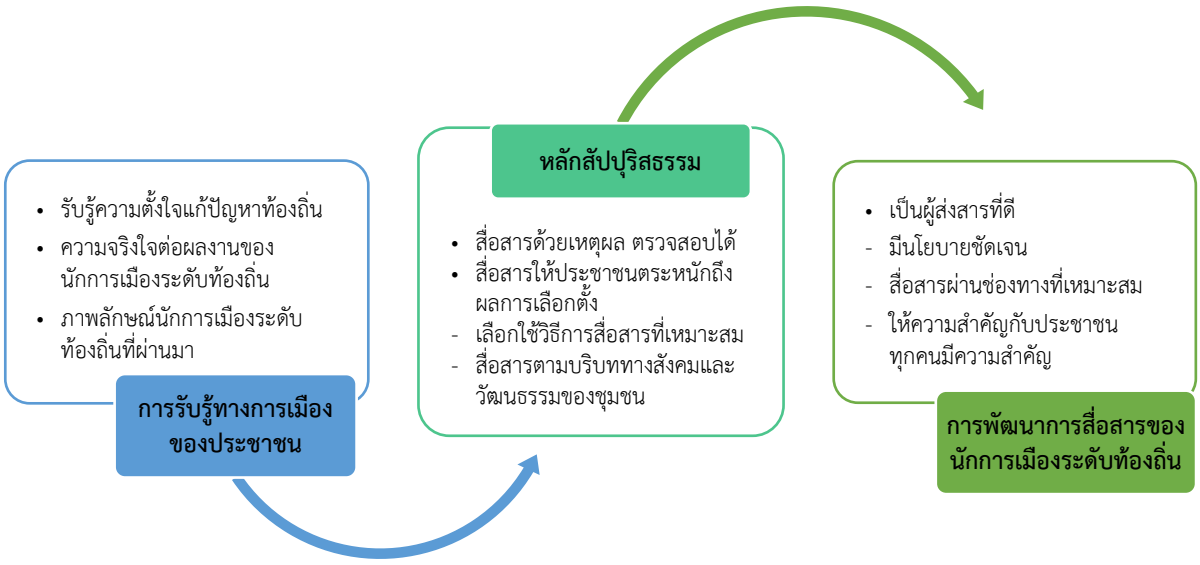
2. ปัจจัยการรับรู้ทางการเมืองที่ส่งผลต่อการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง สามารถอภิปรายได้ว่า การรับรู้ทางการเมืองของประชาชนเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารของนักการเมืองและกระบวนการตีความของผู้รับสาร โดยเฉพาะประสบการณ์ตรงของประชาชน เช่น การเคยได้รับการช่วยเหลือหรือการได้พบเห็นการปฏิบัติงานของนักการเมือง ซึ่งส่งผลให้เกิดความเชื่อถือหรือความไม่เชื่อถืออย่างเป็นรูปธรรม และมีอิทธิพลต่อการตีความสารอย่างลึกซึ้งและมั่นคง นอกจากนี้ การรับรู้จากสังคมยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญ เนื่องจากประชาชนมักได้รับอิทธิพลจากครอบครัว ผู้นำชุมชน และเครือข่ายทางสังคม ซึ่งมีบทบาทในการหล่อหลอมบรรทัดฐาน ค่านิยม และความเชื่อ ทำให้สารที่นักการเมืองสื่อออกไปอาจถูกขยายความหรือบิดเบือนไปตามบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน ขณะเดียวกันอิทธิพลของสื่อมีบทบาทสำคัญในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ผู้รับสารในปัจจุบันมีระดับวิจารณญาณสูงขึ้น ไม่ได้ยอมรับสารโดยตรง หากแต่มีการนำไปเปรียบเทียบกับประสบการณ์ส่วนบุคคลและบริบททางสังคมของตนเองก่อนการตัดสินใจ ดังนั้น นักการเมืองท้องถิ่นจึงควรสื่อสารอย่างจริงใจ สม่ำเสมอและสอดคล้องกับประสบการณ์ของประชาชน โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิผลควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง

ที่ประชาชนสามารถรับรู้และสัมผัสได้จริง ทั้งนี้ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกษิดิศ รอดน้อย (2566) พบว่า ปัจจัยด้านสื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลของประชาชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารทางการเมืองที่อธิบายว่า การรับรู้ทางการเมืองของประชาชนมิได้เกิดจากข้อมูลข่าวสารเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากกระบวนการประเมิน ตีความ และเปรียบเทียบข้อมูลกับประสบการณ์และสภาพแวดล้อมทางสังคมของตนเอง ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติ ความไว้วางใจ และพฤติกรรมทางการเมืองในที่สุด ในส่วนของหลักสัปปุริสธรรม พบว่า มีเพียง 4 ด้าน ได้แก่ ธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) อัตถัญญุตา (รู้ความมุ่งหมาย) ปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล) และปริสัญญุตา (รู้จักชุมชนและสังคม) ที่สามารถเข้าสมการพยากรณ์ได้ ซึ่งสะท้อนว่า องค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์โดยตรงกับกระบวนการสื่อสารทางการเมือง กล่าวคือ ธัมมัญญุตา ช่วยให้นักการเมืองเข้าใจสาเหตุของปัญหาและสามารถสื่อสารได้ตรงประเด็น อัตถัญญุตาช่วยให้การสื่อสารมีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน ปุคคลัญญุตาส่งเสริมความสามารถในการเลือกวิธีการและเนื้อหาการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ส่วนปริสัญญุตาทำให้นักการเมืองเข้าใจบริบททางสังคม วัฒนธรรม และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างรอบด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรยุทธ ชะนิล (2566) ที่พบว่า หลักสัปปุริสธรรมมีอิทธิพลต่อการสร้างความนิยมทางการเมืองในการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาพิพัฒพงศ์ จิตธมฺโม (วงษ์ชาลี) (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมเข้ากับกระบวนการสื่อสารทางการเมืองสามารถยกระดับประสิทธิผลของการสื่อสารได้อย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันผลการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่า อัตตัญญุตา (รู้จักตน) มัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) และกาลัญญุตา (รู้จักกาลเวลา) ไม่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการพยากรณ์ แม้ว่าตามหลักทฤษฎีจะเป็นองค์ประกอบสำคัญของนักการเมืองที่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ประชาชนสามารถรับรู้ได้ค่อนข้างยากเมื่อเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการสื่อสารที่แสดงออกโดยตรง อีกทั้งอาจมีความสัมพันธ์ร่วมกับตัวแปรด้านธัมมัญญุตา อัตถัญญุตา ปุคคลัญญุตา และปริสัญญุตา จนทำให้อำนาจในการพยากรณ์ซ้ำซ้อนกัน เมื่อวิเคราะห์ร่วมกันในแบบจำลองจึงไม่สามารถเพิ่มความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนของการสื่อสารทางการเมืองได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่งผลให้ถูกตัดออกจากสมการตามหลักการคัดเลือกตัวแปรของวิธี Stepwise อย่างไรก็ตาม มิได้หมายความว่าหลักธรรมทั้ง 3 ด้านดังกล่าวไม่มีความสำคัญต่อการสื่อสารทางการเมือง แต่สะท้อนว่า ในบริบทของการเลือกตั้งท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ประชาชนให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่เข้าใจปัญหา เข้าใจเป้าหมาย เข้าใจประชาชน และเข้าใจบริบทของชุมชนมากกว่าปัจจัยภายในที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้โดยตรง

3. การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง สามารถอภิปรายได้ว่า หลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบคุณธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาการสื่อสารทางการเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) ทำให้นักการเมืองสามารถวิเคราะห์ปัญหาและสื่อสารบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มุ่งประโยชน์ส่วนรวม และตรวจสอบได้ อัตถัญญุตา (รู้จักเป้าหมาย) ช่วยกำหนดทิศทางการสื่อสารให้ชัดเจน โดยเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม อัตตัญญุตา (รู้จักตน) ส่งเสริมให้นักการเมืองตระหนักถึงศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง มีความจริงใจและสื่อสารอย่างสอดคล้องกับการกระทำ มัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) ช่วยให้การสื่อสารอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสม ไม่เกินจริง และสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ ขณะที่กาลัญญุตา (รู้จักกาลเวลา) ทำให้การสื่อสารมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่สร้างความขัดแย้ง และตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างทันท่วงที ส่วนปริสัญญุตา (รู้จักชุมชนและสังคม) และปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล) ช่วยให้นักการเมืองเข้าใจบริบท ความหลากหลาย และความต้องการของประชาชนแต่ละกลุ่ม สามารถเลือกใช้เนื้อหา ภาษา และช่องทางการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

สะท้อนปัญหาที่แท้จริงและเสนอแนวทางที่เป็นไปได้ ทั้งนี้ ในส่วนของผู้รับสาร ประชาชนควรใช้วิจารณญาณในการพิจารณาข้อมูลข่าวสาร และมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างสร้างสรรค์ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ ยะคำ และคณะ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อสารที่มีความโปร่งใส ชัดเจนและสอดคล้องกับประสบการณ์ของประชาชน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งในระดับท้องถิ่น อีกทั้งยังสอดคล้องกับข้อค้นพบของนัทธมน กันเกา และศุภสวัสดิ์ ชัชวาล (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารอย่างมีความรับผิดชอบและยึดหลักความถูกต้องสามารถลดปัญหาการทุจริตเลือกตั้ง และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการเลือกตั้งได้ นอกจากนี้ ยังสัมพันธ์กับข้อมูลของสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง (2566) ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพของนักการเมืองถือเป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นให้ประชาชนออกไปใช้สิทธิเลือกตั้งอย่างมีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการสื่อสารของนักการเมือง
ในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง

จากภาพที่ 1 การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการสื่อสารของนักการเมือง ในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ทางการเมืองของประชาชนเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของกระบวนการสื่อสารทางการเมือง โดยเกิดจากการรับรู้ความตั้งใจในการแก้ไขปัญหาท้องถิ่น ความจริงใจจากผลงานที่ผ่านมา และภาพลักษณ์ทางการเมืองที่ประชาชนเคยได้รับรู้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และการเปิดรับสารทางการเมืองของประชาชน หากนักการเมืองสามารถสื่อสารได้สอดคล้องกับประสบการณ์และความคาดหวังของประชาชน จะช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมและเพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสารทางการเมือง

ในกระบวนการพัฒนาการสื่อสาร หลักสัปปุริสธรรมทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการกำกับพฤติกรรมการสื่อสารของนักการเมือง ประกอบด้วย การสื่อสารด้วยเหตุผลและข้อเท็จจริงที่ตรวจสอบได้ การสื่อสาร

เพื่อให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการเลือกตั้ง การเลือกใช้วิธีการและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ตลอดจนการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน หลักธรรมดังกล่าวช่วยยกระดับคุณภาพของการสื่อสารให้มีความโปร่งใส น่าเชื่อถือ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือ การพัฒนาการสื่อสารของนักการเมืองระดับท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนผ่านการเป็นผู้ส่งสารที่ดี การมีนโยบายที่ชัดเจน การเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม และการให้ความสำคัญกับประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาการสื่อสารทางการเมืองที่มีประสิทธิภาพควรเริ่มจากความเข้าใจการรับรู้ของประชาชน แล้วนำหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการกำหนดเนื้อหา วิธีการ และพฤติกรรมการสื่อสาร อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นักการเมืองควรกำหนดนโยบายการสื่อสารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และอิงข้อมูลจริง เพื่อลดความคลุมเครือและสร้างความน่าเชื่อถือ

2. นักการเมืองควรมีนโยบายส่งเสริมกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสื่อสาร เช่น เวทีสาธารณะและช่องทางรับฟังความคิดเห็น

3. นักการเมืองควรมีนโยบายพัฒนามาตรฐานจริยธรรมการสื่อสารทางการเมือง เพื่อให้การสื่อสารมีความรับผิดชอบและเคารพประชาชนทุกกลุ่ม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. นักการเมืองควรลงพื้นที่พบประชาชนอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารแบบเผชิญหน้าเพื่อสร้างความไว้วางใจ

2. นักการเมืองควรใช้ช่องทางสื่อสารหลากหลาย ทั้งสื่อดิจิทัลและชุมชน เพื่อเข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม

3. นักการเมืองควรรับฟังความคิดเห็นและสะท้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ปรับสารให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะการสื่อสารของนักการเมือง เช่น ภาวะผู้นำและความน่าเชื่อถือ ที่ส่งผลต่อการรับรู้ของประชาชน

2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารระหว่างพื้นที่หรือบริบททางสังคมที่แตกต่างกัน เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสม

3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของสื่อดิจิทัลและนวัตกรรมการสื่อสารใหม่ ๆ ต่อประสิทธิภาพการสื่อสารทางการเมืองระดับท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กษิดิศ รอดน้อย. (2566). ความทันสมัยทางการเมืองที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของประชาชนในการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จุฑารัตน์ ยะคำ และคณะ. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในเทศบาลตำบลทับมา อำเภอเมือง จังหวัดระยอง. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7(4), 81–93.

ธีรยุทธ ชะนิล. (2566). การประยุกต์หลักพุทธธรรมและการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมือง เพื่อสร้างความนิยมสำหรับการเลือกตั้งระดับท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นัทธมน กันเกา และศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. (2566). แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตเลือกตั้งท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(1), 95–111.

พระครูใบฎีกาวิชาญ วิสุทโธ. (2565). การสื่อสารทางการเมืองในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 6(1), 109–120.

พระชินกร สุจิตฺโต (ทองดี). (2564). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองสำหรับประชาชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาพิพัฒพงศ์ จิตธมฺโม (วงษ์ชาลี). (2565). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารของนักการเมืองไทย. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 23(2), 149–158.

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

สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง. (2566). ผลการไปใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรประจำปี 2566. ระยอง: สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดระยอง.

Likert, R. (1967). New Patterns of Management. New York: McGraw-Hill.

McNair, B. (2018). An introduction to political communication (6th ed.). London, UK: Routledge.

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

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน

BUDDHADHAMMA INTEGRATION FOR STRENGTHENING COMMUNITY'S STRENGTH OF THE COMMITTEE OF BAN YOD VOLUNTEER DEVELOPMENT AND SELF-DEFENSE VILLAGE, YOD SUB-DISTRICT, SONGKHWAE DISTRICT, NAN PROVINCE

เมธา สีคำ*, พระครูสุตนันทบัณฑิต (วัชรพงษ์ ปล้องขัน), ธีรทัศน์ โรจน์กิจจากุล
Metha Seekham*, Phrakrusutananthapandit (Watcharapong Plongkhun), Theeratas Rojkitjakul
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: metha_cav.15@hotmail.com
Received May 4, 2026; Revised May 19, 2026; Accepted June 15, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับชุมชนเข้มแข็ง 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับชุมชนเข้มแข็ง และ 3. นำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 185 คน มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาจากสถิติเชิงพรรณนา เป็นความเรียง ตารางแจกแจงความถี่ เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับชุมชนเข้มแข็ง พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับชุมชนเข้มแข็ง พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 และ 3. พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน โดยใช้หลักอปริหานิยธรรม เป็นแนวทางการปฏิบัติ ให้เกิดการขับเคลื่อนงานพัฒนาหมู่บ้านให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติการพัฒนา 5 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาสังคมด้วยการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจด้วยการสร้างระบบเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนให้เกิดความมั่นคงยั่งยืน ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมโดยให้คนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างสมดุล ด้านความปลอดภัยและสถาบันด้วยการสร้างระบบเฝ้าระวังภัยภายในชุมชนและการปลูกฝังอุดมการณ์ให้คนในชุมชนเกิดความรักในสถาบัน และด้านการมีส่วนร่วมด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มวัย ได้มีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนร่วมกัน

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, หลักอปริหานิยธรรม, เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง

Abstract

This research article aimed to: 1. to study the level of community strength; 2. to examine the relationship between Aparihaniyadhamma principles and community strength; and 3. to propose a Buddhist-integrated approach for strengthening the community of the Central Committee of Ban Yot Village Volunteer Development and Self-Defense Group, Yot Subdistrict, Song Khwae District, Nan Province. This study employed a mixed-methods research design. Quantitative data were collected through questionnaires from 185 respondents and analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Qualitative data were obtained through in-depth interviews with 10 key informants and analyzed using content analysis. The findings were presented in descriptive form and frequency distribution tables to support the quantitative results.

The findings revealed that: 1. the overall level of community strength was at the highest level in all aspects; 2. the relationship between Aparihaniyadhamma principles and community strength was positive at a very high level, with statistical significance at the 0.01 level; and 3. the Buddhist-integrated approach for strengthening the community was based on the application of Aparihaniyadhamma principles as practical guidelines for driving village development successfully across five dimensions: social development through improving the quality of life of all citizens; economic development through establishing a sustainable community-based economic system; environmental conservation through promoting a balanced coexistence between people and nature; security and institutional development through creating community surveillance systems and fostering loyalty to national institutions; and participation through encouraging people of all age groups to express opinions and engage in community activities collectively.

Keywords: Buddhadhamma Integration, Aparihaniyadhamma Principles, Community Strengthening

บทนำ

หมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (หมู่บ้าน อพป.) เป็นโครงการสำคัญระดับชาติที่มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของหมู่บ้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การปกครอง และการป้องกันตนเองตามสภาพของการรวมตัวของราษฎรในหมู่บ้าน 2. เพื่อพัฒนา ประชาชนให้เกิดความตื่นตัว มีความรับผิดชอบและร่วมมือในการบริหารงานการปกครองหมู่บ้านและร่วมกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้านของตน และ 3. เพื่อผนึกกำลังประชาชนให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่จะรับผิดชอบในการต่อต้านการแทรกซึมบ่อนทำลาย ด้วยตัวของตัวเองเป็นหลัก โดยอาศัยการสนับสนุนจากภาครัฐให้น้อยที่สุด (พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522, 2522) และตั้งแต่ในอดีตจนถึงปัจจุบัน การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน ก็ยังคงเป็นเป้าหมายสำคัญที่ รัฐบาลต้องการให้มีการขับเคลื่อนไปอย่างเป็นรูปธรรม และมีความยั่งยืน เพราะชุมชนถือว่าเป็นรากฐานของประเทศ หากชุมชนมีความเข้มแข็งประเทศชาติก็จะมั่นคง และพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้มี การกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ขึ้นมา เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อันจะก่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ คือ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยมีวิสัยทัศน์ประเทศ คือ

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ” คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” (สำนักกิจการความมั่นคงภายใน, 2567)

หมู่บ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ได้ถูกจัดตั้งให้เป็นหมู่บ้าน อพป. ลำดับที่ 1580 เมื่อปี พ.ศ.2523 และได้มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานการบริหารจัดการหมู่บ้าน โดยคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง ตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการแต่ละฝ่ายมาจนถึงปัจจุบัน และถึงแม้ปัจจุบันสถานการณ์ด้านความมั่นคงและความไม่สงบเรียบร้อยได้เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่หลากหลาย มีความสลับซับซ้อน รุนแรง ส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง โดยเฉพาะปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด และปัญหาภัยพิบัติทางธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหมู่บ้านให้มีภูมิคุ้มกัน ครอบคลุมในทุกมิติ สามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะปัจจุบัน เป็นหมู่บ้านที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ฉะนั้น กระบวนการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง คือการส่งเสริมให้ผู้นำและคนในชุมชนเกิดความคิด ความตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเอง รวมถึงเชื่อมั่นในความสามารถที่จะคิด ตัดสินใจ และลงมือทำได้อย่างอิสระ เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาทั้งของตนเองและส่วนรวม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคนในกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและต่อยอดไปสู่การพัฒนากิจกรรมอื่นอย่างต่อเนื่อง จนนำไปสู่ความเข้มแข็งของชุมชนในหลายด้าน เช่น เศรษฐกิจ การปกครอง และภูมิปัญญาท้องถิ่น (กัมพล เพ็ชรล้อมทอง และคณะ, 2564)

หลักอปริหานิยธรรม เป็นหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่มีความสอดคล้องกับการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง เพราะเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นให้ทุกคนมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในชุมชน ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในสังคมได้อย่างแท้จริง ประกอบด้วย 1. หลักการประชุมกันเป็นนิตย์ 2. การเริ่มประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่พึงกระทำโดยพร้อมเพรียงกัน 3. การไม่แก้ไขหรือยกเลิกกฎระเบียบของชุมชนโดยพลการ และยอมรับมติเสียส่วนใหญ่ของที่ประชุม 4. การเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส 5. การสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส 6. การส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และ 7. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ รักชาติ บำรุงศาสนา เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ (ที.ม. 10/134/78) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องพุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน โดยศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่กล่าวมาข้างต้นว่าจะส่งผลทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างกลมกลืน และสร้างชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน ได้อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทนำเสนอเป็นความเรียงประกอบตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน และมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป รวมจำนวน 342 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดน่าน, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ บ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน และมีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 185 คน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ให้การสัมภาษณ์เชิงลึก โดยพิจารณาคัดเลือกจากบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัย เป็นผู้มีประสบการณ์ตรง สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จำนวน 10 รูปหรือคน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ๆ ละ 2 รูปหรือคน ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้นำท้องที่หรือคณะกรรมการหมู่บ้าน และกลุ่มตัวแทนประชาชน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหลักอปริหานิยธรรม 7 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งในการขับเคลื่อนงานภายใต้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหมู่บ้านให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติการพัฒนา

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่บ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน จำนวน 185 ชุด และเก็บแบบสอบถาม คืนครบถ้วนทั้ง จำนวน 185 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยขออนุญาตใช้วิธีจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและสถิติอนุมาน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา นำมาสังเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย และนำเสนอในรูปแบบความเรียง พร้อมตารางแจกแจงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสนับสนุนและเชื่อมโยงกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

1. ระดับการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.29) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

การเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอดตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาสังคม	4.74	0.41	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ	4.81	0.36	มากที่สุด
3. ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4.81	0.39	มากที่สุด
4. ด้านความปลอดภัยและสถาบัน	4.86	0.30	มากที่สุด
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.91	0.25	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.83**	**0.29**	**มากที่สุด**

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก (R=0.876**) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยภาพรวม	ตัวแปรตาม				
ตัวแปรอิสระ		1. ด้านการพัฒนาสังคม	2. ด้าน การพัฒนาเศรษฐกิจ	3. ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4. ด้านความปลอดภัยและสถาบัน	5. ด้านการมีส่วนร่วม
หลักอปริหานิยธรรม	**0.876****	**0.819****	**0.787****	**0.674****	**0.734****	**0.722****
1. การประชุมกันเป็นนิตย์	**0.682****	0.776**	0.690**	0.471**	0.513**	0.435**
2. การเริ่มประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่พึงกระทำโดยพร้อมเพรียงกัน	**0.740****	0.622**	0.691**	0.541**	0.669**	0.668**
3. การไม่แก้ไขหรือยกเลิกกฎระเบียบของชุมชนโดยพลการและยอม รับมติเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม	**0.683****	0.699**	0.617**	0.497**	0.596**	0.475**

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน (ต่อ)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		ตัวแปรตาม				
ตัวแปรอิสระ	การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยภาพรวม	1. ด้านการพัฒนาสังคม	2. ด้าน การพัฒนาเศรษฐกิจ	3. ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4. ด้านความปลอดภัยและสถาบัน	5. ด้านการมีส่วนร่วม
4. การเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส	**0.676****	0.551**	0.592**	0.497**	0.630**	0.665**
5. การสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส	**0.676****	0.689**	0.631**	0.539**	0.510**	0.467**
6.การส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม	**0.723****	0.637**	0.629**	0.561**	0.601**	0.683**
7. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ รักชาติบำรุงศาสนาเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	**0.722****	0.525**	0.504**	0.726**	0.618**	0.763**

3. พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ประกอบด้วยหลัก อปริหานิยธรรม 7 ประการ คือ 1. การประชุมกันเป็นนิตย์ 2. การเริ่มประชุม เลิกประชุม และทำกิจที่พึงกระทำโดยพร้อมเพรียงกัน 3. การไม่แก้ไขหรือยกเลิกกฎระเบียบของชุมชนโดยพลการ และยอมรับมติเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม 4. การเคารพเชื่อฟังผู้อาวุโส 5. การสงเคราะห์ และช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส 6. การส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม และ 7. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ รักชาติ บำรุงศาสนา เทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยนำหลักการปฏิบัติตามหลักธรรมเหล่านี้มาประกอบการขับเคลื่อนงานในการพัฒนาหมู่บ้านให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาสังคม 2. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ 3. ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 4. ด้านความปลอดภัยและสถาบัน 5. ด้านการมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าหลักอปริยธรรม ส่งผลทำให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ คนในชุมชนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสันติสุข อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างกลมกลืน และกลายเป็นชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน อย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน พบว่าการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการฯ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารจัดการและพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในทุกมิติ ทั้งศักยภาพของกลไกผู้นำ ความตระหนักรู้ในการมีส่วนร่วมของประชาชน มีภาคีเครือข่ายให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ

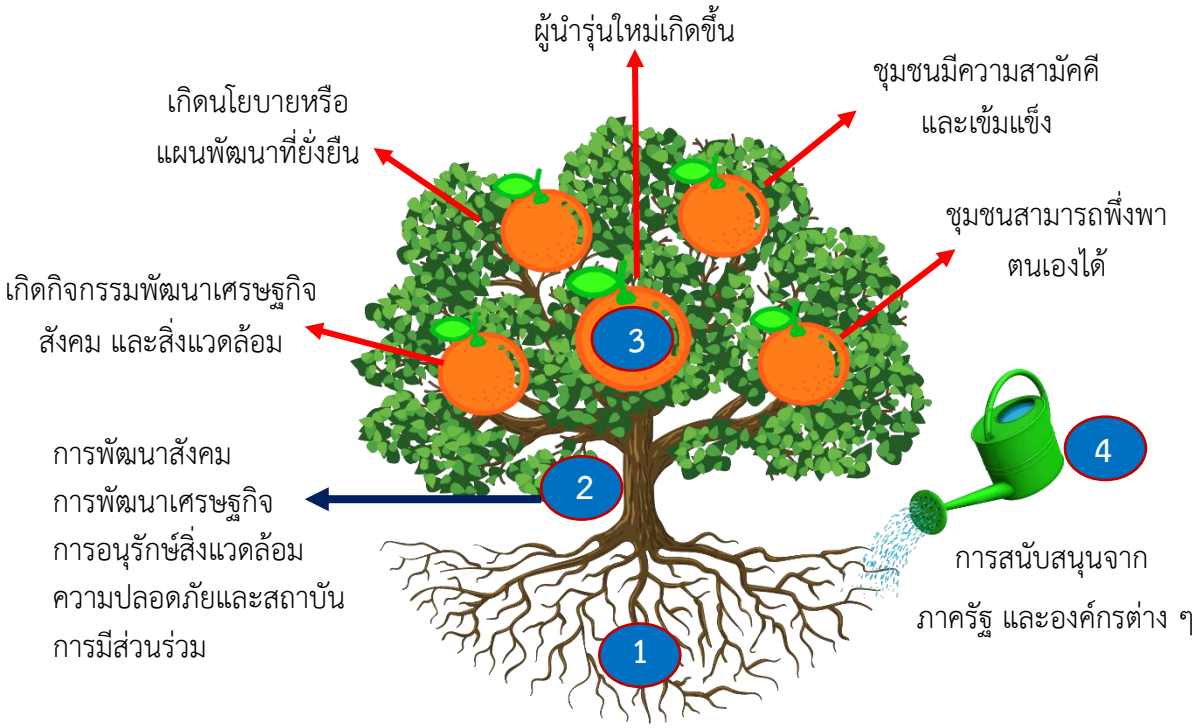
ทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ จนส่งผลทำให้หมู่บ้านมีความพร้อมสู่การเป็นชุมชนต้นแบบ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฉันทณา แสงสุวรรณถาวร (2565) ที่พบว่า สภาพการพัฒนาหมู่บ้านรักษาศีล 5 บ้านกำแพงดิน อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ตามหลักภาวนา 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอปริหานิยธรรมกับชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก (R = 0.876**) แสดงให้เห็นว่า การยึดหลักอปริหานิยธรรมจะช่วยส่งผลทำให้ชุมชนมีความเข้มแข็งได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระคำรณ อติภทฺโท (ทองน้อย) และพระครูนิวิฐศีลขันธ์ (2563) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการเชิงเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนของกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข่ากับหลักอปริหานิยธรรมในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงจึงยอมรับสมมติฐาน

3. พุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน โดยการบูรณาการหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการ มาเป็นหลักปฏิบัติเพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนงานในการพัฒนาหมู่บ้านให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการพัฒนาสังคม ด้วยการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง ครอบคลุมทุกกลุ่มวัย 2. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยการสร้างระบบเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนให้เกิดความมั่นคงยั่งยืน ด้วยการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน 3. ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้วยการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติอย่างมีระบบ เพื่อฟื้นฟูและรักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศไว้ ให้คนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างสมดุล 4. ด้านความปลอดภัยและสถาบัน ด้วยการสร้างระบบเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยภายในชุมชน และการปลูกฝังอุดมการณ์ให้คนในชุมชนเกิดความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นสำคัญ และ 5. ด้านการมีส่วนร่วม ด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้เข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิชัย ริมสกุล และคณะ (2568) พบว่า การประยุกต์หลักอปริหานิยธรรมเพื่อการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ นั้นประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน โดยเปิดโอกาสให้คนในพื้นที่แสดงความคิดเห็น เสนอปัญหา และร่วมตัดสินใจผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การประชุมและการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงการลงมือดำเนินโครงการและติดตามผลให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและส่วนรวม นอกจากนี้ยังเน้นความสามัคคี ความเคารพต่อผู้นำ การปฏิบัติตามกติกาอย่างเป็นธรรม การส่งเสริมบทบาทของสตรี ตลอดจนการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี และการนำหลักคุณธรรมมาปรับใช้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนตำบลส้าน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้จากการวิจัย เรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งของคณะกรรมการกลางหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเองบ้านยอด ตำบลยอด อำเภอสองแคว จังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปสังเคราะห์เป็นแนวทางในการเสริมสร้างให้คณะกรรมการกลางหมู่บ้านได้นำไปบูรณาการหรือประยุกต์ใช้ให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีความยั่งยืน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย คือ “Tree Model” ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการสังเคราะห์การวิจัย “Tree Model”
ที่มา: ผู้วิจัย

จากภาพที่ 1 “Tree Model” หรือ โมเดลต้นไม้ เป็นแนวคิดเชิงภาพที่ใช้ “ต้นไม้” เป็นสัญลักษณ์แทนกระบวนการพัฒนา หรือการเติบโตของสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยเฉพาะในการพัฒนาชุมชน ซึ่งจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยทำให้ ชุมชนเกิดการพัฒนาและเติบโตอย่างเข้มแข็ง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ส่วน ประกอบด้วย

1. ราก (Roots) เป็นปัจจัยพื้นฐาน หรือต้นทุนของชุมชน เป็นส่วนที่หล่อเลี้ยงต้นไม้ เปรียบเสมือนทุนและทรัพยากรของชุมชน ได้แก่ ทุนทางศีลธรรม (หลักปริหานิยธรรม) ทุนมนุษย์ (ความรู้ ความสามารถของคนในชุมชน) ทุนสังคม (เครือข่ายความร่วมมือความไว้วางใจ) และทุนวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และความต้องการที่แท้จริงของประชาชน

2. ลำต้น (Trunk) เป็นกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ลำต้นเป็นสิ่งที่เชื่อมรากกับผล เปรียบได้กับกระบวนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ของคนในชุมชน ได้แก่ การขับเคลื่อนงานพัฒนาหมู่บ้านให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติการพัฒนา 5 ด้าน ประกอบด้วย 1.ด้านการพัฒนาสังคม โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่มวัย ด้วยการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมตามความจำเป็น 2.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนให้เกิดความมั่นคงยั่งยืน ด้วยการพัฒนาอาชีพเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้กับคนในชุมชน 3.ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติอย่างมีระบบ เพื่อฟื้นฟูและรักษาความสมบูรณ์ของระบบ

นิเวศไว้ ให้คนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างสมดุล 4.ด้านความปลอดภัยและสถาบัน โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบเฝ้าระวังและรักษาความปลอดภัยภายในชุมชน และการปลูกฝังอุดมการณ์ให้คนในชุมชนเกิดความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นสำคัญ 5.ด้านการมีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มวัย ได้เข้ามามีบทบาทในการแสดงความคิดเห็น และทำกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนร่วมกัน

3. กิ่ง ใบ ดอก ผล (Branches, Leaves, Fruit) เป็นผลลัพธ์และความยั่งยืน ซึ่งส่วนนี้แทน ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ได้แก่ ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ เกิดกิจกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้นำรุ่นใหม่เกิดขึ้น เกิดนโยบายหรือแผนพัฒนาที่ยั่งยืน ชุมชนมีความสามัคคีและเข้มแข็ง

4. ปุ๋ยและน้ำ Fertilizer and Water เป็นปัจจัยภายนอกที่ช่วยให้ต้นไม้เกิดการเจริญเติบโต ได้อย่างสมบูรณ์ เปรียบเสมือน การได้รับการสนับสนุนจาก ภาครัฐ หรือองค์กรต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้ชุมชนเกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็วและมีความต่อเนื่อง

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ฝ่ายความมั่นคง ที่ว่าการอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ควรกำหนดนโยบายส่งเสริม การมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้มากที่สุด

2. ฝ่ายความมั่นคง ที่ว่าการอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการฯ ให้เป็นผู้นำชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่อง

3. ฝ่ายความมั่นคง ที่ว่าการอำเภอสองแคว จังหวัดน่าน ควรส่งเสริมการเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของหมู่บ้านและสามารถขยายผลความสำเร็จสู่พื้นที่อื่น ๆ ได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะกรรมการฯ ควรส่งเสริมให้มีการนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารชุมชน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. คณะกรรมการฯ ควรมีการพัฒนาต่อยอดจัดตั้งชุมชน เป็นศูนย์เรียนรู้หรือเครือข่าย ความร่วมมือระหว่างหมู่บ้าน เพื่อเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางพุทธธรรม

3. คณะกรรมการฯ ควรส่งเสริม และขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคม เรื่องการดูแลกลุ่มเปราะบางในด้านต่าง ๆ เพื่อความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น รวมถึงส่งเสริมพัฒนาบทบาทสตรีได้มีส่วนร่วมในสังคม ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความเสมอภาค และความเข้มแข็งของชุมชน

4. คณะกรรมการฯ ควรมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ เรื่องการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและสร้างรายได้ให้ชุมชน

5. คณะกรรมการฯ ควรมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม เรื่องการบริหารจัดการขยะที่เป็นระบบ เพื่อให้ชุมชนสะอาด เป็นระเบียบ

6. คณะกรรมการฯ ควรมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสถาบัน โดยอาศัยความร่วมมือของคนในหมู่บ้าน ในการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติในวาระโอกาสสำคัญต่าง ๆ เพิ่มความถี่ในการจัดเวรยาม วิเคราะห์และกำหนดจุดเสี่ยงให้ครอบคลุมทั้งหมู่บ้าน เพื่อป้องกันและลดเหตุอันตรายในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. คณะกรรมการฯ ควรมีการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานของหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและเข้าร่วมกิจกรรมของหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลไกและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ในแต่ละบริบทที่แตกต่างกันของชุมชน

2. ควรศึกษารูปแบบการประเมินผลเชิงปฏิบัติการและเครื่องมือติดตามผลที่ใช้งานง่าย และสามารถนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแผนงานได้อย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักธรรมอื่นมาประยุกต์ให้การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เช่น อิทธิบาท 4 สังคหวัตถุ 4 และทิฏฐธัมมิกัตถประโยชน์ 4 เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กัมพล เพ็ชรล้อมทอง และคณะ. (2564). กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนแบบพึ่งพาตน. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(12), 354–368.

ฉันทณา แสงสุวรรณถาวร. (2565). การพัฒนาชุมชนเข้มแข็งเพื่อยกระดับเป็นหมู่บ้านรักษาศีล 5 ต้นแบบ : กรณีศึกษา บ้านกำแพงดิน อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร. Journal of Roi Kaensarn Academi, 7(2), 56–69.

พระคำรณ อติภทฺโท (ทองน้อย) และพระครูนิวิฐศีลขันธ์. (2563). การบริหารจัดการเชิงเครือข่ายเศรษฐกิจชุมชนของกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกข่า ตามหลักอปริหานิยธรรมในเขตเทศบาลตำบลทุ่งน้อย อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร. วารสารวิจยวิชาการ, 3(2), 27–40.

พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522. (2522, 10 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 96 ตอนที่ 75. หน้า 18.

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

เมธิชัย ริมสกุล และคณะ. (2568). การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการขององค์การบริหารส่วนตำบลส้าน อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โดยการประยุกต์ตามหลักอปริหานิยธรรม. วารสารสันตยาภิวัฒน์, 3(2), 228–243.

สำนักกิจการความมั่นคงภายใน. (2567). ทำความรู้จัก !! หมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (หมู่บ้าน อพป.). สืบค้นเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2567 จาก https://multi.dopa.go.th/isab/news/cate8/view536.

สำนักงานสถิติจังหวัดน่าน. (2567). รายงานสถิติจังหวัดน่าน พ.ศ. 2567. น่าน: สำนักงานสถิติจังหวัดน่าน.

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

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

การรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมตามกฎหมายไทย

ACQUISITION OF INHERITANCE BY BUDDHIST MONKS AS STATUTORY HEIRS UNDER THAI LAW

พระอุดมสิทธินายก (กำพล มาลัย)*, พระสิทธินิติธาดา (ชลัช พรหมะวัน), ธัชชนันท์ อิศรเดช
Phraudomsittinayok (Kamphol Malai)*, Phrasitthinititthada (Chalat Phrommawan), Thatchanan Isaradej
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: phraudomsitthinayok.mal@gmail.com
Received May 21, 2026; Revised June 14, 2026; Accepted June 22, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพทั่วไป ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม 2. ศึกษาเปรียบเทียบหลักกฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในไทยและต่างประเทศ และ 3. นำเสนอแนวทางการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมตามกฎหมายไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ เจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ นักวิชาการด้านกฎหมาย ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา จำนวน 17 รูปหรือคน และผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 10 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูลเอกสารและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ กฎหมาย คำพิพากษาศาลฎีกา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า

ผลการวิจัยพบว่า 1. การรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมเกี่ยวข้องกับกฎหมายพระธรรมวินัย และบริบททางสังคม แม้กฎหมายไทยจะกำหนดหลักเกณฑ์ไว้แล้ว แต่ยังพบปัญหาการตีความการบังคับใช้กฎหมาย กลไกจัดการทรัพย์มรดกที่ไม่ชัดเจน และความเข้าใจคลาดเคลื่อนของผู้เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การใช้สิทธิของพระภิกษุยังขาดความเป็นเอกภาพในทางปฏิบัติ 2. การเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับต่างประเทศพบว่า แต่ละประเทศมีแนวทางกำหนดสิทธิและข้อจำกัดของพระภิกษุแตกต่างกันตามระบบกฎหมาย บริบททางสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับศาสนา โดยกฎหมายไทยยังต้องอาศัยการตีความจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ร่วมกับกฎหมายคณะสงฆ์ ทำให้เกิดช่องว่างในทางปฏิบัติ ทั้งนี้การกำหนดสิทธิของพระภิกษุควรคำนึงถึงดุลยภาพระหว่างสิทธิทางกฎหมาย ความเหมาะสมแห่งสมณเพศและการยอมรับของสังคม โดยใช้หลักสุจริต 3 เป็นกรอบจริยธรรมกำกับการใช้สิทธิ และ 3. แนวทางการพัฒนากฎหมายควรดำเนินในลักษณะบูรณาการ 4 มิติ ได้แก่ มิติทางกฎหมาย มิติทางกระบวนการบังคับใช้ มิติทางสังคมและองค์ความรู้ และมิติทางจริยธรรม เพื่อสร้างความชัดเจน เป็นธรรม ลดข้อพิพาท และสอดคล้องกับบริบทพระพุทธศาสนาและสังคมไทย

คำสำคัญ: การรับมรดก, พระภิกษุ, ทายาทโดยธรรม

Abstract

This research aims to 1. study the general conditions, problems, and obstacles related to the inheritance of Buddhist monks as legal heirs; 2. compare the legal principles concerning the inheritance of Buddhist monks in Thailand and other countries; and 3. propose guidelines for developing Thai law regarding the inheritance of Buddhist monks as legal heirs. This qualitative research employed document analysis, in-depth interviews, and focus group discussions. Key informants were selected through purposive sampling and included 17 senior monks/individuals, including monastic administrators, legal scholars, experts in Buddhist law, and government officials involved in Buddhist administration. Ten experts were also selected for focus group discussions. Research instruments included document recording forms and semi-structured in-depth interview guides. Data were collected from academic documents, laws, Supreme Court judgments, relevant research, and in-depth interviews. Data was analyzed using content analysis and triangulation to verify its reliability.

The research findings revealed that: 1. inheritance by Buddhist monks as statutory heirs is related to law, monastic discipline, and social context. Although Thai law provides relevant rules, problems remain in legal interpretation, law enforcement, unclear mechanisms for managing inherited property, and misunderstandings among concerned parties. These issues have resulted in a lack of uniformity in the exercise of inheritance rights by Buddhist monks in practice. 2. The comparison between Thai and foreign laws showed that each country determines the rights and limitations of Buddhist monks differently, depending on its legal system, social context, and the relationship between the state and religion. Thai law still requires interpretation through the Civil and Commercial Code in conjunction with Sangha law, which creates practical gaps. Therefore, the determination of monks' inheritance rights should maintain a balance among legal rights, the propriety of monastic status, and social acceptance, with the Threefold Good Conduct applied as an ethical framework for guiding the appropriate exercise of rights; and 3. The development of law in this regard should be undertaken through an integrated approach in four dimensions: the legal dimension, the law enforcement process dimension, the social and knowledge dimension, and the ethical dimension. This approach aims to enhance clarity, fairness, dispute reduction, and consistency with the Buddhist and social context of Thailand.

Keywords: Inheritance, Buddhist Monks, Statutory Heirs

บทนำ

กฎหมายมรดกเป็นกฎหมายที่กำหนดผลทางทรัพย์สินเมื่อบุคคลถึงแก่ความตาย โดยมีหลักสำคัญว่าทรัพย์สิน สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดของผู้ตายที่ไม่ใช่เรื่องเฉพาะตัว ย่อมตกทอดแก่ทายาทตามที่กฎหมายกำหนด หลักการดังกล่าวมีขึ้นเพื่อมิให้ทรัพย์สินของผู้ตายกลายเป็นทรัพย์ไม่มีเจ้าของ และเพื่อให้การเปลี่ยนผ่านสิทธิในทรัพย์สินเป็นไปโดยมีหลักเกณฑ์แน่นอน ลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง และคุ้มครองประโยชน์ของทายาทตามกฎหมาย (ปุญญิศา สิชฌรังสี, 2562) ตามระบบกฎหมายไทย ทายาทผู้มีสิทธิรับ

มรดกแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ทายาทโดยธรรม และผู้รับพินัยกรรม ทายาทโดยธรรมเป็นผู้มีสิทธิรับมรดกตามลำดับญาติที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น ผู้สืบสันดาน บิดามารดา พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน และญาติในลำดับถัดไป ส่วนผู้รับพินัยกรรมเป็นผู้มีสิทธิรับทรัพย์สินของผู้ตายตามเจตนาที่ผู้ตายได้แสดงไว้ในพินัยกรรมก่อนถึงแก่ความตาย การแบ่งทายาทออกเป็น 2 ประเภทนี้สะท้อนให้เห็นว่า กฎหมายมรดกให้ความสำคัญทั้งต่อความสัมพันธ์ทางครอบครัวและเจตนาของเจ้ามรดกในการจัดการทรัพย์สินของตน (สำนักงานกิจการยุติธรรม, 2568)

เมื่อพิจารณากรณีพระภิกษุในฐานะทายาท จะเห็นได้ว่า การอุปสมบทมิได้ทำให้บุคคลสิ้นสภาพบุคคลตามกฎหมาย พระภิกษุจึงยังอาจเป็นผู้มีสิทธิรับมรดกได้ ทั้งในฐานะทายาทโดยธรรมและผู้รับพินัยกรรม หากมีความสัมพันธ์กับเจ้ามรดกหรือมีชื่อเป็นผู้รับประโยชน์ตามพินัยกรรม อย่างไรก็ตาม สถานะของพระภิกษุมีลักษณะพิเศษกว่าบุคคลทั่วไป เพราะพระภิกษุเป็นผู้ดำรงสมณเพศ อยู่ภายใต้พระธรรมวินัย และเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังให้ดำรงตนอย่างสมถะ ไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการแสวงหา การสะสม หรือการแย่งชิงทรัพย์สินในทางโลกโดยไม่จำเป็น (นรา ถิ่นนัยธร, 2564) ด้วยเหตุนี้ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จึงกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุไว้เป็นการเฉพาะ โดยเฉพาะมาตรา 1622 ซึ่งวางหลักว่าพระภิกษุที่เป็นทายาทโดยธรรมไม่อาจเรียกร้องเอาทรัพย์มรดกในระหว่างที่ยังอยู่ในสมณเพศได้ เว้นแต่จะลาสิกขาภายในกำหนดอายุความ แต่หากเป็นกรณีได้รับมรดกตามพินัยกรรม พระภิกษุย่อมมีสิทธิรับได้ตามกฎหมาย นอกจากนี้ มาตรา 1623 ยังกำหนดให้ทรัพย์สินที่พระภิกษุได้มาในระหว่างสมณเพศตกเป็นของวัดที่เป็นภูมิลำเนาเมื่อพระภิกษุมรณภาพ เว้นแต่ได้จำหน่ายไปในระหว่างชีวิตหรือโดยพินัยกรรม ส่วนมาตรา 1624 กำหนดให้ทรัพย์สินที่พระภิกษุมีอยู่ก่อนอุปสมบทยังคงเป็นมรดกตกแก่ทายาทได้ตามปกติ หลักเกณฑ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า กฎหมายมิได้ตัดสิทธิของพระภิกษุในทางมรดกโดยสิ้นเชิง แต่เป็นการจำกัดวิธีการใช้สิทธิให้สอดคล้องกับสถานะของสมณเพศและประโยชน์ของพระพุทธศาสนา (นรา ถิ่นนัยธร, 2564; ธีรศักดิ์ เงยวิจิตร และคณะ, 2565)

เจตนารมณ์ของกฎหมายในเรื่องนี้จึงอยู่ที่การรักษาสมดุลระหว่างสิทธิทางกฎหมายของพระภิกษุในฐานะบุคคลกับความเหมาะสมแห่งสมณเพศ กล่าวคือ กฎหมายยอมรับว่าพระภิกษุยังมีสถานะเป็นบุคคลและอาจมีสิทธิในทรัพย์สินได้ แต่ขณะเดียวกันก็วางข้อจำกัดบางประการเพื่อป้องกันมิให้พระภิกษุเข้าไปเกี่ยวข้องกับข้อพิพาทเรื่องมรดก การฟ้องร้อง หรือการแย่งชิงทรัพย์สินในลักษณะที่อาจกระทบต่อพระธรรมวินัยและศรัทธาของประชาชน หลักการนี้สะท้อนลักษณะเฉพาะของกฎหมายไทยที่มิได้พิจารณาเฉพาะสิทธิในทางแพ่งเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงบริบททางศาสนาและวัฒนธรรมของสังคมไทยควบคู่กันไป อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติบทบัญญัติดังกล่าวยังมีประเด็นที่ก่อให้เกิดปัญหาอยู่หลายประการ เช่น ความไม่ชัดเจนของคำว่า เรียกร้องเอาทรัพย์มรดก ความแตกต่างระหว่างสิทธิของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมกับผู้รับพินัยกรรม เงื่อนไขเรื่องการลาสิกขาเพื่อใช้สิทธิภายในกำหนดอายุความ การแยกทรัพย์สินที่มีอยู่ก่อนอุปสมบทกับทรัพย์สินที่ได้มาในระหว่างสมณเพศ ตลอดจนความเข้าใจที่ไม่ตรงกันของญาติ ทายาท วัด เจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชนทั่วไป ปัญหาเหล่านี้อาจนำไปสู่ข้อพิพาทระหว่างทายาทกับวัด ความล่าช้าในการจัดการทรัพย์มรดก ความไม่เป็นเอกภาพในการบังคับใช้กฎหมาย และผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของสังคมต่อการจัดการทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับพระภิกษุ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมตามกฎหมายไทย เพื่อทำความเข้าใจหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย รวมถึงแนวทางการพัฒนากฎหมายให้มีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาสภาพทั่วไป ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม ศึกษาเปรียบเทียบ

หลักกฎหมายของไทยกับต่างประเทศ และนำเสนอแนวทางการพัฒนากฎหมายที่คำนึงถึงทั้งสิทธิทางกฎหมาย ความเหมาะสมแห่งสมณเพศ พระธรรมวินัย และการยอมรับของสังคมไทย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไป ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบหลักกฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในไทยและต่างประเทศ
3. เพื่อนำเสนอการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมตามกฎหมายไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ อันประกอบไปด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร หรือการวิจัยเชิงเอกสาร และกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จากเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ นักวิชาการด้านกฎหมาย ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา จำนวน 17 รูปหรือคน

2.2 ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง จากเจ้าคณะผู้ปกครองคณะสงฆ์ นักวิชาการทางนิติศาสตร์ อัยการ และนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ตามลักษณะการเป็นตัวแทนของกลุ่มที่เหมาะสม จำนวน 10 รูปหรือคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. แบบบันทึกข้อมูลเอกสาร สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา งานวิจัย กฎหมาย คำพิพากษา และแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง และ 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งออกแบบให้มีข้อคำถามที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้าง เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ได้แก่ 1. ข้อมูลทุติยภูมิ โดยศึกษาจากตำรากฎหมาย มรดก หนังสือทางพระพุทธศาสนา บทความวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ คำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากแหล่งอิเล็กทรอนิกส์ที่น่าเชื่อถือ และ 2. ข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ พระภิกษุระดับผู้บริหารคณะสงฆ์ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา และเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกิจการพระพุทธศาสนา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาจัดระเบียบ แยกประเภท จัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่ออธิบายความหมายของข้อมูล ตีความปรากฏการณ์ที่ศึกษา และสังเคราะห์

ข้อค้นพบให้เชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์และแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผลการวิเคราะห์มีความถูกต้อง ครอบคลุม และน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไป ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม พบว่า การรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมเป็นประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องทั้งกับกฎหมาย พระธรรมวินัย และบริบททางสังคม แม้กฎหมายไทยจะกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิและข้อจำกัดของพระภิกษุไว้แล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังปรากฏปัญหาในการตีความ การบังคับใช้กฎหมาย และการยอมรับของสังคม ซึ่งส่งผลต่อความชัดเจนและประสิทธิภาพของกระบวนการทางกฎหมาย ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ 1. สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม สามารถสังเคราะห์เป็น 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความชัดเจนของโครงสร้างกฎหมาย การคุ้มครองทรัพย์สินของวัดและศาสนา การกำหนดข้อจำกัดในการใช้สิทธิของพระภิกษุเพื่อลดข้อพิพาท และการสร้างความเป็นระเบียบในสังคม ในประเด็นแรก กฎหมายมีลักษณะกำหนดโครงสร้างไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการแยกประเภททรัพย์สินก่อนอุปสมบทและระหว่างครองสมณเพศ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการตีความและการบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นระบบ ประเด็นที่สอง กฎหมายได้กำหนดกลไกในการคุ้มครองทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับวัด โดยเฉพาะการกำหนดให้ทรัพย์สินที่เกิดจากศรัทธาตกเป็นของวัด อันเป็นการรักษาผลประโยชน์ของพระพุทธศาสนา ประเด็นที่สาม การกำหนดข้อจำกัดในการใช้สิทธิของพระภิกษุ โดยเฉพาะการจำกัดการฟ้องร้องเรียกร้องมรดกในระหว่างครองสมณเพศ มีลักษณะเป็นกลไกที่ช่วยลดข้อพิพาทและรักษาสถานะของบรรพชิตให้ห่างจากความขัดแย้งทางกฎหมาย ขณะที่ประเด็นสุดท้าย กฎหมายมีบทบาทในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ลดข้อพิพาทในระดับชุมชน และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการจัดการทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ดังนั้น กฎหมายในประเด็นนี้มีลักษณะเป็นกลไกเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยงระหว่างการกำหนดสิทธิ การกำกับดูแล และการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมอย่างเป็นระบบ 2. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมสามารถสังเคราะห์เป็น 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การจำกัดสิทธิของพระภิกษุอันเกิดจากเงื่อนไขทางกฎหมาย ความไม่เป็นเอกภาพในการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย ความไม่สอดคล้องของบทบัญญัติกฎหมายกับข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ และความไม่ชัดเจนของกลไกทางกฎหมายในการจัดการทรัพย์มรดก ในประเด็นแรก การกำหนดเงื่อนไขให้พระภิกษุต้องลาสิกขาก่อนใช้สิทธิ รวมทั้งข้อจำกัดในการดำเนินคดี ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิในบางกรณี ประเด็นที่สอง ความแตกต่างในการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งระดับความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การดำเนินการในแต่ละกรณีขาดความเป็นเอกภาพ ประเด็นที่สาม บทบัญญัติกฎหมายบางประการยังไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ เช่น ระยะเวลาอายุความ ความซับซ้อนของข้อเท็จจริงและบริบททางสังคม อันส่งผลต่อการตีความและการปรับใช้กฎหมาย ขณะที่ประเด็นสุดท้าย การขาดกลไกที่ชัดเจนในการบริหารจัดการทรัพย์มรดกระหว่างที่พระภิกษุไม่สามารถใช้สิทธิได้ ส่งผลให้เกิดความไม่แน่นอนในการดำเนินการในทางปฏิบัติ ดังนั้น ปัญหาทางกฎหมายในประเด็นนี้จึงมีลักษณะเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและเชิงการบังคับใช้ที่เชื่อมโยงกัน ซึ่งส่งผลต่อความแน่นอนของสิทธิและประสิทธิภาพของกระบวนการทางกฎหมายโดยรวม 3. อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม สามารถสังเคราะห์เป็น 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้องและแรงกดดันทางสังคม

อุปสรรคด้านระบบการบริหารและการบังคับใช้กฎหมาย ความหลากหลายของบริบทพื้นที่และความซับซ้อนของคดี และความไม่สอดคล้องในเชิงการยอมรับระหว่างกฎหมายกับหลักพระธรรมวินัย ในประเด็นแรก ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของญาติโยมและประชาชนเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของพระภิกษุ รวมทั้งแรงกดดันทางสังคม มีผลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติตามกฎหมายในทางปฏิบัติ ประเด็นที่สอง อุปสรรคด้านระบบการบริหาร เช่น การขาดความเป็นเอกภาพในการประสานงาน การขาดความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่และการขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าและไม่เป็นระบบ ประเด็นที่สาม ความหลากหลายของบริบทชุมชนและความซับซ้อนของข้อเท็จจริงในแต่ละคดี ทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถดำเนินไปในรูปแบบเดียวกันได้ ขณะที่ประเด็นสุดท้าย ความแตกต่างในเชิงการยอมรับระหว่างหลักพระธรรมวินัยกับการรับรู้เรื่องสิทธิในทรัพย์สิน ส่งผลต่อการยอมรับและการนำกฎหมายไปใช้ในทางปฏิบัติ ดังนั้น อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายในประเด็นนี้จึงมีลักษณะเชื่อมโยงกันทั้งในระดับบุคคล ระบบ และสังคม ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการนำกฎหมายไปใช้ในทางปฏิบัติ

2. ผลการเปรียบเทียบหลักกฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในไทยและต่างประเทศ พบว่า หลักกฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายคณะสงฆ์ หลักพระธรรมวินัย และบริบททางสังคมของแต่ละประเทศ โดยแต่ละระบบกฎหมายมีแนวทางกำหนดสิทธิและข้อจำกัดแตกต่างกัน แต่ล้วนมุ่งสร้างดุลยภาพระหว่างสิทธิทางกฎหมาย ความเหมาะสมแห่งสมณเพศ และความสงบเรียบร้อยของสังคม ในบริบทของกฎหมายไทย พบว่า กฎหมายที่เกี่ยวข้องกระจายอยู่ในหลายฉบับ ได้แก่ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และหลักกฎหมายมรดกทั่วไป แม้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 1622 ถึงมาตรา 1624 จะวางหลักเกี่ยวกับสิทธิและการจัดการทรัพย์สินของพระภิกษุไว้แล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาการตีความ การใช้ดุลพินิจ ความซับซ้อนในการพิสูจน์ที่มาของทรัพย์สิน และการขาดแนวทางปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ขณะที่พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มีลักษณะเป็นกรอบด้านวินัยและจริยธรรมมากกว่ากฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์สินโดยตรง จึงยังต้องอาศัยกฎหมายแพ่งเข้ามาเติมเต็ม ในการเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ การวิจัยนี้เลือกศึกษาสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ศรีลังกา เมียนมา และอังกฤษ โดยพิจารณาจากความแตกต่างด้านระบบกฎหมาย บริบททางพระพุทธศาสนา และความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับศาสนา กล่าวคือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวเป็นประเทศเพื่อนบ้านที่มีพื้นฐานทางพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมใกล้เคียงกับไทย จึงเหมาะแก่การเปรียบเทียบในมิติของสังคมพุทธและบริบทภูมิภาค ศรีลังกาเป็นประเทศพระพุทธศาสนาเถรวาทที่มีการผสมผสานระหว่างกฎหมายของรัฐ จารีต และหลักศาสนา จึงสะท้อนแนวทางการจัดการสิทธิของพระภิกษุภายใต้โครงสร้างกฎหมายที่สัมพันธ์กับศาสนา เมียนมาเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับพระธรรมวินัยและข้อจำกัดเกี่ยวกับการถือครองทรัพย์สินของพระภิกษุ จึงช่วยให้เห็นแนวทางที่เน้นความเหมาะสมแห่งสมณเพศเป็นสำคัญ ส่วนอังกฤษเป็นตัวแทนของระบบกฎหมาย Common Law ที่รับรองสิทธิของนักบวชในฐานะบุคคลตามกฎหมายโดยไม่กำหนดข้อจำกัดจากสถานะทางศาสนา จึงช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างระบบกฎหมายที่มีพื้นฐานทางศาสนาพุทธกับระบบกฎหมายตะวันตก เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ พบว่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีแนวทางค่อนข้างเปิดกว้าง โดยรับรองสถานะของพระภิกษุในฐานะบุคคลตามกฎหมาย ศรีลังกาใช้ระบบผสมระหว่างกฎหมายรัฐ จารีต และหลักศาสนา พร้อมมีกลไกกำกับดูแลทรัพย์สิน เมียนมาเน้นพระธรรมวินัยเป็นกรอบหลักและจำกัดการถือครองทรัพย์สินในเชิงปฏิบัติ ส่วนอังกฤษใช้ระบบ Common Law ที่รับรองสิทธิของนักบวชในฐานะบุคคลตามกฎหมายอย่างเต็มรูปแบบ โดยไม่มีข้อจำกัดจากสถานะทางศาสนา ผลการเปรียบเทียบดังกล่าวสะท้อนว่า ประเทศที่มีพื้นฐานทางพระพุทธศาสนามักให้ความสำคัญกับความเหมาะสมแห่งสมณเพศและการยอมรับของสังคมควบคู่กับสิทธิทางกฎหมาย ขณะที่

ระบบกฎหมายตะวันตกให้ความสำคัญกับสถานะบุคคลและสิทธิในทรัพย์สินเป็นหลัก นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า หลักสุจริต 3 สามารถใช้เป็นกรอบจริยธรรมในการกำกับการใช้สิทธิของพระภิกษุ ได้แก่ กายสุจริต ช่วยกำกับความชอบธรรมในการได้มาซึ่งทรัพย์สิน วจีสุจริต ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและลดข้อพิพาทจากการสื่อสาร และมโนสุจริต ช่วยกำกับเจตนาและความไม่ยึดติดในทรัพย์สิน ทั้งนี้ สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบบูรณาการ 4 มิติ ได้แก่ มิติทางกฎหมาย มิติทางวินัยและจริยธรรม มิติทางกระบวนการและการบริหารจัดการ และมิติทางสังคมและการยอมรับ ซึ่งควรเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุมีความชัดเจน เหมาะสม ลดข้อพิพาทในทางปฏิบัติ และรักษาดุลยภาพระหว่างสิทธิทางกฎหมายกับความเหมาะสมแห่งสมณเพศ

3. การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมตามกฎหมายไทย พบว่า การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุจำเป็นต้องดำเนินไปในลักษณะการพัฒนาเชิงบูรณาการ มิใช่การปรับปรุงตัวบทกฎหมายเพียงด้านเดียว แต่ต้องครอบคลุมถึงโครงสร้างของกฎหมาย กลไกการบังคับใช้ องค์ความรู้ของผู้เกี่ยวข้อง และหลักจริยธรรมทางพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ สามารถสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาได้ 4 แนวทาง ดังนี้ แนวทางที่ 1 การพัฒนาเชิงโครงสร้างของกฎหมาย โดยควรปรับปรุงบทบัญญัติกฎหมายให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะขอบเขตของคำว่า เรียกร้องเอาทรัพย์มรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม การกำหนดความแตกต่างระหว่างสิทธิของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมกับผู้รับพินัยกรรม และการแยกประเภททรัพย์สินที่มีอยู่ก่อนอุปสมบทกับทรัพย์สินที่ได้มาในระหว่างสมณเพศ นอกจากนี้ ควรพิจารณาการบูรณาการระหว่างประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กับกฎหมายคณะสงฆ์ให้มีความสอดคล้องกันมากขึ้น เพื่อให้การตีความและการบังคับใช้กฎหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความคลุมเครือ และเหมาะสมกับสถานะเฉพาะของพระภิกษุ แนวทางที่ 2 การพัฒนาเชิงกระบวนการและการบังคับใช้ โดยควรจัดทำแนวปฏิบัติกลางสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น วัด สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานที่ดิน หน่วยงานฝ่ายปกครอง และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์มรดกของพระภิกษุมีมาตรฐานเดียวกัน ลดการใช้ดุลพินิจที่แตกต่างกันระหว่างหน่วยงานและลดความล่าช้าในการดำเนินการ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมกลไกการประสานงานระหว่างวัด ทายาทและหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนเข้าสู่กระบวนการฟ้องร้อง เพื่อให้การจัดการมรดกของพระภิกษุเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และลดความขัดแย้งในทางปฏิบัติ แนวทางที่ 3 การพัฒนาเชิงสังคมและองค์ความรู้ โดยควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและข้อจำกัดของพระภิกษุในการรับมรดกแก่พระภิกษุ ทายาท วัด เจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชนทั่วไป เนื่องจากข้อพิพาทจำนวนหนึ่งเกิดจากความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับสถานะของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมและผู้รับพินัยกรรม จึงควรจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติ หรือสื่อความรู้ทางกฎหมายที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงได้ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง การพัฒนาองค์ความรู้ดังกล่าวจะช่วยลดความเข้าใจผิด ลดข้อพิพาทในครอบครัวและชุมชน และสร้างความเชื่อมั่นต่อการจัดการทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับพระภิกษุและวัด และแนวทางที่ 4 การพัฒนาเชิงจริยธรรม โดยควรนำหลักสุจริต 3 ได้แก่ กายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริต มาใช้เป็นกรอบกำกับการใช้สิทธิทางกฎหมายของพระภิกษุและผู้เกี่ยวข้อง กล่าวคือ กายสุจริตช่วยกำกับการกระทำให้เป็นไปโดยชอบและเหมาะสม วจีสุจริตช่วยกำกับการสื่อสารให้ถูกต้อง ชัดเจน และไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด ส่วนมโนสุจริตช่วยกำกับเจตนาให้ปราศจากความโลภ ความยึดติด หรือการมุ่งแสวงหาประโยชน์จากทรัพย์มรดกโดยไม่เหมาะสม การนำหลักสุจริต 3 มาใช้จึงเป็นกลไกทางจริยธรรมที่ช่วยสร้างสมดุลระหว่างสิทธิทางกฎหมายกับหลักพระธรรมวินัย และทำให้การใช้สิทธิของพระภิกษุสอดคล้องกับความเหมาะสมแห่งสมณเพศและความคาดหวังของสังคมไทย เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม แนวทางการพัฒนาทั้ง 4 ประการมีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ

กล่าวคือ โครงสร้างกฎหมายเป็นฐานในการกำหนดสิทธิและขอบเขตการดำเนินการ กระบวนการบังคับใช้เป็นกลไกที่ทำให้กฎหมายเกิดผลในทางปฏิบัติ สังคมและองค์ความรู้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจร่วมกัน และจริยธรรมเป็นกลไกกำกับภายในที่ช่วยให้การใช้สิทธิเป็นไปอย่างเหมาะสม ดังนั้น การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุจึงควรดำเนินไปในลักษณะของระบบบูรณาการที่เชื่อมโยงกฎหมาย ศาสนา และสังคมเข้าด้วยกันอย่างสมดุล มิใช่การเน้นมิติใดมิติหนึ่งเพียงลำพัง ข้อค้นพบของการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ความท้าทายสำคัญมิได้อยู่ที่การกำหนดว่าพระภิกษุมีสิทธิหรือไม่ หากแต่อยู่ที่การกำหนดว่าควรใช้สิทธินั้นอย่างไรจึงจะเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ แนวทางการพัฒนากฎหมายในอนาคตจึงควรมุ่งสร้างความชัดเจนในเชิงโครงสร้าง ความเป็นเอกภาพในเชิงกระบวนการ ความเข้าใจในเชิงสังคม และความเหมาะสมในเชิงจริยธรรมควบคู่กันไป เพื่อให้ระบบกฎหมายสามารถตอบสนองต่อบริบทของพระพุทธศาสนาและสังคมไทยได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การลดข้อพิพาท สร้างความเป็นธรรม และเสริมสร้างความยั่งยืนของระบบกฎหมายในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพทั่วไป ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ 1. สภาพทั่วไปเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม มีลักษณะเป็นระบบกฎหมายที่กำหนดสิทธิ ข้อจำกัด และแนวทางในการจัดการทรัพย์สินไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการแยกประเภททรัพย์สินก่อนอุปสมบทและทรัพย์สินที่ได้มาในระหว่างครองสมณเพศ รวมทั้งการกำหนดให้ทรัพย์สินบางประเภทตกเป็นของวัด อันเป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ กฎหมายยังได้กำหนดข้อจำกัดในการใช้สิทธิของพระภิกษุ โดยเฉพาะตามมาตรา 1622 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งกำหนดให้พระภิกษุไม่สามารถฟ้องเรียกร้องมรดกในฐานะทายาทโดยธรรมได้ เว้นแต่จะลาสิกขาภายในกำหนดอายุความตามกฎหมาย ทั้งนี้ สะท้อนให้เห็นว่า กฎหมายไทยพยายามสร้างดุลยภาพระหว่างการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลกับการรักษาความเหมาะสมแห่งสมณเพศและความสงบเรียบร้อยของสังคม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวี เพชรย้อย (2558) เรื่อง การจำกัดสิทธิของพระภิกษุในการเรียกร้องเอาทรัพย์มรดก พบว่า การอุปสมบทไม่ได้ทำให้พระภิกษุสูญเสียสถานะความเป็นบุคคลตามกฎหมาย แต่กฎหมายได้กำหนดข้อจำกัดเฉพาะเกี่ยวกับการใช้สิทธิในฐานะทายาทโดยธรรม โดยเฉพาะการฟ้องเรียกร้องมรดก ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้พระภิกษุเข้าไปเกี่ยวข้องกับข้อพิพาททางโลกมากเกินสมควร และเพื่อรักษาสถานะของสมณเพศให้สอดคล้องกับหลักพระธรรมวินัย 2. ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมมีลักษณะเกี่ยวข้องทั้งในเชิงโครงสร้างของกฎหมายและการบังคับใช้ในทางปฏิบัติ โดยสามารถสังเคราะห์ได้ 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การจำกัดสิทธิของพระภิกษุอันเกิดจากเงื่อนไขทางกฎหมาย ความไม่เป็นเอกภาพในการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย ความไม่สอดคล้องของบทบัญญัติกฎหมายกับข้อเท็จจริงในทางปฏิบัติ และความไม่ชัดเจนของกลไกทางกฎหมายในการจัดการทรัพย์มรดก ทั้งนี้ การกำหนดให้พระภิกษุต้องลาสิกขาก่อนจึงจะสามารถใช้สิทธิในฐานะทายาทโดยธรรมได้ รวมทั้งข้อจำกัดในการดำเนินคดีตามมาตรา 1622 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ส่งผลให้พระภิกษุในบางกรณีไม่สามารถเข้าถึงสิทธิของตนได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะกรณีที่ครองสมณเพศเป็นระยะเวลานานจนสิทธิขาดอายุความ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนรา ถิ่นนัยธร (2564) เรื่อง สิทธิทางทรัพย์สินของพระภิกษุในพระพุทธศาสนา พบว่า ระบบกฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิทางทรัพย์สินของพระภิกษุโดยตรง ทำให้ต้องอาศัยการตีความจากบทบัญญัติกฎหมายทั่วไปและกฎหมายมรดก ส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการใช้สิทธิ การจัดการทรัพย์สิน และการตีความสถานะของพระภิกษุในทางปฏิบัติ

3. อุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม มีลักษณะเกี่ยวข้องทั้งในระดับบุคคล ระบบการบริหาร และบริบททางสังคม โดยสามารถสังเคราะห์ได้ 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้องและแรงกดดันทางสังคม อุปสรรคด้านระบบการบริหารและการบังคับใช้กฎหมาย ความหลากหลายของบริบทพื้นที่และความซับซ้อนของคดี และความไม่สอดคล้องในเชิงการยอมรับระหว่างกฎหมายกับหลักพระธรรมวินัย ทั้งนี้ ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนของญาติโยมและประชาชนเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของพระภิกษุ รวมทั้งแรงกดดันทางสังคม มีผลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติตามกฎหมายในทางปฏิบัติ ขณะเดียวกัน การขาดความเป็นเอกภาพในการประสานงาน การขาดความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ และการขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ยังส่งผลให้การดำเนินงานเกี่ยวกับมรดกของพระภิกษุในบางกรณีเกิดความล่าช้าและขาดความเป็นระบบ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของสมพรนุช ตันศรีสุข (2562) เรื่อง การรับและจำหน่ายทรัพย์มรดกของพระภิกษุ: ความสัมพันธ์กับพระวินัยและปัญหาในทางปฏิบัติพบว่า อุปสรรคสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับทรัพย์มรดกของพระภิกษุ มิได้เกิดจากตัวบทกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้อง ความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติ และความสัมพันธ์ระหว่างกฎหมายกับพระธรรมวินัย โดยเฉพาะในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพย์สินและข้อพิพาทระหว่างวัดกับญาติของพระภิกษุ

2. ผลการเปรียบเทียบหลักกฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในไทยและต่างประเทศ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการรับมรดก อภิปรายผลได้ดังนี้ 1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบว่า การบังคับใช้ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม ยังปรากฏปัญหาเกี่ยวกับการตีความ การใช้ดุลพินิจ และความไม่เป็นเอกภาพในการบังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะในกรณีที่มีข้อเท็จจริงซับซ้อนหรือเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับความเข้าใจของประชาชนและผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ รวมทั้งปัญหาการพิสูจน์ที่มาของทรัพย์สินและการแยกประเภททรัพย์สินก่อนและหลังอุปสมบท ซึ่งส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายในบางกรณียังขาดความชัดเจน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนรา ถิ่นนัยธร (2564) เรื่อง สิทธิทางทรัพย์สินของพระภิกษุในพระพุทธศาสนา พบว่า ระบบกฎหมายไทยยังไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิทางทรัพย์สินของพระภิกษุโดยตรง ทำให้การบังคับใช้กฎหมายต้องอาศัยการตีความจากบทบัญญัติกฎหมายทั่วไปและกฎหมายมรดก ส่งผลให้เกิดปัญหาในการใช้สิทธิและการจัดการทรัพย์สินของพระภิกษุในทางปฏิบัติ ทั้งนี้เมื่อพิจารณาบทบัญญัติตามมาตรา 1622 ถึงมาตรา 1624 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยพยายามกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทรัพย์สินและการใช้สิทธิของพระภิกษุไว้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติยังปรากฏช่องว่างระหว่างบทบัญญัติกฎหมายกับการบังคับใช้จริง โดยเฉพาะในกรณีที่มีข้อเท็จจริงซับซ้อนหรือมีข้อพิพาทเกี่ยวกับที่มาของทรัพย์สิน ซึ่งยังต้องอาศัยการตีความและดุลพินิจของเจ้าหน้าที่และศาลเป็นสำคัญ 2. พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 พบว่า พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ยังไม่มีบทบัญญัติเฉพาะเกี่ยวกับการจัดการมรดกของพระภิกษุโดยตรง เนื่องจากกฎหมายดังกล่าวมุ่งเน้นการกำกับดูแลพระภิกษุในเชิงการปกครองและพระธรรมวินัย มากกว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านทรัพย์สิน ส่งผลให้เมื่อเกิดกรณีเกี่ยวกับมรดกของพระภิกษุ จำเป็นต้องอาศัยบทบัญญัติตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เข้ามาใช้ประกอบการตีความและบังคับใช้กฎหมาย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวินัยธรเอก ชินวโส (เฉยประทุม) (2565) เรื่อง ความเหมาะสมของมาตรการทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ในกรณีพระภิกษุถูกจับโดยต้องหาว่ากระทำผิดอาญา พบว่า พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ยังปรากฏปัญหาเกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ การตีความกฎหมาย และการขาดบทบัญญัติ

ที่ชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิของพระภิกษุ ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายในทางปฏิบัติต้องพึ่งพาการตีความเป็นรายกรณี 3. การรับมรดกในระบบกฎหมาย พบว่า แม้ระบบกฎหมายไทยจะมีโครงสร้างและขั้นตอนเกี่ยวกับการรับมรดกที่ชัดเจน ทั้งในด้านการกำหนดสิทธิของทายาทและการจัดการทรัพย์มรดก แต่ในทางปฏิบัติยังปรากฏปัญหาในขั้นตอนการดำเนินการ โดยเฉพาะการพิสูจน์สิทธิ การรวบรวมพยานหลักฐาน และการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีความซับซ้อนและใช้ระยะเวลานาน อีกทั้งการบังคับใช้กฎหมายในแต่ละพื้นที่ยังมีความแตกต่างกันตามดุลพินิจของเจ้าหน้าที่และบริบทของชุมชน ส่งผลให้กระบวนการขาดความเป็นเอกภาพ นอกจากนี้ ประชาชนยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทางกฎหมายไม่เพียงพอ จึงก่อให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนและข้อพิพาทในระดับครอบครัวและชุมชน สอดคล้องกับปุญญาดา จงละเอียด (2568) เรื่อง ข้อจำกัดและขอบเขตอำนาจในการจัดการมรดกของพระภิกษุสงฆ์ในสังคมไทย พบว่า ปัญหาสำคัญในทางปฏิบัติ ได้แก่ ความยุ่งยากในการพิสูจน์ที่มาของทรัพย์สิน การแยกทรัพย์สินส่วนตัวกับทรัพย์สินของวัดและความแตกต่างในการตีความกฎหมายของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้เกิดข้อพิพาทและความล่าช้าในการดำเนินการเกี่ยวกับมรดกของพระภิกษุ 4. หลักกฎหมายของต่างประเทศ พบว่า หลักกฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในต่างประเทศมีความแตกต่างกันตามบริบทของระบบกฎหมาย ศาสนา และวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ กล่าวคือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวและประเทศอังกฤษมีแนวทางที่เปิดกว้าง โดยรับรองสถานะของพระภิกษุหรือนักบวชในฐานะบุคคลตามกฎหมายอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้สามารถรับมรดกและใช้สิทธิในทรัพย์สินได้เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป ขณะที่ศรีลังกาใช้ระบบผสมระหว่างกฎหมายของรัฐ จารีต และหลักศาสนา โดยกำหนดกลไกกำกับดูแลทรัพย์สินไว้อย่างชัดเจน ส่วนเมียนมามีแนวทางที่เน้นพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ และไม่ส่งเสริมให้พระภิกษุถือครองทรัพย์สินส่วนตัว โดยเฉพาะทรัพย์สินที่ได้มาในระหว่างครองสมณเพศ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนรา ถิ่นนัยธร (2564) เรื่อง สิทธิทางทรัพย์สินของพระภิกษุในพระพุทธศาสนา พบว่า ระบบกฎหมายของแต่ละประเทศมีแนวทางกำหนดสิทธิทางทรัพย์สินของพระภิกษุแตกต่างกันตามบริบทของศาสนาและโครงสร้างกฎหมายของรัฐ โดยบางประเทศให้ความสำคัญกับสถานะบุคคลตามกฎหมาย ขณะที่บางประเทศให้ความสำคัญกับหลักพระธรรมวินัยและการจำกัดการถือครองทรัพย์สินของพระภิกษุ

2.2 หลักพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการรับมรดกของพระภิกษุ ตามหลักสุจริต 3 อภิปรายผลได้ดังนี้ 1. กายสุจริต การประพฤติชอบทางกาย พบว่า แม้ผู้ให้ข้อมูลจะมีมุมมองแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ แต่สามารถสังเคราะห์ประเด็นร่วมได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะในเรื่องความชอบธรรมของการได้มาซึ่งทรัพย์สิน ความชัดเจนของการแยกทรัพย์สิน การใช้ดุลพินิจของผู้ปฏิบัติงาน และอิทธิพลของบริบททางสังคม ทั้งนี้ หลักกายสุจริตไม่ได้ทำหน้าที่เพียงเป็นหลักธรรมในเชิงนามธรรมเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นกรอบเชิงจริยธรรมที่ช่วยกำกับการใช้สิทธิทางกฎหมายของพระภิกษุให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในกรณีที่ข้อกฎหมายยังไม่ครอบคลุมหรือมีความคลุมเครือในทางปฏิบัติ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย แสงสุวรรณ (2550) เรื่อง การนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้สนับสนุนหลักกฎหมายทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักสุจริต สามารถทำหน้าที่เป็นฐานสนับสนุนการตีความและการปรับใช้กฎหมาย เพื่อให้การใช้กฎหมายเป็นไปอย่างสอดคล้องกับความยุติธรรมและศีลธรรมของสังคม ทั้งนี้ งานวิจัยดังกล่าวยังอธิบายว่า หลักสุจริตมิได้เป็นเพียงหลักธรรมทางศาสนา แต่สามารถพัฒนาไปสู่หลักกฎหมายทั่วไปที่ใช้กำกับการใช้สิทธิของบุคคลในทางกฎหมายได้ 2. วจีสุจริต การประพฤติชอบทางวาจา พบว่า ปัญหาในทางปฏิบัติส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากตัวบทกฎหมายโดยตรง แต่เกิดจากความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารและความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในประเด็นสิทธิและสถานะของพระภิกษุในฐานะทายาท ทั้งนี้ ความขัดแย้งมักมีจุดเริ่มต้นจากการอธิบายข้อมูลที่ไม่ชัดเจน

ไม่ครบถ้วน หรือการสื่อสารผ่านช่องทางไม่เป็นทางการ ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจผิดในระดับครอบครัวและชุมชน นอกจากนี้ ยังพบว่าการสื่อสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความเป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้ประชาชนได้รับข้อมูลที่แตกต่างกัน ขณะเดียวกัน บริบททางสังคมและวัฒนธรรมยังมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและการยอมรับของชุมชนควบคู่กับความถูกต้องของข้อมูล ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย แสงสุวรรณ (2550) เรื่อง การนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้สนับสนุนหลักกฎหมายทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบว่า หลักสุจริตสามารถใช้เป็นกรอบกำกับการใช้สิทธิและการสื่อสารทางกฎหมาย เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความสุจริต โปร่งใส และลดความขัดแย้งในสังคม 3. มโนสุจริต การประพฤติชอบทางใจ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุ มิได้อยู่ที่บทบัญญัติกฎหมายเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับเจตนาและสภาพจิตใจของผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกันว่า แม้กฎหมายจะเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามารถใช้สิทธิในทรัพย์สินได้ในบางกรณี แต่ความเหมาะสมของการใช้สิทธิดังกล่าวขึ้นอยู่กับระดับของความยึดติดหรือความไม่ยึดติดในทรัพย์สิน กล่าวคือ หากพระภิกษุมีมโนสุจริต คือมีเจตนาที่บริสุทธิ์และไม่มุ่งแสวงหาประโยชน์ส่วนตน การตัดสินใจย่อมเป็นไปอย่างเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่า ความขัดแย้งในหลายกรณีมิได้เกิดจากตัวสิทธิทางกฎหมายโดยตรง แต่เกิดจากความคาดหวัง ความรู้สึก และทัศนคติของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งสะท้อนถึงความแตกต่างในระดับของเจตนาและการยอมรับในทางสังคม ดังนั้น มโนสุจริตจึงมีบทบาทสำคัญในการลดความตึงเครียด และช่วยให้การตัดสินใจตั้งอยู่บนความสมดุลระหว่างสิทธิทางกฎหมายกับความเหมาะสมทางศาสนาและสังคม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย แสงสุวรรณ (2550) เรื่อง การนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้สนับสนุนหลักกฎหมายทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ พบว่า หลักสุจริตมิได้มีความหมายเพียงการปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับเจตนาและความสุจริตภายในจิตใจของผู้ใช้สิทธิ อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการใช้กฎหมายให้สอดคล้องกับความยุติธรรมและศีลธรรมของสังคม

2.3 ผลการสังเคราะห์เชิงบูรณาการ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม มิได้เป็นเพียงปัญหาทางกฎหมายเท่านั้น แต่เป็นปัญหาที่เชื่อมโยงระหว่างกฎหมาย พระธรรมวินัย กระบวนการบริหารจัดการ และบริบททางสังคม ผู้วิจัยจึงสามารถสังเคราะห์ผลการศึกษาออกเป็นกรอบบูรณาการ 4 มิติ ได้แก่ มิติทางกฎหมาย มิติทางวินัยและจริยธรรม มิติทางกระบวนการและการบริหารจัดการ และมิติทางสังคมและการยอมรับ มิติทางกฎหมาย ทำหน้าที่กำหนดสิทธิ ขอบเขต และสถานะของทรัพย์สิน โดยเฉพาะการกำหนดสิทธิของพระภิกษุตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มิติทางวินัยและจริยธรรม ทำหน้าที่กำกับความเหมาะสมของพระภิกษุในฐานะบรรพชิต ทั้งตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และหลักสุจริต 3 มิติทางกระบวนการและการบริหารจัดการ ทำหน้าที่เชื่อมโยงการตีความกฎหมาย การดำเนินงานของหน่วยงาน และการจัดการข้อพิพาทในทางปฏิบัติ ขณะที่มิติทางสังคมและการยอมรับ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับของประชาชนต่อการใช้สิทธิของพระภิกษุ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับสมพรนุช ตันศรีสุข (2562) เรื่อง การรับและจำหน่ายทรัพย์มรดกของพระภิกษุ พบว่า ปัญหาการจัดการทรัพย์มรดกของพระภิกษุมีความเกี่ยวข้องทั้งกับข้อกฎหมาย หลักพระธรรมวินัยและความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้องในสังคม โดยเฉพาะในกรณีที่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิในทรัพย์สินและการจัดการทรัพย์สินของวัด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ วชิรบูรณ์สุข (2551) เรื่อง การควบคุมการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 โดยศาลปกครอง พบว่า การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคณะสงฆ์มีความเกี่ยวข้องทั้งกับกฎหมายของรัฐ ระบบการบริหาร และพระธรรมวินัย

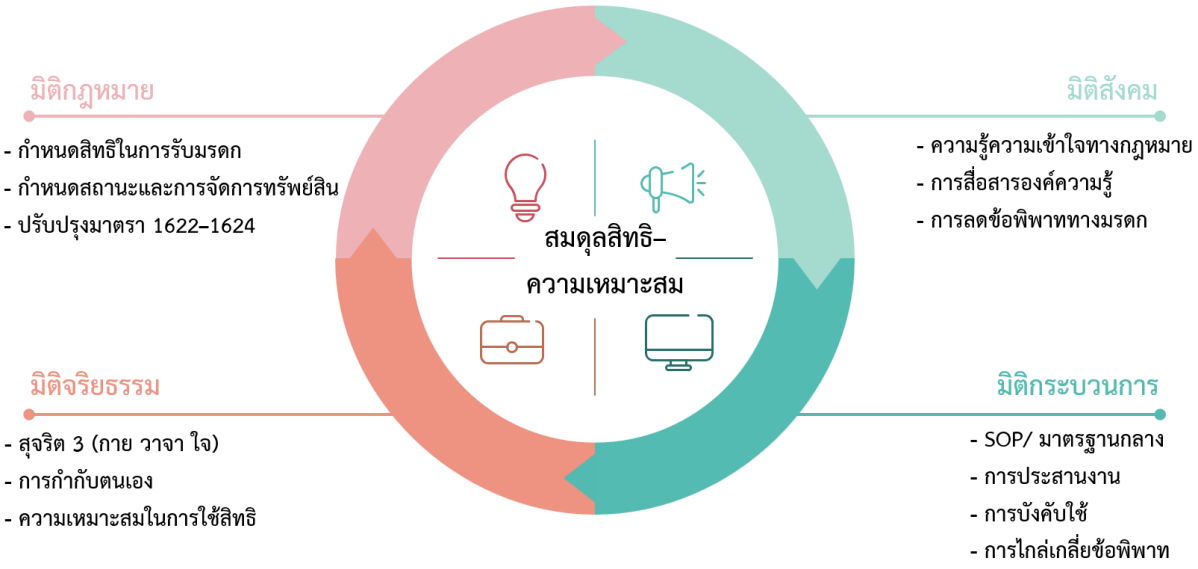
จึงจำเป็นต้องอาศัยกลไกการตีความและการประสานงานระหว่างหน่วยงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมตามกฎหมายไทย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการแก้ไขตัวบทกฎหมายเท่านั้น แต่ควรพัฒนาในลักษณะบูรณาการที่เชื่อมโยงกฎหมาย พระธรรมวินัย กระบวนการบังคับใช้ และบริบททางสังคมเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เนื่องจากปัญหาการรับมรดกของพระภิกษุมิได้เกิดจากข้อกฎหมายเพียงประการเดียว หากแต่เกี่ยวข้องกับการตีความกฎหมาย การใช้ดุลพินิจของหน่วยงาน ความเข้าใจของผู้เกี่ยวข้อง และความเหมาะสมแห่งสมณเพศ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาออกเป็น 4 แนวทาง ได้แก่ การพัฒนาเชิงโครงสร้างของกฎหมาย การพัฒนาเชิงกระบวนการและการบังคับใช้ การพัฒนาเชิงสังคมและองค์ความรู้ และการพัฒนาเชิงจริยธรรม 1. การพัฒนาเชิงโครงสร้างของกฎหมาย ควรมุ่งปรับปรุงกฎหมายจากลักษณะของกฎหมายทั่วไปไปสู่การมีกลไกเฉพาะที่คำนึงถึงสถานะของพระภิกษุโดยตรง โดยเฉพาะการกำหนดขอบเขตของคำว่า “เรียกร้องเอาทรัพย์มรดก” การแยกสิทธิของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมกับผู้รับพินัยกรรม และการเชื่อมโยงประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์กับพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ให้มีความสอดคล้องกันมากขึ้น ประเด็นนี้สะท้อนว่า แม้กฎหมายไทยจะยอมรับสถานะของพระภิกษุในฐานะบุคคลตามกฎหมาย แต่การใช้สิทธิเกี่ยวกับมรดกยังต้องคำนึงถึงสถานะทางพระธรรมวินัยและความเหมาะสมทางสังคมควบคู่กัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสวี เพชรย้อย (2558) เรื่อง การจำกัดสิทธิของพระภิกษุในการเรียกร้องเอาทรัพย์มรดก ซึ่งพบว่า ข้อจำกัดเกี่ยวกับสิทธิของพระภิกษุยังมีความคลุมเครือในบางประเด็น และควรมีกลไกทางกฎหมายที่ชัดเจนเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างเหมาะสม 2. การพัฒนาเชิงกระบวนการและการบังคับใช้ ควรมุ่งสร้างมาตรฐานกลางในการปฏิบัติ ลดความแตกต่างในการตีความของหน่วยงาน และพัฒนากลไกการประสานงานระหว่างวัด ทายาท และหน่วยงานของรัฐ รวมถึงการส่งเสริมกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทก่อนเข้าสู่กระบวนการฟ้องร้อง ประเด็นนี้แสดงให้เห็นว่า แม้กฎหมายจะมีบทบัญญัติรองรับ แต่หากขาดแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ย่อมทำให้เกิดความล่าช้า ความไม่แน่นอน และความขัดแย้งในทางปฏิบัติ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ วชิรบูรณ์สุข (2551) เรื่อง การควบคุมการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 โดยศาลปกครอง ซึ่งพบว่า ปัญหาสำคัญของการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับคณะสงฆ์เกิดจากความไม่เป็นเอกภาพในการตีความและการใช้อำนาจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3. การพัฒนาเชิงสังคมและองค์ความรู้ ควรมุ่งสร้างความเข้าใจทางกฎหมายแก่พระภิกษุ ทายาท วัด เจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะประเด็นสิทธิและข้อจำกัดของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมและผู้รับพินัยกรรม ทั้งนี้ เพราะข้อพิพาทในทางปฏิบัติจำนวนหนึ่งมิได้เกิดจากข้อกฎหมายโดยตรง แต่เกิดจากความเข้าใจคลาดเคลื่อน การสื่อสารที่ไม่ครบถ้วน และความคาดหวังของครอบครัวหรือชุมชนต่อทรัพย์มรดกของพระภิกษุ การพัฒนาองค์ความรู้และการสื่อสารที่ถูกต้องจึงเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันข้อพิพาท ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของคนอง วังฝายแก้ว (2560) เรื่อง การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักสุจริต 3 ซึ่งพบว่า การดำเนินงานที่ตั้งอยู่บนหลักสุจริตและการมีส่วนร่วมของประชาชน มีส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และลดความขัดแย้งในสังคม และ 4. การพัฒนาเชิงจริยธรรม ควรมุ่งนำหลักสุจริต 3 ได้แก่ กายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริต มาใช้เป็นกรอบกำกับการใช้สิทธิทางกฎหมายของพระภิกษุและผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในด้านเจตนา ความเหมาะสม และความไม่ยึดติดในทรัพย์สิน การอภิปรายในประเด็นนี้ชี้ให้เห็นว่า กฎหมายสามารถกำหนดสิทธิและขั้นตอนการใช้สิทธิได้ แต่ไม่อาจกำกับเจตนาภายในของผู้ใช้สิทธิได้อย่างสมบูรณ์ หลักสุจริต 3 จึงมีบทบาทในการเติมเต็มมิติทางจริยธรรม เพื่อให้การใช้สิทธิทางกฎหมาย

ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยและความคาดหวังของสังคม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย แสงสุวรรณ (2550) เรื่อง การนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้สนับสนุนหลักกฎหมายทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งพบว่า หลักสุจริตสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกทางจริยธรรมในการกำกับการใช้สิทธิทางกฎหมาย เพื่อให้การใช้สิทธิเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความยุติธรรมของสังคม

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้จากการวิจัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัย โดยนำเสนอการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรมตามกฎหมายไทย โดยอ้างอิงข้อมูลจากการวิเคราะห์ผลการวิจัยที่นำเสนอในเอกสารที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา: พระอุดมสิทธินายก

จากการที่ผู้วิจัยได้สร้างแผนภาพที่แสดงองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัยดังกล่าว ข้างต้น แผนภาพดังกล่าวแสดงองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ในรูปแบบของโมเดลการพัฒนา 4 มิติ ซึ่งอธิบายว่า การพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในฐานะทายาทโดยธรรม มิสามารถดำเนินการโดยพิจารณาเพียงตัวบทกฎหมายเท่านั้น หากแต่ต้องมองเป็นระบบสัมพันธ์ ที่ประกอบด้วย 4 มิติหลัก ได้แก่ มิติกฎหมาย มิติกระบวนการ มิติสังคม และมิติจริยธรรม ซึ่งมีความเชื่อมโยงและส่งผลต่อกันอย่างเป็นพลวัต สามารถแสดงรายละเอียดเชิงประจักษ์ได้ดังนี้ แกนกลางของโมเดลคือแนวคิด สมดุลสิทธิ–ความเหมาะสม (Right–Appropriateness Balance) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า แม้กฎหมายจะทำหน้าที่กำหนดสิทธิของพระภิกษุในฐานะบุคคลตามกฎหมาย แต่การใช้สิทธิดังกล่าวจะมีความชอบธรรมและได้รับการยอมรับในสังคมหรือไม่นั้น จำเป็นต้องพิจารณาควบคู่กับความเหมาะสมตามหลักพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักสุจริต 3 ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกกำกับภายในในมิติของเจตนาและความไม่ยึดติด ในมิติกฎหมาย ทำหน้าที่เป็นฐานโครงสร้างของระบบ โดยกำหนดสถานะ สิทธิ และขอบเขตของทรัพย์สิน แต่จากผลการวิจัยพบว่า กฎหมายไทยยังมีลักษณะเป็นกฎหมายทั่วไป ที่มิได้ออกแบบให้สอดคล้องกับสถานะเฉพาะของพระภิกษุ จึงจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่

กฎหมายเฉพาะที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับบริบท ในมิติกระบวนการ ทำหน้าที่เป็นกลไกที่ทำให้กฎหมายสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเน้นการสร้างมาตรฐานกลาง (SOP) การประสานงานระหว่างหน่วยงานและการส่งเสริมระบบไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เพื่อลดความแตกต่างในการตีความและเพิ่มประสิทธิภาพของการบังคับใช้ ในมิติสังคม เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ข้อพิพาทจำนวนมากเกิดจากความเข้าใจคลาดเคลื่อนของประชาชน ดังนั้น การพัฒนาองค์ความรู้และระบบการสื่อสารที่ถูกต้องจึงเป็นหัวใจสำคัญในการลดความขัดแย้งในมิติจริยธรรม ทำหน้าที่เป็นกลไกกำกับภายในที่กฎหมายไม่สามารถเข้าถึงได้โดยเฉพาะในเรื่องของเจตนา ความเหมาะสม และความไม่ยึดติด ซึ่งเป็นแก่นของพระพุทธศาสนา การนำหลักสุจริต 3 มาประยุกต์ใช้ จึงช่วยเติมเต็มข้อจำกัดของกฎหมาย และสร้างความสมดุลระหว่างสิทธิทางกฎหมายกับหลักธรรม โมเดลนี้ชี้ให้เห็นว่า การแก้ไขปัญหาการรับมรดกของพระภิกษุไม่ควรเน้นเพียงการปรับปรุงกฎหมาย หากแต่ต้องพัฒนาทั้งระบบอย่างบูรณาการ โดยให้ทั้ง 4 มิติทำงานร่วมกันอย่างสมดุล จึงจะสามารถลดข้อพิพาท สร้างความเป็นธรรม และทำให้กฎหมายมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติได้อย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. รัฐบาลควรพัฒนากฎหมายหรือแนวปฏิบัติเฉพาะเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทของพระธรรมวินัย เพื่อลดปัญหาความคลาดเคลื่อนในการตีความและการบังคับใช้กฎหมาย

2. กระทรวงยุติธรรมร่วมกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรกำหนดมาตรฐานกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์มรดกของพระภิกษุ เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพในการปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ คณะสงฆ์ และผู้เกี่ยวข้อง

3. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ควรร่วมกับหน่วยงานด้านกฎหมายและคณะสงฆ์ จัดทำคู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิและข้อจำกัดของพระภิกษุในการรับมรดก เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. คณะสงฆ์ควรจัดให้มีระบบให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายมรดกแก่พระภิกษุ เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และข้อจำกัดตามกฎหมาย อันจะช่วยลดปัญหาความคลาดเคลื่อนในการใช้สิทธิและการตีความในทางปฏิบัติ

2. วัดควรจัดระบบข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับทรัพย์สินของพระภิกษุให้มีความชัดเจน โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อลดปัญหาข้อพิพาทเกี่ยวกับทรัพย์มรดกและปัญหาความไม่ชัดเจนในการบริหารจัดการทรัพย์สิน

3. เจ้าหน้าที่ของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการประสานงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพย์มรดกของพระภิกษุ เพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นเอกภาพและลดปัญหาความแตกต่างในการบังคับใช้กฎหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการรับมรดกของพระภิกษุในเชิงกรณีศึกษา เพื่อให้เห็นปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ

2. ควรศึกษาวิเคราะห์คำพิพากษาศาลที่เกี่ยวข้องกับการรับมรดกของพระภิกษุ เพื่อสังเคราะห์แนวทางการตีความกฎหมายให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาบทบาทของคณะสงฆ์และหน่วยงานของรัฐในการกำกับดูแลทรัพย์สินของพระภิกษุเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

คนอง วังฝายแก้ว. (2560). การเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมของนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักสุจริต 3 (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธีรศักดิ์ เงยวิจิตร และคณะ. (2565). สิทธิของวัดในการได้รับทรัพย์สินของพระภิกษุที่มรณภาพ. วารสารนิติศาสตร์และสังคมท้องถิ่น, 6(1), 205-230.

นรา ถิ่นนัยธร. (2564). สิทธิทางทรัพย์สินของพระภิกษุในพระพุทธศาสนา (ดุษฎีนิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปุญญาดา จงละเอียด. (2568). ข้อจำกัดและขอบเขตอำนาจในการจัดการมรดกของพระภิกษุสงฆ์ในสังคมไทย. วารสารสังคมพัฒนศาสตร์, 8(12), 369-380.

ปุญญิศา สิชฌรังสี. (2562). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการสืบมรดก ตามมาตรา 1607. วารสารบัณฑิตศึกษานิติศาสตร์, 12(1), 101-111.

พระครูวินัยธรเอก ชินวโส (เฉยประทุม). (2565). ความเหมาะสมของมาตรการทางกฎหมายตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ในกรณีพระภิกษุถูกจับโดยต้องหาว่ากระทำผิดอาญา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(3), 323-332.

มนัสวี เพชรย้อย. (2558). การจำกัดสิทธิของพระภิกษุในการเรียกร้องเอาทรัพย์มรดก (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายเอกชน). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วันชัย แสงสุวรรณ. (2550). การนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาใช้สนับสนุนหลักกฎหมายทั่วไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สมบูรณ์ วชิรบูรณ์สุข. (2551). การควบคุมการใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 โดยศาลปกครอง (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมพรนุช ตันศรีสุข. (2562). การรับและจำหน่ายทรัพย์มรดกของพระภิกษุ: ความสัมพันธ์กับพระวินัยและปัญหาในทางปฏิบัติ. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 48(1), 139-160.

สำนักงานกิจการยุติธรรม. (2568). ทรัพย์สินมรดกตกเป็นของใคร. สืบค้น 29 มีนาคม 2568 จาก https://justicechannel.org/read/law-suggestion/inheritance-property.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

พุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

BUDDHIST ETHICS TO PROMOTE POLITICAL COMMUNICATION OF LOCAL POLITICIANS IN RAYONG PROVINCE

ประสงค์ เล็กโล่ง*, อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า, สุรพล สุยะพรหม
Prasong Leklong*, Apinya Chatchofa, Surapon Suyaprom
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: cheawlitcanmni@gmail.com
Received April 28, 2026; Revised June 16, 2026; Accepted June 24, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง และ 3. นำเสนอพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านพระพุทธศาสนา นักรัฐศาสตร์ นักการเมืองท้องถิ่น ผู้นำชุมชน และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชาชนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป จำนวน 400 คน ได้จากการคำนวนตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.990 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ดังนี้ ด้านการตรวจสอบการใช้อำนาจ ด้านการให้ข้อมูลสาธารณะ ด้านการทำหน้าที่เป็นสุนัขเฝ้าบ้าน และด้านการสร้างความโปร่งใส ตามลำดับ 2. ปัจจัยหลักการสื่อสาร ด้านผู้ส่งสาร และด้านสาร ส่งผลต่อการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 24.7 และหลักเทศนาวิธี 4 ส ส่งผลต่อการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง สันทัสสนา การแสดงให้เห็นชัดเจนและสมาทปนา ชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ ได้ร้อยละ 24.3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ 3. พุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ดังนี้ ระดับการปฏิบัติตามหลักเทศนาวิธี 4 ส ดังนี้ 1. สมาทปนา ชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ ทำให้ประชาชนเห็นคุณค่าและอยากมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ 2. สันทัสสนา การแสดงให้เห็นชัดเจน การทำให้ความจริงปรากฏ เป็นรูปธรรม และเข้าใจง่าย 3. สมุตเตชนา เร้าใจให้อาจหาญแกล้วกล้า เน้นให้ผู้นำท้องถิ่นใช้การสื่อสารที่จริงใจและมีความรับผิดชอบ และ 4. สัมปหังสนา ปลอบชโลมใจให้สดชื่น ให้ความหวังบนพื้นฐานของความเป็นไปได้

คำสำคัญ: พุทธจริยธรรม, การสื่อสารทางการเมือง, นักการเมืองท้องถิ่น

Abstract

The objectives of this research article were: 1. to study the political communication of local politicians in Rayong Province; 2. to investigate the factors promoting the political communication of local politicians in Rayong Province; and 3. to propose Buddhist ethics for promoting the political communication of local politicians in Rayong Province. This study employed a mixed-methods research design. The qualitative research involved in-depth interviews with 18 key informants divided into five groups, namely Buddhist practitioners, political scientists, local politicians, and community leaders. The quantitative research collected data from 400 residents aged 18 years and over, determined by Yamane's formula. The reliability coefficient of the questionnaire was 0.990. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, stepwise multiple regression analysis, and descriptive content analysis.

Findings were as follows: 1. The overall political communication of local politicians in Rayong Province was at a moderate level, and all dimensions were also at a moderate level, including the monitoring of power, public information dissemination, watchdog functions, and transparency promotion, respectively. 2. Communication factors, namely the sender and message dimensions, jointly predicted the promotion of political communication among local politicians in Rayong Province at 24.7 percent. In addition, the Desanavidha 4 principles, particularly Sandassana (clarification) and Samadapana (persuasion), jointly predicted political communication at 24.3 percent with statistical significance at the 0.01 level, and 3. The Buddhist ethics for promoting political communication among local politicians in Rayong Province were based on the Desanavidha 4 principles: Samadapana, encouraging voluntary participation; Sandassana, presenting facts clearly and concretely; Samuttejana, inspiring courage and responsibility through sincere communication; and Sampahamsana, providing encouragement and hope based on practical possibilities.

Keywords: Buddhist Ethics; Political Communication; Local Politicians

บทนำ

การสื่อสารทางการเมืองเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนักการเมืองกับประชาชน โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นระดับการปกครองที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ประชาชนรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เข้าใจนโยบาย ติดตามการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ขณะเดียวกันยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ความชอบธรรมทางการเมือง และความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับประชาชน (ปิยากร หวังมหาพร และคณะ, 2563) ดังนั้น การสื่อสารทางการเมืองจะเกิดประสิทธิผลได้จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม ความจริงใจ และความรับผิดชอบต่อสังคม

ในช่วงการเลือกตั้งท้องถิ่นที่ผ่านมา ประเทศไทยยังเผชิญปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการซื้อเสียง การสัญญาว่าจะให้ผลประโยชน์ และพฤติกรรมที่อาจเข้าข่ายการทุจริตเลือกตั้งเป็นจำนวนมาก (นัทธมน กันเกา และศุภสวัสดิ์ ชัชชวาล, 2566) สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อกระบวนการ

ทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังพบปัญหาการสื่อสารระหว่างนักการเมืองกับประชาชนที่ไม่สอดคล้องกัน รวมถึงการเข้าถึงประชาชนที่ยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ประชาชนบางส่วนไม่สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการดำเนินงานของนักการเมืองได้อย่างครบถ้วน (ไพบูลย์ สุขเจตนี, 2563) ขณะเดียวกัน การรับรู้ข้อมูลผ่านสื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ และกระแสวิพากษ์วิจารณ์ทางสังคม ยังส่งผลต่อระดับความไว้วางใจทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองท้องถิ่น (นิภา ทัตตานนท์, 2567) ชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารทางการเมืองในระดับท้องถิ่นยังเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ

จังหวัดระยองเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในฐานะเมืองอุตสาหกรรมและพื้นที่ยุทธศาสตร์ของเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ส่งผลให้มีความหลากหลายของประชากร กลุ่มผลประโยชน์ และประเด็นสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การสื่อสาร ทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจ การมีส่วนร่วม และการจัดการความขัดแย้งในพื้นที่ นอกจากนี้ ประชาชนในจังหวัดระยองยังมีความตื่นตัวทางการเมืองและความคาดหวังต่อความโปร่งใสในการบริหารงานท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น จึงนับเป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการศึกษาการสื่อสารทางการเมืองในบริบทการปกครองท้องถิ่น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาเกี่ยวกับความไว้วางใจทางการเมือง การทุจริตเลือกตั้ง หรือการประยุกต์หลักพุทธธรรมกับการเมืองการปกครอง แต่ยังมีการศึกษาค่อนข้างน้อยที่วิเคราะห์การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในมิติของการตรวจสอบการใช้อำนาจ การให้ข้อมูลสาธารณะ การสร้างความโปร่งใส และการทำหน้าที่เป็นสุนัขเฝ้าบ้าน ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักเทศนาวิธี 4 (ที.สี. 9/198/161) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ประกอบด้วย สันทัสสนา สมาทปนา สมุตเตชนา และสัมปหังสนา เพื่ออธิบายแนวทางการสื่อสารทางการเมืองเชิงจริยธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการสื่อสารทางการเมืองและเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปกครองท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง
3. เพื่อนำเสนอพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยมีทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปและมีสิทธิเลือกตั้งในจังหวัดระยอง จำนวน 394,423 คน (ร็อกเกต มีเดีย แล็บ, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ส่งผลให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

2.3 ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยพิจารณาจากความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรง รวมจำนวนทั้งสิ้น 18 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูปหรือคน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐศาสตร์ จำนวน 4 คน กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่น จำนวน 5 คน กลุ่มผู้นำชุมชน จำนวน 5 คน และกลุ่มประชาชน จำนวน 2 คน นอกจากนี้ยังมีการจัดการสนทนากลุ่มเฉพาะ จำนวน 10 รูปหรือคน เพื่อเสริมข้อมูลเชิงลึก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และ 3. การประยุกต์ใช้พุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมือง โดยลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1967) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา เมื่อตรวจแล้วพบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 แสดงว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 ซึ่งอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ (Cronbach, 1951)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการขออนุญาตเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการก่อนเข้าสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือหลัก ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ไม่เกิน 60 นาทีต่อราย และบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียง จากนั้นจึงนำข้อมูลมาสรุปให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการขออนุญาตหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนลงพื้นที่เก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้แจกและรวบรวมแบบสอบถามจากผู้มีสิทธิเลือกตั้งในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง จนครบตามจำนวนที่กำหนด เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนแล้ว ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา โดยจัดหมวดหมู่ข้อมูลและเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายและตีความให้สอดคล้องกับประเด็นการวิจัย พร้อมทั้งสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผลการวิจัย

1. การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง พบว่า 1. ด้านการตรวจสอบการใช้อำนาจ สรุปได้ว่า นักการเมืองท้องถิ่นในระยองยังคงเผชิญข้อจำกัดหลายประการ ทั้งความไม่สม่ำเสมอ ความไม่ชัดเจนของข้อมูล และการเน้นสื่อสารเชิงภาพลักษณ์มากกว่าสาระสำคัญ ข้อมูลด้านงบประมาณและกระบวนการตัดสินใจมักอยู่ในรูปแบบที่เข้าใจยาก 2. ด้านการให้ข้อมูลสาธารณะ สรุปได้ว่า การสื่อสารข้อมูลสาธารณะของนักการเมืองท้องถิ่นสะท้อนทั้งความพยายาม และข้อจำกัดที่ดำรงอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน แม้จะมีการเปิดเผยข้อมูลมากขึ้น โดยเฉพาะด้านโครงการและงบประมาณ แต่เนื้อหาที่สื่อสารมักเน้นเพียงผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการและเหตุผลในการตัดสินใจ 3. ด้านการสร้างความโปร่งใส สรุปได้ว่า การสื่อสารเพื่อความโปร่งใสของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดระยอง การนำเสนอผลงานและภาพลักษณ์มากกว่าการเปิดเผยกระบวนการทำงานและรายละเอียดงบประมาณอย่างครบถ้วน ส่งผลให้ประชาชนรับรู้เพียงภาพรวม แต่ไม่สามารถตรวจสอบเชิงลึกได้จริง การสื่อสารควรมุ่งสู่ความโปร่งใสเชิงรุก 4. ด้านการทำหน้าที่เป็นสุนัขเฝ้าบ้าน สรุปได้ว่า บทบาทการสื่อสารในการทำหน้าที่สุนัขเฝ้าบ้าน ของนักการเมืองท้องถิ่นในระยอง ยังทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ การตรวจสอบส่วนใหญ่ยังจำกัด ไม่สามารถเข้าถึงต้นตอของปัญหาทุจริตในโครงการขนาดใหญ่ที่มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจสูง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

บทบาทการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่น	ระดับการปฏิบัติ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการตรวจสอบการใช้อำนาจ	3.36	0.76	ปานกลาง
2. ด้านการให้ข้อมูลสาธารณะ	3.32	0.91	ปานกลาง
3. ด้านการสร้างความโปร่งใส	3.12	0.95	ปานกลาง
4. ด้านการทำหน้าที่เป็นสุนัขเฝ้าบ้าน	3.31	1.03	ปานกลาง
โดยภาพรวม	**3.28**	**0.78**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 1 พบว่า การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการตรวจสอบการใช้อำนาจ ($\overline{X}$ = 3.36) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ข้อมูลสาธารณะ ($\overline{X}$ = 3.32) ด้านการทำหน้าที่เป็นสุนัขเฝ้าบ้าน ($\overline{X}$ = 3.31) และด้านการสร้างความโปร่งใส ($\overline{X}$ = 3.12) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสื่อของนักการเมืองในการเลือกตั้งท้องถิ่นของประชาชนในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ปัจจัยการสื่อสาร	B	S.E.	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	1.972	.124		15.958**	.000
ด้านผู้ส่งสาร	.218	.039	.332	5.559**	.000
ด้านสาร	.144	.048	.197	2.982**	.003

Multiple R = 0.504; R^2 = 0.254; Adj. R^2 = 0.247; Std. Error = .676

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ปัจจัยการสื่อสารร่วมกันสามารถอธิบายความแปรปรวนของการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง พบว่า ได้ร้อยละ 24.7 (Adj. R^2 = .247) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้ส่งสารมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยองมากที่สุด (β = .332, p < .01) รองลงมาคือ ด้านสาร ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยองเช่นกัน (β = .197, p < .01)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณสำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ 2

หลักเทศนาวิธี 4 ส	B	S.E.	β	t	sig
ค่าคงที่ (Constant)	2.054	.114		18.004**	.000
สันทัสสนา การแสดงให้เห็นชัดเจน	.195	.048	.292	4.021**	.000
สมาทปนา ชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ	.156	.055	.257	2.850**	.005

Multiple R = 0.501; R2 = 0.251; Adj.R2 = 0.243; Std. Error = .678

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 หลักเทศนาวิธี 4 ส ส่งผลต่อการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง 2 ด้าน พบว่า ได้ร้อยละ 24.3 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยเรียงลำดับตามสมการดังนี้ สันทัสสนา การแสดงให้เห็นชัดเจน ร้อยละ 29.2 และสมาทปนา ชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ ร้อยละ 25.7 ตามลำดับ

3. พุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง พบว่า 1. สันทัสสนา การแสดงให้เห็นชัดเจน จริยธรรมในการสื่อสารเป็นหัวใจของการสื่อสารทางการเมืองที่ทำให้ความจริงปรากฏ การอธิบายนโยบาย แผนงาน และการใช้งบประมาณอย่างโปร่งใส เป็นรูปธรรม และเข้าใจง่าย เพื่อให้ประชาชนมองเห็นภาพเดียวกัน การปฏิบัติตามจัดวางความจริง ให้เข้าถึงได้ เช่น ใช้ภาษาที่ไม่ซับซ้อน นอกจากนี้ยังต้องเปิดเผยทั้งข้อดีและข้อจำกัดของนโยบายอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสะท้อนจริยธรรมแห่งความซื่อสัตย์ ก่อให้เกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจ 2. สมาทปนา ชวนใจให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ หลักจริยธรรมทางการเมืองที่มุ่งให้ประชาชนเห็นคุณค่าและอยากมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ มากกว่าการใช้อำนาจบังคับ นักการเมืองท้องถิ่นจึงควรสื่อสารนโยบายด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม 3. สมุตเตชนา เร้าใจให้อาจหาญแกล้วกล้า เป็นหลักจริยธรรมเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ที่มุ่งเยียวยา ควบคู่กับพัฒนาสังคม โดยเน้นให้ผู้นำท้องถิ่นใช้การสื่อสารที่จริงใจ และมีความรับผิดชอบต่อความรู้สึกของประชาชน พูดให้กำลังใจ และปลุกความหวังให้ประชาชนเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้ เชื่อมโยงกับความโปร่งใสและความยุติธรรมในการบริหารงาน และ 4. สัมปหังสนา ปลอบชโลมใจให้สดชื่น บทบาทของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในการปลอบใจและสร้างพลังบวกให้แก่ประชาชนผ่านการสื่อสารที่จริงใจและมีเมตตา การพูดจาไม่สร้างความหวังเกินจริง แต่ควรให้ความหวังบนพื้นฐานของความเป็นไปได้ ควบคู่กับการลงพื้นที่รับฟังอย่างแท้จริง เพื่อให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและไม่ถูกทอดทิ้ง ขณะเดียวกันความโปร่งใสและความสม่ำเสมอในการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่น

อภิปรายผลการวิจัย

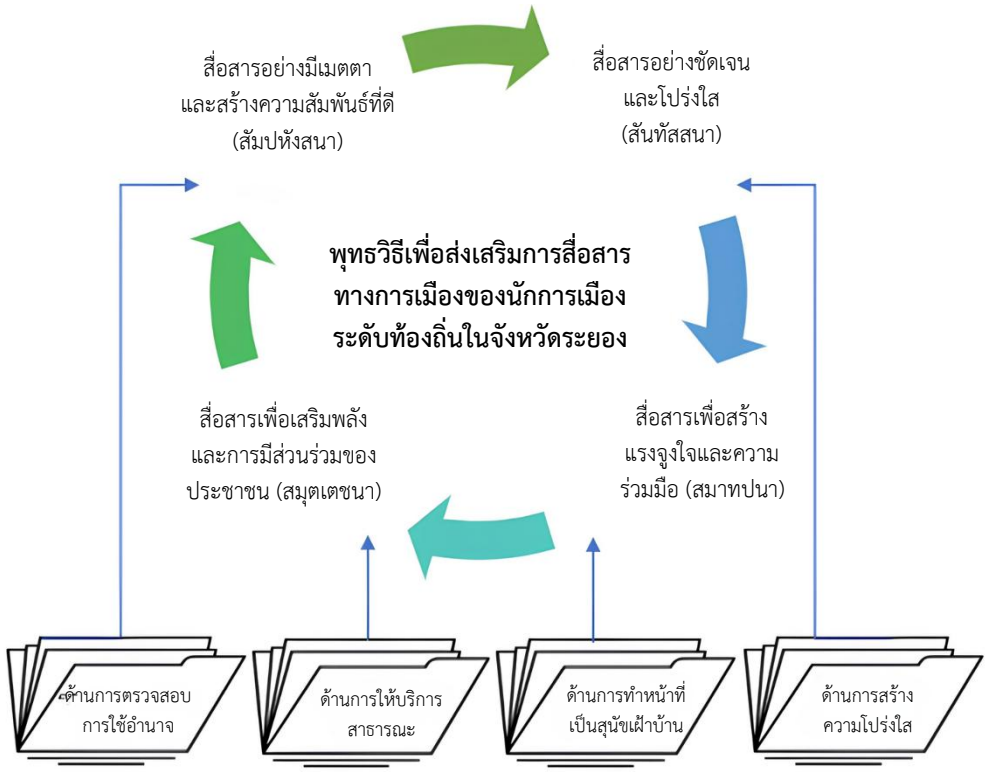
1. การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการตรวจสอบการใช้อำนาจ ด้านการให้ข้อมูลสาธารณะ ด้านการทำหน้าที่เป็นสุนัขเฝ้าบ้าน และด้านการสร้างความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อภิปรายได้ว่า การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองในจังหวัดระยอง ในการตรวจสอบอำนาจรัฐ การสื่อสารเพื่อการตรวจสอบของนักการเมืองท้องถิ่นในระยอง มีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนแต่ติดตามได้ยาก ดังนั้นการตรวจสอบการใช้อำนาจ และการทำหน้าที่เชิงเฝ้าระวังในลักษณะสุนัขเฝ้าบ้าน แต่ยังไม่เข้มข้นเพียงพอที่จะสร้างความเชื่อมั่นในสังคม การสื่อสารมักมีลักษณะเป็นทางการขาดความต่อเนื่อง และยังไม่เปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูธรรมธรบุญเที่ยง พุทธสาวโก (ลักษณ์พลวงค์) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการสื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ ผลการวิจัยพบว่า มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร ให้กับประชาชน รู้จักเคารพและรับฟังความคิดเห็นของประชาชน แหล่งข้อมูลที่นำมาสื่อสารให้ได้รับรู้ต้องสามารถอ้างอิงได้ นำเสนอให้ประชาชน ได้เห็นภาพ ข้อมูลถูกต้องตามหลักกฎหมาย การแบ่งปันข่าวสารที่มีเนื้อหาสาระผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีความเหมาะสม ผู้รับสารมีคุณธรรม ยึดผลประโยชน์เพื่อส่วนรวมเป็นหลักและมีความคิดที่เปิดกว้าง นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Norris (2000) ที่อธิบายว่า การสื่อสารทางการเมืองเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างผู้ปกครองกับประชาชน โดยประสิทธิภาพของการสื่อสารมิได้ขึ้นอยู่กับปริมาณข้อมูลที่เผยแพร่เท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสร้างความเข้าใจ ความน่าเชื่อถือ และการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย ขณะเดียวกันผลการศึกษาของ Habermas (1996) ยังชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารในพื้นที่สาธารณะจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า การสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่นยังอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านความโปร่งใสและการตรวจสอบการใช้อำนาจที่ยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

2 ปัจจัยที่ส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง อภิปรายได้ว่า 1. ปัจจัยหลักการสื่อสาร ส่งผลต่อการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 24.7 ด้านผู้ส่งสาร และด้านสาร แสดงว่า นักการเมืองที่มีความน่าเชื่อถือ มีความรู้และมีทักษะการสื่อสารที่ดี จะสามารถสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนได้ การแสดงออกที่จริงใจ โปร่งใส และสม่ำเสมอ ช่วยลดช่องว่างระหว่างรัฐกับประชาชน เปลี่ยนภาพของผู้นำจากผู้พูด เป็นผู้ฟังที่เข้าใจ ที่เข้าใจปัญหาและประชาชน สาร มีเนื้อหาที่ชัดเจน ถูกต้อง และสอดคล้องกับปัญหาจริงของพื้นที่จะช่วยให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างมีเหตุผล การใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและตรงประเด็น ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการรับรู้ งานวิจัยของสิงห์ สิงห์ขจร และคณะ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การสื่อสารในการสร้างความนิยมของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น พบว่า กำหนดสารที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและใช้ภาษาท้องถิ่น สั้น เข้าใจง่าย ใช้สื่อบุคคลเป็นหลักและใช้ป้ายเป็นสื่อเสริม เน้นข่าวสารที่เข้าถึงประชาชน สร้างเครือข่ายด้วยการลงพื้นที่พบปะพูดคุยกับกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทำให้รู้สึกใกล้ชิดสร้างความสัมพันธ์โดยเน้นการเป็นพี่เป็นน้องและเป็นคนบ้านเดียวกันต้องดูแลซึ่งกันและกัน สร้างกิจกรรมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารของ Berlo (1960) ซึ่งอธิบายว่า ประสิทธิผลของการสื่อสารขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้ส่งสารและคุณภาพของสารที่ส่งออกไป โดยผู้ส่งสารที่มีความน่าเชื่อถือ มีความรู้ และเข้าใจผู้รับสาร จะช่วยเพิ่มโอกาสในการยอมรับข้อมูลและสร้างความไว้วางใจได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ McNair (2018) ที่พบว่า ความน่าเชื่อถือของนักการเมืองและความชัดเจนของสารทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้และการมีส่วนร่วมทางการเมืองของ

ประชาชนในระบอบประชาธิปไตยร่วมสมัย และ 2. หลักเทศนาวิธี 4 ส ส่งผลต่อการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 24.3 2 ด้าน ดังนี้ สันทัสสนา การแสดงให้เห็นชัดเจน และสมาทปนา ชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ ตามลำดับ อภิปรายได้ว่า การสื่อสารที่ดีต้องทั้งทำให้เข้าใจ และทำให้ลงมือทำ แสดงให้เห็นชัดเจน เป็นฐานสำคัญของการสื่อสารทางการเมือง หากนักการเมืองสามารถอธิบายนโยบาย ปัญหา และแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่สมาทปนา การชวนให้เกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณปภัช พัชรกรโชติ (2566) ได้วิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธจริยธรรมสำหรับนักการเมืองเพื่อพัฒนาการเมืองการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์หลักพุทธจริยธรรมสำหรับนักการเมืองเพื่อพัฒนาการเมืองการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ควรดำเนินการตามหลัก 5 ประการ คือ การให้ความเคารพประชาชน การปฏิบัติตามกฎหมาย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การประพฤติปฏิบัติตนด้วยการรักษาคำสัตย์ ปฏิญาณ และการประพฤติปฏิบัติตนด้วยความไม่ประมาทเป็นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าการสื่อสารที่สามารถอธิบายประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนและสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเกิดการยอมรับและนำไปปฏิบัติ มีความสำคัญต่อการสื่อสารทางการเมืองอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Aristotelian Rhetoric ที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่ผสมผสานเหตุผล (Logos) และการโน้มน้าวใจ (Pathos) เพื่อสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากผู้รับสาร ขณะเดียวกันงานศึกษาของ Cialdini (2021) ยังพบว่า การสื่อสารที่ทำให้ผู้รับสารมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง จะช่วยเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมและความร่วมมือทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. นำเสนอพุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง ตามหลักเทศนา 4 ดังนี้ การปฏิบัติตามหลักเทศนาวิธี 4 ส เพื่อการส่งเสริมจริยธรรมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 1. สมาทปนา ชวนให้อยากรับเอาไปปฏิบัติ 2. สันทัสสนา การแสดงให้เห็นชัดเจน 3. สมุตเตชนา เร้าใจให้อาจหาญแกล้วกล้า และ 4. สัมปหังสนา ปลอบชโลมใจให้สดชื่น อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติตามหลักเทศนาวิธี 4 ส เพื่อส่งเสริมจริยธรรมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าสิ่งที่นักการเมืองสื่อสารมีอยู่จริง นักการเมืองท้องถิ่นจึงควรสื่อสารนโยบายด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระจรูญ จนฺทูปโม และคณะ (2563) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการเทศนาของพระสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ส่งสาร พัฒนาตามหลักพุทธวิธี 4 ส. ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อชี้แจงให้เห็นชัดในธรรมที่แสดงว่า สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติใช้ในการดำเนินชีวิตได้จริง เนื้อหาการเทศนา เสนอแนะให้คำแนะนำแก่คนฟังและเพื่อปฏิบัติต่อกันในสังคม หลักธรรมที่นำมาเทศนา ต้องเป็นประโยชน์แก่คนฟัง เมื่อพิจารณาในมุมมองสากล ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) ของ Brown & Treviño (2006) ที่อธิบายว่า ผู้นำที่สื่อสารด้วยความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จะสามารถสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มากกว่าผู้นำที่มุ่งเน้นเพียงผลลัพธ์ทางการเมือง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารกิจการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Governance) ที่เน้นการมีส่วนร่วม การสื่อสารแบบสองทาง และการสร้างความสัมพันธ์เชิงความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับประชาชน อันเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 พุทธวิธีเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมือง
ระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

จากภาพที่ 1 พุทธจริยธรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยอง โดยประยุกต์ใช้ หลักเทศนาวิธี 4 ส ร่วมกับหลักการสื่อสาร พบว่าสามารถนำมาใช้พัฒนาการสื่อสารทางการเมืองได้ในหลายด้าน ได้แก่ การสื่อสารเพื่อตรวจสอบการใช้อำนาจ ให้ประชาชนรับรู้และมีส่วนร่วมติดตามการทำงานของภาครัฐ การให้ข้อมูลสาธารณะ อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย การสร้างความโปร่งใส ในการดำเนินงานและการใช้งบประมาณ รวมถึงการทำหน้าที่เป็นสุนัขเฝ้าบ้าน ที่คอยเฝ้าระวังผลประโยชน์ของประชาชน เมื่อสื่อสารด้วยความจริงใจ ชัดเจน และมีเมตตา จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นระหว่างนักการเมืองกับประชาชน และส่งเสริมการเมืองท้องถิ่นให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยสังเคราะห์และอธิบาย ได้ดังนี้

สันทัสสนา การสื่อสารอย่างชัดเจนและโปร่งใส นักการเมืองท้องถิ่นควรอธิบายนโยบาย โครงการและการใช้งบประมาณให้ประชาชนเข้าใจได้ง่าย ใช้ภาษาที่ไม่ซับซ้อน ควรสื่อสารนโยบาย โครงการพัฒนาและการใช้งบประมาณของท้องถิ่นให้ประชาชนรับรู้อย่างตรงไปตรงมา

สมาทปนา การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ การสื่อสารควรเชื่อมโยงนโยบายกับประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ เพื่อกระตุ้นให้เกิดความสนใจและทำให้ประชาชนรู้สึกมีส่วนร่วมและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานและสื่อสารที่มุ่งชักชวนและกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าและพร้อมร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

สมุตเตชนา การสื่อสารเพื่อเสริมพลังและการมีส่วนร่วมของประชาชน นักการเมืองควรใช้การสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ประชาชนกล้าแสดงความคิดเห็นและมีบทบาทในการติดตามตรวจสอบ

การทำงานของภาครัฐ ซึ่งจะช่วยพัฒนาวัฒนธรรมทางการเมืองที่เข้มแข็งในชุมชน สื่อสารเพื่อมุ่งปลุกพลังและสร้างความกล้าหาญให้ประชาชนตระหนักถึงบทบาทของตนในการพัฒนาท้องถิ่น ด้วยถ้อยคำที่สร้างแรงบันดาลใจ

สัมปหังสนา การสื่อสารอย่างมีเมตตาและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี นักการเมืองท้องถิ่นมีการสื่อสารที่สุภาพ เป็นกันเอง และแสดงความเข้าใจต่อปัญหาของประชาชน จะช่วยลดความตึงเครียด สร้างความไว้วางใจ และทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักการเมืองกับประชาชน อันนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น การสื่อสารที่มุ่งสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ความเข้าใจ

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการตรวจสอบการใช้อำนาจ การให้ข้อมูลสาธารณะ การสร้างความโปร่งใส และการทำหน้าที่เป็นสุนัขเฝ้าบ้าน ซึ่งยังมีข้อจำกัดที่ควรได้รับการพัฒนา ทั้งนี้ ปัจจัยด้านผู้ส่งสารและด้านสาร รวมถึงหลักเทศนาวิธี 4 โดยเฉพาะสันทัสสนาและสมาทปนา มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมการสื่อสารทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้พุทธจริยธรรมร่วมกับหลักการสื่อสารสามารถช่วยยกระดับประสิทธิภาพการสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่น สร้างความเข้าใจ ความโปร่งใส ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน อันจะนำไปสู่การพัฒนาการเมืองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายความโปร่งใสแบบเปิด พร้อมกำหนดมาตรฐานจริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่นอย่างชัดเจน และมีบทลงโทษที่เป็นรูปธรรม

2. หน่วยงานท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายเปิดเผยข้อมูลสำคัญ เช่น งบประมาณ แผนงาน โครงการ และผลการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. หน่วยงานท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายความโปร่งใสเชิงรุก ให้เปิดเผยข้อมูลสำคัญตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง งบประมาณ และผลลัพธ์ของโครงการ

4. หน่วยงานท้องถิ่นควรกำหนดนโยบายคุ้มครองผู้เปิดโปงข้อมูล และความคุ้มครองในการตรวจสอบการใช้อำนาจอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรเปิดพื้นที่ให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา หรือการประชุมรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรพัฒนาแพลตฟอร์มสื่อสารหลายช่องทาง ทั้งเว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย และศูนย์ข้อมูลชุมชน มีระบบตอบคำถามหรือรับข้อร้องเรียนที่ตรวจสอบได้

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรให้ประชาชนติดตามได้แบบเรียลไทม์ จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานเป็นระยะในรูปแบบที่เข้าใจง่าย

4. องค์การบริหารส่วนจังหวัดควรสร้างเครือข่ายพลเมืองเฝ้าระวังในชุมชน จัดอบรมให้ความรู้ด้านสิทธิ การตรวจสอบงบประมาณ และการติดตามโครงการภาครัฐ ให้ประชาชนและสื่อสามารถตั้งคำถามได้โดยตรง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาการสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจ

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาการให้ข้อมูลของนักการเมืองท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน

3. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่นกับการลดโอกาสการทุจริตและการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน

4. ควรวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาการสื่อสารของนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันการทุจริต

เอกสารอ้างอิง

ณปภัช พัชรกรโชติ. (2566). การประยุกต์หลักพุทธจริยธรรมสำหรับนักการเมืองเพื่อพัฒนาการเมืองการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

นัทธมน กันเกา และศุภสวัสดิ์ ชัชวาล. (2566). แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตเลือกตั้งท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมืองระยอง จังหวัดระยอง. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 7(1), 95-111.

นิภา ทัตตานนท์. (2567). ความไว้วางใจทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อนักการเมืองท้องถิ่น. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์สมัยใหม่, 1(4), 22-34.

ปิยากร หวังมหาพร และคณะ. (2563). โครงการวิจัยพัฒนาฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านธรรมาภิบาล. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

พระครูธรรมธรบุญเที่ยง พุทฺธสาวโก (ลักษณ์พลวงค์). (2564). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการ สื่อสารทางการเมืองเพื่อเสริมสร้างความสมานฉันท์ (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระจรูญ จนฺทูปโม และคณะ. (2563). รูปแบบการพัฒนาการเทศนาของพระสงฆ์จังหวัดสมุทรปราการ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 9(2), 274-287.

ไพบูลย์ สุขเจตนี. (2563). การพัฒนาความไว้วางใจทางการเมืองของประชาชนที่มีต่อ นักการเมืองระดับท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ร็อกเกต มีเดีย แล็บ. (2566). เปิดข้อมูลผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ’66 รายภาค-รายจังหวัด และจำนวน ส.ส.เขต ‘62-’66. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2567, จาก https://rocketmedialab.co/election-66-3/.

สิงห์ สิงห์ขจร และคณะ. (2562). การสื่อสารในการสร้างความนิยมของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น. วารสารอัล-ฮิกมะฮฺ, 9(18), 197-213.

Berlo, D. K. (1960). The Process of Communication. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. The Leadership Quarterly, 17(6), 595-616.

Cialdini, R. B. (2021). Influence: The Psychology of Persuasion (Revised ed.). New York: Harper Business.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297-334.

Habermas, J. (1996). Between Facts and Norms. Cambridge, MA: MIT Press.

Likert, R. (1967). New Patterns of Management. New York: McGraw-Hill.

McNair, B. (2018). An Introduction to Political Communication (6th ed.). London: Routledge.

Norris, P. (2000). A Virtuous Circle: Political Communications in Postindustrial Societies. Cambridge, MA: Cambridge University Press.

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

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิจัย

การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

INTEGRATING BUDDHIST PRINCIPLES TO PROMOTE THE PERFORMANCE OF MUNICIPAL PERSONNEL IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

พระครูปริยัติวิสุทธิบัณฑิต (นิเวช จงแจ้งกลาง), สุรพล สุยะพรหม,
เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, สุริยะ มาธรรม*
Phrakhrupariyattiwisutthibundit (Nivej Jongjaengklang), Surapol Suyaprom,
Kiattisak Sukleuang, Suriya Matham*
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: suri1358355@gmail.com
Received April 28, 2026; Revised June 16, 2026; Accepted June 24, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล 2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล และ 3. นำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี การวิจัยเชิงปริมาณเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.971 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาล จำนวน 352 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถร่วมกันทำนาย สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 16.9 และหลักพละ 5 สามารถร่วมกันทำนาย สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ได้ร้อยละ 6.8 และ 3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า 1. สัทธา ความเชื่อ คือ สร้างความเชื่อในคุณค่าของงานบริการสาธารณะ เสริมสร้างความเชื่อในคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาล เสริมส่งความเชื่อในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 2. วิริยะ ความเพียร คือ ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเพียร ความอดทน และการทำงานเชิงรุก สนับสนุนให้พัฒนาตนเองเพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญ 3. สติ ความระลึกได้ คือ ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักสติเป็นส่วนหนึ่ง สนับสนุนนโยบายสุขภาวะทางจิตใจ บูรณาการหลักสติเข้ากับนโยบายธรรมาภิบาล 4. สมาธิ ความตั้งจิตมั่น คือ จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำสมาธิสั้น ๆ ก่อนเริ่มงาน และ 5. ปัญญา ความรู้ทั่ว คือ พัฒนาความรู้และปัญญาอย่างเป็นระบบ นำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการทำงาน

คำสำคัญ: การบูรณาการหลักพุทธธรรม, สมรรถนะการปฏิบัติงาน, บุคลากร, เทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

Abstract

This research aims to 1. study the performance competence of municipal personnel, 2. study the factors affecting the performance competence of municipal personnel, and 3. present the integration of Buddhist principles to promote the performance competence of municipal personnel in Nakhon Ratchasima Province. This is a mixed-methods research. Quantitative research uses a questionnaire with a reliability coefficient of 0.971. The sample consists of 352 municipal personnel, selected using stratified random sampling. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise regression analysis. Qualitative research uses in-depth interviews and focus group discussions with 18 key informants. Data was analyzed using descriptive content analysis.

The research findings show that: 1. Overall performance competence is at a high level, and when considered individually, all aspects are at a high level. 2. Personnel competence development can predict 16.9% of the variance in the performance competence of municipal personnel in Nakhon Ratchasima Province, and the Five Strengths (Pancha Bala) can predict 6.8% of the variance, and 3. The integration of Buddhist principles to promote performance competence revealed that: 1. Faith (Saddha), meaning belief in the value of public service, is key. This involves strengthening belief in ethics and good governance, reinforcing belief in roles, responsibilities, and duties. The five key areas of focus are: 2. Diligence: Cultivating a corporate culture that emphasizes diligence, perseverance, and proactive work, supporting self-development to enhance expertise; 3. Mindfulness: Promoting mindfulness in work practices, supporting mental well-being policies, and integrating mindfulness into good governance policies; 4. Concentration: Conducting workshops and short meditation sessions before starting work; and 5. Wisdom: Systematically developing knowledge and wisdom, applying Buddhist principles to the workplace.

Keywords: Integration of Buddhist Principles, Work Performance Competencies, Personnel, Municipalities in Nakhon Ratchasima Province

บทนำ

มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนความสำเร็จของกระบวนการพัฒนาองค์กร ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นภารกิจที่องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเสริมสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน นักบริหารองค์กรจึงตระหนักถึงความสำคัญของทุนมนุษย์ในกระบวนการบริหารจัดการ เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานทุกด้าน และเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลกจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างจริงจัง เนื่องจากเชื่อว่าหากบุคลากรมีคุณภาพ ย่อมสามารถคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และดำเนินงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2547)

ในปัจจุบัน สังคมและเศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวทั้งด้านแนวคิด กระบวนการบริหาร และรูปแบบการจัดการ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย โดยเฉพาะ “ทรัพยากรบุคคล” ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ทรัพยากรบุคคลจึงเปรียบเสมือนทุนมนุษย์ที่ทรงคุณค่า เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อรักษาและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบันมิได้จำกัดอยู่เพียงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารในองค์กรนำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งงาน การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การโยกย้าย การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร การรักษาวินัย และการจัดการข้อร้องทุกข์ภายในองค์กร ทั้งนี้ในทุกขั้นตอนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยทั้งหลักวิชาการและศิลปะในการบริหาร ควบคู่กับการประยุกต์ใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำศักยภาพ ความรู้ และความสามารถของตนมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์กรโดยรวม (ตุลา มหาสุธานนท์, 2545)

พุทธบูรณาการ คือ การบูรณาการศาสตร์สมัยใหม่เข้ากับศาสนา พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาเดียวที่ไม่รังเกียจศาสตร์สมัยใหม่ ไม่เคยขัดแย้งกับศาสตร์สมัยใหม่ และการวิปัสสนากรรมฐาน ได้มีผลการวิจัยออกมาแล้วว่า สามารถนำมาบูรณาการในการพัฒนาจิตใจ และบุคลิกภาพได้ โดยการวิปัสสนาจะทำให้เกิดปัญญา ส่วนกรรมฐานจะช่วยให้จิตสงบ ที่สำคัญจะทำให้มีสติ เพราะการขาดสติจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา นอกจากนี้การนำหลักทางพระพุทธศาสนาเข้าบูรณาการร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่ยังจะช่วยให้เกิดคุณธรรม และจริยธรรม เช่น หลักเศรษฐกิจพอเพียง ก็เกิดจากการนำหลักพระพุทธศาสนาไปบูรณาการกับหลักเศรษฐกิจ เป็นต้น (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2557) 1. การนำหลักธรรมมาใช้พัฒนาบุคลากรให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักธรรมที่เหมาะกับการปฏิบัติงานตามหลักพละ 5 ได้แก่ หลักพละ 5 นำมาจากพระไตรปิฎกประกอบด้วย 1. สัทธา ความเชื่อ 2. วิริยะ ความเพียร 3. สติ ความระลึกได้ 4. สมาธิ ความตั้งจิตมั่น และ 5. ปัญญา ความรู้ทั่ว (ที.ปา. 11/300/252) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) การสร้างจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันในสังคมควรมุ่งเน้นให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานและการดำรงชีวิตร่วมกันในองค์กรและสังคม การส่งเสริมให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง จะช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรมีการอบรมและปลูกฝังระเบียบวินัยแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม ในด้านการทำงานร่วมกันควรส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาหรือความเดือดร้อน รวมทั้งเปิดโอกาสให้มี

การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ควรใช้วิธีการแนะนำและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องด้วยถ้อยคำสุภาพ มากกว่าการตำหนิหรือตักเตือนที่ก่อให้เกิดความรู้สึกด้านลบ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการเรียนรู้และพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (ประกาศิต ชัยรัตน์, 2560)

สำหรับเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมามีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละเทศบาลจำนวนมาก เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจในการบริหาร เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน ทำงานเพื่อประชาชนเป็นอย่างมาก เพราะฉะนั้นในส่วนของการบริหารหน่วยงานที่มีความคาดหวังที่จะให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมถึงทักษะความชำนาญที่มีความเฉพาะในตำแหน่งส่วนต่าง ๆอย่างไรก็ตาม ปัญหาด้านบุคลากรยังคงเป็นประเด็นสำคัญในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านความรู้ความสามารถที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง การขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี การปรับตัวต่อระเบียบและนโยบายใหม่ ตลอดจนข้อจำกัดด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร (คณะกรรมการและอนุกรรมการจังหวัด, 2560)

ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อันจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถตอบสนองต่อภารกิจขององค์กรและความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อนำเสนอการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร คือ บุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 2,901 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน

2.3 ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่ง ได้แก่ กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้รับบริการ จำนวน 18 รูปหรือคน ประกอบด้วย กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 3 รูป กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 4 คน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 5 คน กลุ่มผู้รับบริการ จำนวน 3 คน ทั้งนี้การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลดังกล่าวมุ่งให้ครอบคลุมทั้งมิติทางวิชาการ

มิติการปฏิบัติ และมิติการบริหารในพื้นที่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและมีความน่าเชื่อถือในการอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษา และการสนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจงในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย จำนวน 10 รูปหรือคน เพื่อยืนยันองค์ความรู้หลังจากการสังเคราะห์ข้อมูลและให้ความคิดเห็นต่อองค์ความรู้ ซึ่งเป็นการสังเคราะห์มาจากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล 2. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน 3. หลักพละ 5 4. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา และ 5. ข้อเสนอแนะปลายเปิด โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พบว่า ค่า IOC อยู่ที่ 0.60 ขึ้นไป และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.971 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ได้แก่ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำมาพัฒนาแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมประเด็นการศึกษา สำหรับใช้เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการผู้แจกแบบสอบถามและรับคืนจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และดำเนินการสนทนากลุ่มเฉพาะโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงและเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.55	0.96	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	3.87	0.61	มาก
3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.78	0.66	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงและเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม (ต่อ)

สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4. ด้านจริยธรรม	3.77	0.67	มาก
5. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ	3.64	0.62	มาก
โดยภาพรวม	**3.72**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 3.87) รองลงมา คือ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X}$ = 3.78) ด้านจริยธรรม ($\bar{X}$ = 3.77, S.D.=0.67) ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{X}$ = 3.64) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 3.55) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	B	β	Std. Error	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	2.517		0.153	16.466**	0.000
ด้านการศึกษา (ID1)	0.136	0.230	0.046	2.943**	0.003
ด้านการฝึกอบรม (ID2)	0.098	0.163	0.048	2.422*	0.016
ด้านการพัฒนา (ID3)	0.079	1.122	0.033	2.064*	0.040

Multiple R = 0.419[c], R = 0.176, R2 = 0.169, F = 24.732, Sig. = 0.000, Std. Error = 0.450
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และ 0.05 คือ ด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา ตามลำดับ แสดงว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 16.9

ตารางที่ 3 หลักพละ 5 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

หลักพละ 5	B	β	Std. Error	t	Sig.
ค่าคงที่ (Constant)	3.018		0.140	21.615**	0.000
สมาธิ ความตั้งจิตมั่น (DM 4)	0.178	0.266	0.034	5.162**	0.000

Multiple R = 0.266a, R = 0.071, R2 = 0.068, F= 26.643, Sig. = 0.000, Std. Error = 0.477
**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า หลักพละ 5 ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา 1 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 คือ สมาธิ ความตั้งจิตมั่น แสดงว่าการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถร่วมกันทำนาย ได้ร้อยละ 6.8

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา จากผลการศึกษาที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า 1. สัทธา ความเชื่อ ได้แก่ สร้างความเชื่อในคุณค่าของงานบริการสาธารณะ เสริมสร้างความเชื่อในคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เสริมส่งความเชื่อในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตนเอง 2. วิริยะ ความเพียร ได้แก่ ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเพียร ความอดทน และการทำงานเชิงรุก สนับสนุนให้พัฒนาตนเองเพื่อยกระดับความเชี่ยวชาญ ส่งเสริมการนำหลักวิริยะมาใช้ในงานบริการเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการ 3. สติ ความระลึกได้ ได้แก่ ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักสติเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สนับสนุนนโยบายสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากร บูรณาการหลักสติเข้ากับนโยบายธรรมาภิบาลขององค์กร 4. สมาธิ ความตั้งจิตมั่น ได้แก่ จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ การเจริญสติการทำสมาธิสั้น ๆ ก่อนเริ่มงาน จัดสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อความสงบลดสิ่งรบกวน และ 5. ปัญญา ความรู้ทั่ว ได้แก่ ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และปัญญาอย่างเป็น ระบบส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร ส่งเสริมการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. ด้านการบริการที่ดี 3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4. ด้านจริยธรรม และ 5. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี แสดงให้เห็นว่า บุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาให้ความสำคัญต่อการให้บริการประชาชนเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็ว สุภาพและมีประสิทธิภาพ สะท้อนถึงการมีจิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind) ที่ดี และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะผู้ให้บริการสาธารณะ นอกจากนี้ยังบ่งชี้ว่าการดำเนินงานของเทศบาลมีแนวโน้มไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความคาดหวังของประชาชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาเทวประภาส วชิรญาณเมธี (มากคล้าย) (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทั่วไปของสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และองค์ประกอบสมรรถนะจากทั้ง 5 ด้าน ที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงตามลำดับจากค่าดัชนีแต่ละด้าน คือ 1. สมรรถนะความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 2. สมรรถนะบริการเป็นเลิศ 3. สมรรถนะการทำงานเป็นทีม 4. สมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 5. สมรรถนะยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระณธีร์วิชญ์ คมฺภีรปญฺโญ (วรโภคินธนะโชค) (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4. การบริการที่เป็นเลิศ และ 5. การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

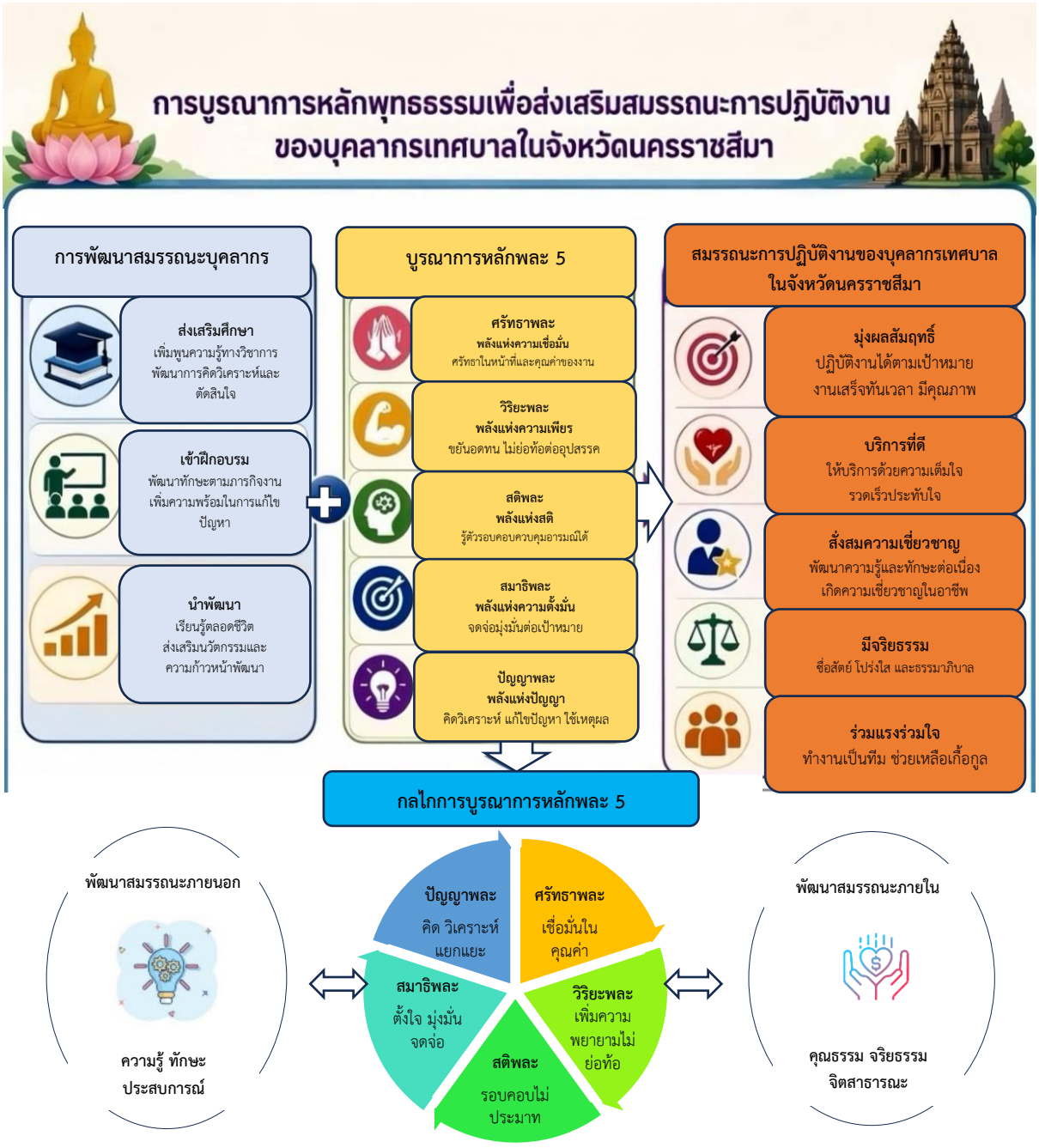
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

มี 3 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 16.9 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษา ทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 23.0 ด้านการฝึกอบรมสามารถทำนายได้ร้อยละ 16.3 และด้านการพัฒนาสามารถทำนายได้ร้อยละ 12.2 2. หลักพละ 5 ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา มี 1 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่า หลักพละ 5 สามารถร่วมกันทำนาย สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 6.8 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมาธิ ความตั้งจิตมั่น ทำนายสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 26.6 เห็นได้ว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมาในระดับที่ค่อนข้างชัดเจน โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งสามารถทำนายได้สูงสุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา สะท้อนให้เห็นว่า การยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขณะเดียวกัน แม้หลักพละ 5 จะมีอิทธิพลโดยรวมในระดับน้อยกว่า แต่กลับพบว่าด้านสมาธิ (ความตั้งมั่นของจิต) มีอำนาจในการทำนายสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่า “คุณภาพภายในของจิตใจ” โดยเฉพาะความมีสมาธิ ความแน่วแน่ และความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชญา วงศ์สรรค์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีประสิทธิผลตามหลักพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิผลของการบริหารจัดการของสหกรณ์ออมทรัพย์ตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยด้านทฤษฎีการบริหารจัดการทั่วไป และปัจจัยด้านหลักพุทธธรรม ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์และเกื้อกูลกันในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความมั่นคง และความยั่งยืนของการดำเนินงานสหกรณ์ออมทรัพย์ให้สามารถตอบสนองต่อประโยชน์ของสมาชิกและสังคมส่วนรวมได้อย่างเหมาะสม

3. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา เกิดจากสมาธิ ความตั้งจิตมั่น มาเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีจิตที่ตั้งมั่น ไม่ฟุ้งซ่าน ย่อมส่งผลให้เกิดความรอบคอบในการคิด การตัดสินใจ และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม ลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้วมีจุดเด่นตามหลักพละธรรม ได้แก่ ปัญญาพละ บุคลากรมุ่งพัฒนาความรู้ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน มีเป้าหมายชัดเจน คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและบริหารงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง วิริยพละ บุคลากรมีความมุ่งมั่น ขยัน อดทน พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ มีเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน พร้อมรับผิดชอบต่อหน้าที่ อนวัชชพละ บุคลากรยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย ปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรม สังคหพละ บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีจิตอาสาและจิตบริการส่งเสริมความร่วมมือ ช่วยเหลือส่วนรวม และมุ่งสร้างประโยชน์แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา สรุปเป็นองค์ความรู้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

ที่มา: พระครูปริยัติวิสุทธิบัณฑิต (นิเวช จงแจ้งกลาง) และคณะ

จากภาพ ที่ 1 สามารถอธิบายว่า “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา” มีองค์ประกอบสำคัญ คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร + หลักพละ 5 = สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา การพัฒนาสมรรถนะภายนอก ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกับการพัฒนาสมรรถนะภายใน คุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ โดยอาศัยหลักพละ 5 เป็นกลไกบูรณาการ จะส่งเสริมให้บุคลากรเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมามีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างยั่งยืน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกระบวนการพัฒนาบุคลากรเทศบาลโดยใช้หลักพละ 5 เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะภายนอกและสมรรถนะภายในให้เกิดขึ้นควบคู่กัน อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 มิติสำคัญ ได้แก่ สมรรถนะภายนอก (เก่งงาน) และสมรรถนะภายใน (เก่งคน) โดยสมรรถนะภายนอกมุ่งเน้นการเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ส่วนสมรรถนะภายในมุ่งเน้นการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ในกระบวน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลควรกำหนดนโยบายการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและความต้องการของประชาชน

2. เทศบาลควรส่งเสริมระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นผลลัพธ์และคุณภาพการให้บริการประชาชนมากกว่าการประเมินจากกระบวนการเพียงอย่างเดียว

3. เทศบาลควรกำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจและการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารเทศบาลควรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคลและรายหน่วยงานอย่างชัดเจน พร้อมติดตามประเมินผลเป็นระยะ

2. เทศบาลควรจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนงาน และการบริหารเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. เทศบาลควรส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการระหว่างกองหรือฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

4. เทศบาลควรเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรเทศบาลในเขตพื้นที่อื่นเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงบริบท

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมกับแนวคิดการบริหารสมัยใหม่

3. ควรศึกษาผลของการร่วมแรงร่วมใจต่อความสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายสาธารณะและความพึงพอใจของประชาชนที่ได้รับบริการจากเทศบาล

4. ควรศึกษาพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความร่วมมือของบุคลากรโดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอื่น ๆ เพื่อจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในด้านอื่น ๆ ที่หลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการและอนุกรรมการจังหวัด. (2560). แผนพัฒนาจังหวัดนครราชสีมา 4 ปี (พ.ศ. 2561-2564) ทบทวนปี พ.ศ. 2560. นครราชสีมา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา.

ชัชญา วงศ์สรรค์. (2561). รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีประสิทธิผลตามหลักพุทธธรรม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ตุลา มหาสุธานนท์. (2545). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

ประกาศิต ชัยรัตน์. (2560). หลักพุทธธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจสันติบาล. วารสารปรัชญาปริทรรศน์. 2(22), 1-14.

พระณธีร์วิชญ์ คมฺภีรปญฺโญ (วรโภคินธนะโชค). (2559). การพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักพุทธธรรม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพงษ์ศักดิ์ สนฺตมโน (เกษวงศ์รอด). (2564). พุทธธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในจังหวัดสระแก้ว (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2557). ชูหลักพุทธบูรณาการพัฒนาจิตใจ-สังคม. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

พระมหาเทวประภาส วิชิรญาณเมธี (มากคล้าย). (2559). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิจิตรหัตกร.

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา. (2568). โครงสร้างองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2568 จาก https://koratdla.go.th/public/.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). การพัฒนาองค์กรและบุคลากร : แนวคิดใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.

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

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

Research Article

THE COGNITIVE MECHANISM OF CONSUMER RETURN BEHAVIOR IN CHINESE FASHION E-COMMERCE: EVIDENCE FROM EXPECTATION CONFIRMATION THEORY

Yuhai Sun*, Ammara Dokmai
Faculty of Management Science, Ayutthaya Rajabhat University
*Corresponding Author E-mail: 76678014@aru.ac.th
Received May 22, 2026; Revised June 18, 2026; Accepted June 22, 2026

Abstract

This research article adopts sequential mixed-methods grounded in Expectation Confirmation Theory to explore consumers' cognitive return mechanism within China's booming fashion e-commerce industry plagued by high return rates. Three core research objectives guide the whole investigation: verifying antecedent effects on expectation confirmation, testing the chained path from confirmation via satisfaction to return, and interpreting return psychology through multi-stakeholder qualitative data. Quantitatively, 603 valid stratified-sampling questionnaires are analyzed via CFA and SEM. Qualitatively, nine interviewees covering consumers, sellers and industry regulators complete semi-structured interviews with three-stage thematic coding. Empirically, expectation and perceived performance significantly improve confirmation; confirmation lifts satisfaction and further curbs return behavior, with serial mediations statistically validated. Qualitative outcomes reveal mismatches of size/fabric/picture and convenient logistics plus biased online comments are core return drivers. This study enriches localized ECT application and proposes targeted information disclosure and differentiated return policies for domestic fashion platforms.

Keywords: Chinese Fashion E-Commerce, Consumer Return Behavior, Expectation Confirmation, Satisfaction, Customer Satisfaction

Introduction

Consumer post-purchase evaluation belongs to core research field of consumer behavior theory, and Expectation Confirmation Theory is the classic theoretical paradigm for satisfaction and post-purchase behavioral decision research. China has developed into the world's largest fashion e-commerce market, with mainstream platforms including Taobao, JD and Douyin supporting massive apparel transactions while facing severe excessive return troubles.

Fashion e-commerce has expanded rapidly, but the growth of online retail has been accompanied by persistently high return rates (National Retail Federation, 2023). In fashion settings, product evaluation is inherently uncertain before delivery because consumers cannot

directly assess fit, texture, color fidelity, or the embodied visual effect of the item (Ikonen et al., 2024; Robichaud et al., 2024). As a result, the purchase decision often remains provisional until the product is physically tried on. This structural feature makes return behavior more frequent in fashion e-commerce than in many other product categories.

Official statistics from GlobalData and Net E-commerce Research Center (2023–2024) show China's 2022 apparel online turnover reached 13.8 trillion RMB; the overall online clothing return rate hits 17.6%, women's apparel average return exceeds 30% and individual fast-fashion merchants reach 75%, and huge reverse logistics costs continuously erode apparel operators' net profit.

Taking two leading platforms, Taobao and JD.com, as examples. Over the past three years from 2021 to 2023, the annual transaction volume of fashion and apparel products on Taobao maintained above 4.2 trillion RMB, accounting for approximately 38% of the platform's total GMV. On JD.com, the annual procurement and sales scale of fashion categories grew steadily from 1.16 trillion RMB in 2021 to 1.43 trillion RMB in 2023, occupying around 22% of its core retail business. Meanwhile, the annual economic loss caused by product returns of fashion goods on the two platforms exceeds 26 billion RMB and 7.8 billion RMB respectively, which has become a major operational challenge for large-scale e-commerce enterprises.

Existing studies have examined online returns from several perspectives, including post-purchase dissonance, policy design, service failure, impulsive buying, and opportunistic behavior (Chen et al., 2023; Ambilkar et al., 2022). However, three limitations remain. First, prior work often treats return behavior as a fragmented outcome of isolated factors rather than as the result of a coherent post-purchase cognitive process. Second, the psychological transmission mechanism linking expectations to return behavior remains under-specified in many studies. Third, the Chinese fashion e-commerce context remains underexplored despite its scale, platform sophistication, and distinctive mix of visual merchandising, review systems, reverse logistics convenience, and intense platform competition.

Most prior literature adopts either single quantitative or single qualitative analysis and rarely integrates ECT with Transaction Cost Theory and Social Impact Theory to systematically unpack return cognitive path; this study fills the gap by sequential mixed-method design combining empirical test and multi-angle theoretical interpretation, meanwhile domestic apparel lack unified size standards and commodity specification rules further widen information asymmetry as a realistic industry background of this research.

This study addresses these gaps by positioning Expectation Confirmation Theory as the testable core of the quantitative model (Bhattacherjee, 2001; Oliver, 1980). The model retains five fixed concepts: Expectations, Perceived Performance, Expectation Confirmation, Satisfaction, and Return Behavior. Expectations and perceived performance are modeled as antecedents of expectation confirmation; expectation confirmation is modeled as an antecedent of satisfaction; and satisfaction is modeled as an antecedent of return behavior.

To extend interpretation without altering the tested model, Transaction Cost Theory and Social Impact Theory are used as complementary qualitative lenses. The former clarifies how return convenience lowers the effort and risk of returning, while the latter explains how reviews, community sentiment, and social signals normalize return decisions.

The article aims to answer three questions. First, does an expectation-confirmation mechanism explain return behavior in Chinese fashion e-commerce? Second, how do expectations and perceived performance translate into return outcomes through confirmation and satisfaction? Third, how do transaction conditions and social information environments intensify or mitigate the movement from dissatisfaction to actual return behavior?

Objectives

1. To examine the effects of expectations and perceived performance on expectation confirmation in Chinese fashion e-commerce.

2. To test the effects of expectation confirmation on satisfaction and the effect of satisfaction on return behavior.

3. To interpret the psychological mechanism of return behavior through qualitative evidence and derive actionable recommendations for platform governance and return management.

Methodology

This study adopted a sequential explanatory mixed-methods design (Ivankova et al., 2006). The quantitative phase tested the core structural relationships derived from Expectation Confirmation Theory. The qualitative phase then interpreted the statistical findings and clarified the operational and contextual mechanisms surrounding product returns.

1. Quantitative design

The target population consisted of Chinese consumers with experience purchasing fashion products through domestic e-commerce platforms and with prior return experience. The study implements nationwide stratified sampling across eastern, central and western China to guaran-tee sample representativeness. Before formal questionnaire distribution, all measurement items passed five academic experts' IOC assessment (all IOC>0.6), and a pilot test of 67 respondents was conducted with all construct Cronbach's α>0.8 to confirm scale reliability. The formal survey produced 666 responses, of which 63 were excluded after screening for incompleteness, excessively short response time, or patterned responding. The final sample comprised 603 valid cases.

The survey instrument used a five-point Likert scale (Likert, 1932) and measured five constructs: Expectations (5 items), Perceived Performance (4 items), Expectation Confirmation (3 items), Satisfaction (3 items), and Return Behavior (5 items). The scales were adapted from Treiblmaier and Garaus (2023) for expectations, Changchit and Klaus (2020) for perceived

performance and satisfaction, Bhattacherjee (2001) for expectation confirmation, and Lv and Liu (2022) for return behavior.

Data analysis proceeded in three steps. First, descriptive statistics were used to profile re-spondents and inspect central tendency and distributional characteristics. Second, confirmatory factor analysis assessed convergent validity and discriminant validity. Third, structural equation modeling tested the hypothesized direct paths. Bias-corrected bootstrapping with 5,000 resamples was used to assess indirect effects (Hayes, 2009).

2. Qualitative design

To interpret the quantitative model, nine interviewees were selected from three stakeholder groups: three consumers, three e-commerce seller representatives, and three representatives from industry or regulatory bodies (Das & Kunja, 2024). The interview material focused on expectation formation, product evaluation, return triggers, transaction convenience, review environments, and platform governance.

All interview recordings are fully transcribed and anonymized, then processed via three-phase thematic analysis: open coding for original concept extraction, axial coding for theme classification, selective coding for framework integration; coded results are cross-checked with quantitative SEM findings to realize mutual interpretation of empirical data and qualitative content. Meanwhile, all nine informants own more than three years of relevant industry or actual shopping experience, including three frequent apparel buyers, three brand operation managers and three industry supervision specialists for rigorous purposive sampling.

Prior to formal field interviews, semi-structured interview protocols were separately formulated for three respondent cohorts grounded in Expectation Confirmation Theory, Transaction Cost Theory and Social Impact Theory. The initial draft was reviewed and revised by three academic specialists specializing in consumer behavior and e-commerce research to eliminate ambiguous wording, redundant items and biased questions; a small-scale pilot interview with one representative from each group was also conducted to refine question sequence and supplement items regarding online comment environment and return logistics cost before official data collection.

To guarantee qualitative rigor and coding reliability, two independent researchers with relevant research backgrounds separately completed the full three-stage thematic coding without mutual communication during analysis. All inconsistent coded items were listed for collective discussion; unresolved divergent coding definitions were arbitrated by the corresponding research supervisor. The calculated inter-coder reliability (Cohen’s Kappa = 0.83) exceeded the widely accepted 0.7 threshold, confirming stable coding consistency across all transcribed interview texts.

3. Sample profile

The sample was predominantly female (78.77%), urban (68.49%), and between 26 and 45 years old (90.55%). University-level education or above accounted for 60.53% of

respondents. In terms of monthly income, 41.79% fell within RMB 6,001–8,000, and 19.90% fell within RMB 8,001–10,000. Most respondents reported 1–5 returns in the past year (68.82%), while 22.72% reported 6–10 returns and 8.46% reported more than 10 returns. The distribution suggests an experienced online consumer group with meaningful exposure to return decisions.

Results

1. Quantitative Results for Objective1 & Objective2

1.1 Measurement model

The item distributions were acceptable for SEM. Means ranged from 2.69 to 3.42, skewness ranged from -0.33 to 0.17, and kurtosis ranged from -1.10 to -0.78 (Kline, 2011).

The measurement model demonstrated acceptable convergent validity. Standardized factor loadings ranged from 0.697 to 0.798. Composite reliability values ranged from 0.779 to 0.870, and average variance extracted values ranged from 0.540 to 0.575, all exceeding conventional thresholds (Hair et al., 1998).

Discriminant validity was supported using the Fornell–Larcker criterion (Fornell & Larcker, 1981). The square roots of AVE for Expectations, Perceived Performance, Expectation Confirmation, Satisfaction, and Return Behavior were 0.748, 0.758, 0.735, 0.752, and 0.756, respectively, and each exceeded the relevant inter-construct correlations.

1.2 Structural model

The structural model demonstrated acceptable overall fit: χ^2 = 303.069, df = 165, χ^2/df = 1.837, RMSEA = 0.037, TLI = 0.970, CFI = 0.974, GFI = 0.955, and AGFI = 0.942 (Hu & Bentler, 1999). SRMR was 0.102. The direct-path estimates are reported below.

Table 1: Structural path estimates

Path	Unstandardized b	S.E.	Standardized β	p	Result
Expectations ⟶ Expectation Confirmation	0.386	0.052	0.387	< .001	Supported
Perceived Performance ⟶ Expectation Confirmation	0.316	0.048	0.337	< .001	Supported
Expectation Confirmation ⟶ Satisfaction	0.552	0.055	0.550	< .001	Supported
Satisfaction ⟶ Return Behavior	-0.558	0.056	-0.510	< .001	Supported

Expectation confirmation explained 37.4% of its variance, satisfaction explained 30.3%, and return behavior explained 26.0%.

1.3 Mediation analysis

Bias-corrected bootstrapping supported three indirect effects (Preacher & Hayes, 2008).

Table 2: Indirect effects from bootstrapping

Indirect effect	Point estimate	S.E.	Z	95% CI	Result
Expectations ⟶ Expectation Confirmation ⟶ Satisfaction ⟶ Return Behavior	-0.119	0.024	-4.958	[-0.178, -0.079]	Supported
Perceived Performance ⟶ Expectation Confirmation ⟶ Satisfaction ⟶ Return Behavior	-0.097	0.023	-4.217	[-0.150, -0.057]	Supported
Expectation Confirmation ⟶ Satisfaction ⟶ Return Behavior	-0.308	0.048	-6.417	[-0.418, -0.225]	Supported

All confidence intervals excluded zero.

2. Qualitative Results for Objective3

The open-ended and interview data yielded four consistent empirical patterns.

First, return decisions were commonly triggered by expectation–performance mismatch, especially when products looked acceptable online but failed after delivery in terms of fit, fabric quality, thickness, color difference, texture, durability, or actual visual effect (Wang et al., 2023). Missing accessories, delivery damage, and weak after-sales handling also contributed to return decisions.

Second, unmet expectations were often rooted in platform-level information quality, not only product defects. Respondents repeatedly described exaggerated images, incomplete sizing information, insufficient material descriptions, unclear performance parameters, and distrust in the review environment. Slow customer service, cumbersome proof requirements, and weak escalation mechanisms increased dissatisfaction (Ertekin et al., 2020).

Third, satisfaction was closely associated with experience consistency and service convenience. Accurate sizing, low color deviation, clear material labels, reliable product quality, shipping insurance, one-click returns, fast refunds, and door-to-door pickup were repeatedly identified as sources of satisfaction (Hipólito et al., 2025).

Fourth, interview data confirmed that consumers formed expectations through visual, social, and informational cues, evaluated perceived performance through comparison, material assessment, and try-on, and then made a keep-or-return decision based on confirmation and satisfaction. Interviewees also emphasized that low return cost and convenient reverse logistics normalized return behavior.



Figure 1: Conceptual Framework

Discussion

1. Discussion corresponding to Objective1

Consistent with classic overseas ECT findings from Oliver (1980) and Cahigas et al. (2023), expectation and perceived performance positively predict confirmation, while differing from western offline research: Chinese consumers mainly build product expectation via edited photos and livestream instead of offline physical trial under domestic online retail environment.

The findings validate a coherent post-purchase psychological mechanism in Chinese fashion e-commerce. Expectations and perceived performance jointly determined expectation confirmation, expectation confirmation strongly increased satisfaction, and satisfaction reduced return behavior. This sequence is fully consistent with the logic of Expectation Confirmation Theory, which treats post-purchase evaluation as a comparison between prior expectations and experienced performance (Oliver, 1980).

2. Discussion corresponding to Objective2

The positive confirmation-satisfaction linkage and negative satisfaction-return path align with Shang & Wu (2017)'s apparel research outcomes, yet this study's path coefficient (-0.558) is higher than their offline sample because China's popular freight insurance and one-click aftersales service greatly lower consumers' return cost threshold.

The results indicate that return behavior in fashion e-commerce is not primarily a defect-driven phenomenon. Rather, it is a post-purchase evaluation outcome arising from the failure of the delivered product to match the consumer's pre-formed mental representation (Maity & Arnold, 2013). This interpretation is reinforced by the qualitative data, which repeatedly pointed to size mismatch, fabric inconsistency, visual discrepancy, and product-page exaggeration as the most common triggers of returns. The direct path from satisfaction to return behavior was both statistically significant and substantively strong, suggesting that

return decisions in this context are closely tied to the emotional resolution of cognitive appraisal.

3. Discussion corresponding to Objective3

From TCT and SIT theoretical perspective, qualitative results coincide with Wang et al. (2023)'s domestic empirical research; unlike previous single-factor studies ignoring social and cost drivers, this research explains how low transaction cost and biased comment environment convert dissatisfaction into real return decisions.

The qualitative findings also extend the quantitative model in two important ways. First, they show that transaction feasibility affects whether dissatisfaction is acted upon. When return procedures are easy, cheap, and fast, consumers are less likely to tolerate mismatch. This is well explained by Transaction Cost Theory: lower time, effort, and risk reduce the threshold for behavioral execution (Williamson, 1981). Second, the interviews and open-ended responses show that social information influences return reasoning. Review authenticity, peer narratives, and repeated negative community feedback lower hesitation and normalize returns. This aligns with Social Impact Theory, according to which behavior is shaped by social cues and collective signals (Latané, 1981).

The study therefore supports a layered interpretation of return behavior. At the core lies an ECT-based cognitive mechanism, but the observed return outcome is amplified or constrained by the cost structure of returning and by the quality of the surrounding information environment. This integrated interpretation is especially important in fashion e-commerce, where product uncertainty is high and visual persuasion is central.

The findings also carry an important conceptual implication. Return behavior should not be framed narrowly as an after-sales problem. It should instead be treated as the endpoint of a broader expectation-management system. This shifts managerial emphasis from ex post control of returns to ex ante alignment of expectations.

Body of Knowledge

This study contributes a refined explanation of return behavior in digital fashion retail.

First, it establishes Expectation Confirmation Theory as a valid explanatory mechanism for Chinese fashion e-commerce return behavior. The tested model demonstrates that return behavior is linked to an ordered psychological sequence rather than to isolated post-purchase events.

Second, it clarifies the functional roles of the five fixed constructs:

- Expectations define the benchmark for product evaluation.
- Perceived Performance captures the consumer's experienced product reality.
- Expectation Confirmation functions as the core cognitive comparison stage.
- Satisfaction acts as the decisive emotional response.
- Return Behavior represents the final post-purchase behavioral outcome.

Third, it shows that the ECT core can be meaningfully extended through two non-testable but explanatory lenses. Transaction Cost Theory explains why dissatisfaction more readily becomes action when return friction is low. Social Impact Theory explains why review environments and peer information alter the consumer's willingness to return.

Fourth, the study proposes the following integrated knowledge structure for fashion e-commerce return management: Pre-purchase expectation formation ⟶ Post-delivery performance evaluation ⟶ Expectation confirmation/disconfirmation ⟶ Satisfaction/dissatisfaction ⟶ Return decision, with transaction convenience and social information environment serving as contextual amplifiers (Mollenkopf et al., 2007).

This knowledge structure moves the literature beyond a defect-centered account of returns and toward a mechanism-centered account of post-purchase digital consumption.

A visualized integrated conceptual framework (Figure 1) is supplemented to intuitively display core ECT cognitive path as well as TCT & SIT's contextual moderating effects, realizing organic integration of quantitative verification and qualitative theoretical extension.

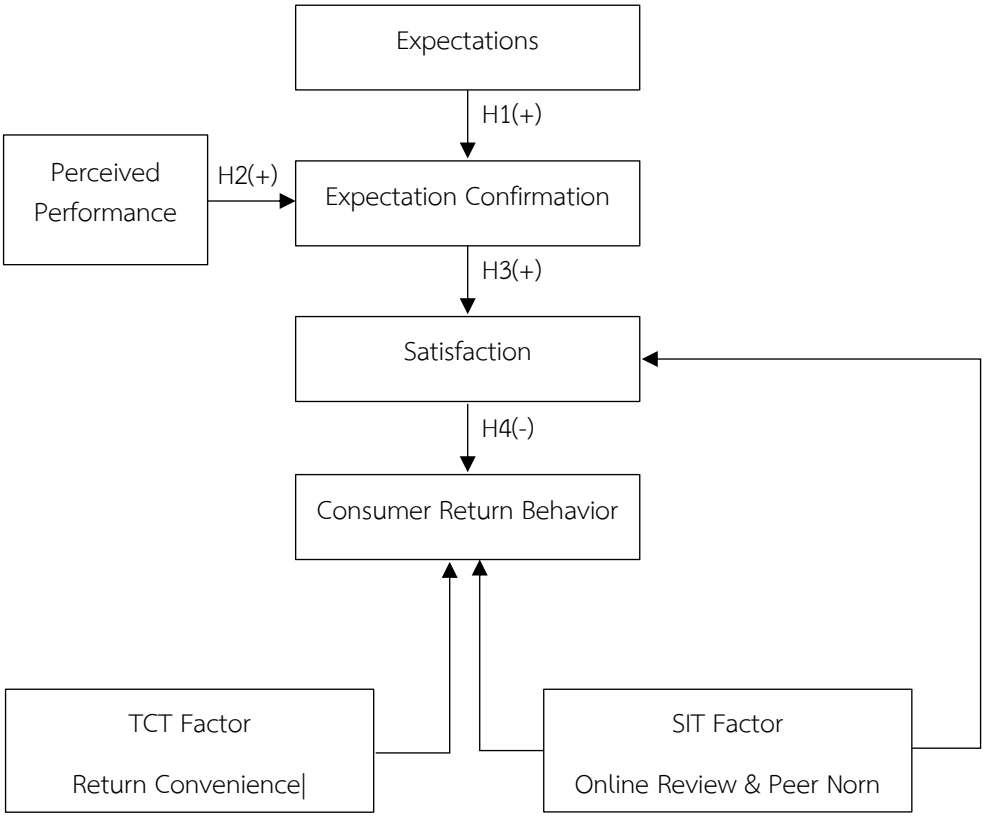


Figure 2: Moderating Effect: Two factors strengthen the path from dissatisfaction to actual return

Conclusion and Recommendations

1. Managerial recommendations

Prioritize expectation alignment rather than reactive return suppression. Platforms and sellers should reduce expectation gaps before purchase by improving the realism of product presentation, especially for fit, color, texture, thickness, and fabric behavior after washing (Cantini et al., 2021).

Strengthen product information transparency. Product pages should include standardized size charts, garment measurements, multi-angle images, zoomable detail photographs, model body-reference information, and explicit notes on material feel, elasticity, shrinkage, and care instructions.

Calibrate return convenience strategically. Fast refunds, shipping insurance, and door-to-door pickup improve customer experience but may also normalize trial-based returns. Platforms should therefore adopt differentiated return rules by category, product risk, and user return history rather than relying on uniformly lenient policies (Wang et al., 2024).

Improve review governance and social information credibility.Verified-buyer labeling, fake-review detection, transparent negative-feedback display, and stronger authenticity signals can help consumers form more accurate expectations and reduce socially reinforced return cascades (Lv & Liu, 2022).

Treat return management as part of consumer experience management.Return reduction should be integrated with merchandising, information governance, logistics, and customer service rather than being treated only as an after-sales cost-control function.

2. Policy and platform recommendations

2.1 Develop category-specific disclosure standards for apparel and other high-return categories (E-commerce Research Center, 2024).

2.2 Encourage standardized sizing protocols across participating brands.

2.3 Require clearer labeling of return eligibility, proof requirements, and cost-sharing rules.

2.4 Build platform-level indicators for review authenticity and seller information quality.

3. Recommendations for future research

This study is limited by its cross-sectional design, self-reported behavioral data, and industry focus on fashion e-commerce. Transaction cost and social influence variables were not directly operationalized in the quantitative model. Future research should incorporate measurable TCT and SIT constructs into SEM, combine survey responses with platform behavioral log data, test the model across product categories, and conduct longitudinal or cross-country comparisons.

References

Al Amin, M. et al. (2021). Using mobile food delivery applications during the COVID-19 pandemic: An extended model of planned behavior. Journal of Food Products Marketing, 27(2), 105–126.

Ambilkar, P. et al. (2022). Product returns management: A comprehensive review and future research agenda. International Journal of Production Research, 60(12), 3920–3944.

Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. Psychological Bulletin, 103(3), 411–423.

Bhattacherjee, A. (2001). Understanding information systems continuance: An expectation-confirmation model. MIS Quarterly, 25(3), 351–370.

Bolton, R. N. & Drew, J. H. (1991). A multistage model of customers' assessments of service quality and value. Journal of Consumer Research, 17(4), 375–384.

Browne, M. W. & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. Sociological Methods & Research, 21(2), 230–258.

Burnham, T. A. et al. (2003). Consumer switching costs: A typology, antecedents, and consequences. Journal of the Academy of Marketing Science, 31(2), 109–126.

Cahigas, M. M. L. et al. (2023). Determinants of continuous visiting behavior to Palawan, Philippines: Integrating Uncertainty Reduction Theory and Expectation Confirmation Theory. PLOS ONE, 18(10), e0291694.

Cantini, R. et al. (2021). A visual tool for reducing returns in e-commerce platforms. In 2021 IEEE International Forum on Research and Technology for Society and Industry (RTSI) (pp. 78–85). IEEE. https://doi.org/10.1109/RTSI50628.2021.9597230.

Carter, C. R. & Ellram, L. M. (1998). Reverse logistics: A review of the literature and framework for future investigation. Journal of Business Logistics, 19(1), 85–102.

Changchit, C. & Klaus, T. (2020). Determinants and impact of online reviews on product satisfaction. Journal of Internet Commerce, 19(1), 82–102.

Chen, W. K. et al. (2023). Understanding the influence of impulse buying toward consumers' post-purchase dissonance and return intention: An empirical investigation of apparel websites. Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing, 14(12), 14453–14466.

Chen, Y. Y. et al. (2010). Confirmation of expectations and satisfaction with internet shopping: The role of internet self-efficacy. Computer and Information Science, 3(3), 14–22.

Chou, H. K. et al. (2012). Engagement in e-learning opportunities: An empirical study on patient education using expectation confirmation theory. Journal of Medical Systems, 36(3), 1697–1706.

Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. Economica, 4(16), 386–405.

Creswell, J. W. & Clark, V. L. P. (2017). Designing and conducting mixed methods research (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Das, L. & Kunja, S. R. (2024). Why do consumers return products? A qualitative exploration of online product return behaviour of young consumers. Journal of Retailing and Consumer Services, 78, 103770.

E-commerce Research Center. (2024). 2024 China e-commerce user experience and complaint data report [Report].

Eren, B. A. (2021). Determinants of customer satisfaction in chatbot use: Evidence from a banking application in Turkey. International Journal of Bank Marketing, 39(2), 294–311.

Ertekin, N. et al. (2020). Assessing impacts of store and salesperson dimensions of retail service quality on consumer returns. Production and Operations Management, 29(5), 1232–1255.

Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of Marketing Research, 18(1), 39–50.

Hair, J. F. et al. (1998). Multivariate data analysis (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

_____. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. Communication Monographs, 76(4), 408–420.

Hipólito, F. et al. (2025). Influence of consumer trust, return policy, and risk perception on satisfaction with the online shopping experience. Systems, 13(3), 158.

Hu, L. T. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. Structural Equation Modeling, 6(1), 1–55.

Ikonen, I., Eelen, J., & Sotgiu, F. (with Zhang, Y.). (2025). One size does not fit all: Optimizing size-inclusive model photography mitigates fit risk in online fashion retailing. Journal of the Academy of Marketing Science, 53(2), 643–672.

Ivankova, N. V. et al. (2006). Using mixed methods sequential explanatory design: From theory to practice. Field Methods, 18(1), 3–20.

Kapoor, A. P. & Vij, M. (2018). Technology at the dinner table: Ordering food online through mobile apps. Journal of Retailing and Consumer Services, 43, 342–351.

Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.). New York, NY: Guilford Press.

Latané, B. (1981). The psychology of social impact. American Psychologist, 36(4), 343–356.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. Archives of Psychology, 140, 1–55.

Lv, J. & Liu, X. (2022). The impact of information overload of e-commerce platform on consumer return intention: Considering the moderating role of perceived environmental effectiveness. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(13), 8060.

Maity, D. & Arnold, T. J. (2013). Search: An expense or an experience? Exploring the influence of search on product return intentions. Psychology & Marketing, 30(7), 576–587.

Mollenkopf, D. A., Rabinovich, E., Laseter, T. M., & Boyer, K. K. (2007). Managing internet product returns: A focus on effective service operations. Decision Sciences, 38(2), 215–250.

National Retail Federation. (2023). 2023 Consumer returns in the retail industry [Report].

Oliver, R. L. (1977). Effect of expectation and disconfirmation on postexposure product evaluations: An alternative interpretation. Journal of Applied Psychology, 62(4), 480–486.

_____. (1980). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. Journal of Marketing Research, 17(4), 460–469.

Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. Behavior Research Methods, 40(3), 879–891.

Robichaud, Z. et al. (2024). Bridging the information asymmetry in e-commerce: An intercultural perspective on sustainable clothing. International Journal of Retail & Distribution Management, 52(10/11), 1004–1019.

Shang, H. J. & Wu, C. W. (2017). The impact of product returns on customer satisfaction and repurchase intention. Journal of Business Research, 75, 108–117.

Treiblmaier, H. & Garaus, M. (2023). Using blockchain to signal quality in the food supply chain: The impact on consumer purchase intention and the moderating role of brand familiarity. International Journal of Hospitality Management, 68, 1–12.

Wang, Y. et al. (2023). Factors affecting customer intention to return in online shopping: The roles of expectation disconfirmation and post-purchase dissonance. Electronic Commerce Research. Advance online publication. Electron. Commer. Res. 25(4), https://doi.org/10.1007/s10660-023-09769-3

Westbrook, R. A. (1980). Intrapersonal affective influences on consumer satisfaction with products. Journal of Consumer Research, 7(1), 49–54.

Wijaya, A. et al. (2019). The effect of expectation confirmation and perceived value on customer satisfaction and loyalty. International Journal of Scientific & Technology Research, 8(11), 112–117.

Williamson, O. E. (1981). The economics of organization: The transaction cost approach. American Journal of Sociology, 87(3), 548–577.

Zhao, X. et al. (2019). Who should pay for return freight in the online retailing? Retailers or consumers. Electronic Commerce Research, 20, 427–452.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

หลักอิทธิบาท 4 กับการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ

IDDHIPADA 4 AND INTEGRATED HUMAN RESOURCE GOVERNANCE

โศภิษฐ์ บุญทอง[1*], วสุชาติ มีบุญมี[2]
Sophit Bunthong[1*], Vasuchart Meeboonmee[2]
[1]บริษัท คริปโตพร็อพ จำกัด
[1]Cryptoprop Co., Ltd.
[2]บริษัท เมทิส อินเตอร์เทรด จำกัด
[2]Metis Intertrade Co., Ltd.
[*]Corresponding Author E-mail: sophit.aey@gmail.com
Received April 28, 2026; Revised June 17, 2026; Accepted June 23, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทบทวนและสังเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 ควบคู่กับแนวคิดการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Governance: HR Governance) เพื่อเสนอกรอบอธิบายการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งโครงสร้างองค์กรและพฤติกรรมของบุคลากร เนื้อหาอาศัยการทบทวนวรรณกรรมและการเรียบเรียงแนวคิดจากแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งด้านการกำกับดูแลองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และหลักพุทธธรรม จากการทบทวนพบว่า HR Governance ให้ความสำคัญกับการกำหนดกรอบและกลไกในการควบคุมการตัดสินใจด้านบุคลากร โดยมีหลักการสำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ซึ่งทำหน้าที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน ขณะเดียวกัน หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา สะท้อนแรงขับภายในของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ความเพียร ความตั้งใจ และการพิจารณาไตร่ตรอง ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาร่วมกันพบว่า การเชื่อมโยง HR Governance กับอิทธิบาท 4 ช่วยทำให้การอธิบายการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์มีความชัดเจนมากขึ้น โดย HR Governance กำหนดกรอบและทิศทางขององค์กร ส่วนอิทธิบาท 4 อธิบายพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับกรอบดังกล่าว ทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ระบบการกำกับดูแลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร และพฤติกรรมของบุคลากรก็ส่งผลย้อนกลับต่อประสิทธิภาพของการกำกับดูแล องค์ความรู้ที่ได้จากบทความนี้คือกรอบแนวคิดการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การกำกับดูแลจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อพิจารณาทั้งโครงสร้างองค์กรและแรงขับภายในของบุคลากรควบคู่กัน แนวคิดดังกล่าวช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระบบการกำกับดูแลกับพฤติกรรมการทำงาน และสะท้อนผลลัพธ์ขององค์กรผ่านประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความยั่งยืน

คำสำคัญ: อิทธิบาท 4, การกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This academic article aims to review and synthesize the principle of Iddhipada 4 in conjunction with the concept of Human Resource Governance (HR Governance) in order to propose a framework for explaining human resource governance that encompasses both

organizational structure and employee behavior. The content is based on a review and synthesis of relevant academic literature in corporate governance, human resource management, and Buddhist principles. The review indicates that HR Governance emphasizes the establishment of frameworks and mechanisms to regulate decision-making related to personnel management. Its key principles include accountability, compliance, transparency, and strategic alignment, which guide organizational direction. Meanwhile, Iddhipada 4, comprising chanda (motivation), viriya (effort), citta (focus), and vimamsa (reflection), represents internal driving forces related to motivation, persistence, attentiveness, and reflective thinking, all of which influence work behavior. When considered together, the integration of HR Governance and Iddhipada 4 provides a clearer explanation of human resource governance. HR Governance defines organizational structure and direction, while Iddhipada 4 explains how employee behavior aligns with that structure. These two dimensions are continuously interconnected. Governance systems influence employee behavior, and employee behavior, in turn, affects the effectiveness of governance. The key contribution of this article is an integrated conceptual framework of human resource governance, which demonstrates that governance becomes more effective when both organizational structure and internal human drivers are considered together. This framework explains the relationship between governance systems and work behavior and reflects organizational outcomes in terms of efficiency, transparency, credibility, and sustainability.

Keywords: Iddhipada 4, Human Resource Governance, Human Resource Management

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบันเผชิญกับความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้นทั้งด้านโครงสร้าง การกำกับดูแล และพฤติกรรมของบุคลากร ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในบริบทที่องค์กรต้องดำเนินงานภายใต้หลักความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ ทั้งนี้ การกำกับดูแลกิจการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับความเข้าใจและขีดความสามารถในการขับเคลื่อนพันธกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กร (สมชาย ศุภธาดา, 2554) ดังนั้น การกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกรอบและทิศทางการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วยังส่งผลให้องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนการเสริมสร้างจริยธรรมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารงานบุคคลในเชิงปฏิบัติการเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล การกำหนดนโยบาย และการสร้างกลไกที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร อันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขัน ความน่าเชื่อถือ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

แนวคิดการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Governance: HR Governance) ได้รับการพัฒนาขึ้นจากกรอบของการกำกับดูแลองค์กร โดยมีลักษณะเป็นกรอบเชิงบรรทัดฐานที่ใช้กำหนดและควบคุมการตัดสินใจด้านบุคลากรทั้งในระดับองค์กรและหน่วยงานย่อย (Kaehler & Grundei, 2019) แนวคิด

ดังกล่าวให้ความสำคัญกับการกำหนดกฎ ระเบียบ และกลไกในการกำกับพฤติกรรมขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม HR Governance มักมุ่งเน้นการกำกับในระดับโครงสร้างและกระบวนการเป็นหลัก ทำให้การอธิบายพฤติกรรมของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงยังไม่ชัดเจนเพียงพอ เนื่องจากแม้องค์กรจะมีนโยบาย ระเบียบ และระบบการควบคุมที่มีประสิทธิภาพเพียงใด แต่หากบุคลากรขาดแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ หรือความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ระบบการกำกับดูแลดังกล่าวอาจไม่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ ความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันยังทำให้องค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการสร้างความผูกพัน การพัฒนาศักยภาพ และการกำกับพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับค่านิยมและยุทธศาสตร์ขององค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การศึกษาการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ควรจำกัดอยู่เพียงมิติของโครงสร้าง นโยบาย และกระบวนการบริหารเท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยภายในของบุคลากรซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการกำกับตนเองควบคู่กันไป เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แม้ว่าที่ผ่านมา มีความพยายามขยายกรอบการอธิบายการกำกับดูแลไปสู่ระดับบุคคล โดยแนวคิด Human Governance เน้นบทบาทของแรงขับภายใน จริยธรรม และความรับผิดชอบของมนุษย์ในการกำกับพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งสะท้อนว่า การกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพไม่อาจอาศัยเพียงกฎ ระเบียบ หรือโครงสร้างขององค์กรเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาปัจจัยภายในของบุคคลควบคู่กัน โดยเฉพาะในบริบทที่ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือขาดจริยธรรมยังคงปรากฏในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งไม่สามารถอธิบายหรือแก้ไขได้ด้วยกลไกเชิงโครงสร้างเพียงอย่างเดียว แนวคิด Human Governance จึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของกลไกภายในของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความตระหนักรู้ ความรับผิดชอบ และการกำกับตนเอง ซึ่งมีบทบาทต่อการกำหนดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (Noor et al., 2022) นอกจากนี้ ยังมีการอธิบาย HR Governance ในเชิงปฏิบัติว่าเป็นกรอบของนโยบาย แนวปฏิบัติ และโครงสร้างที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ (Holistique Training, 2024; สุรวัฒน์ เดวา, 2565) อย่างไรก็ตาม แนวคิดเหล่านี้ยังขาดกรอบอธิบายที่เชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างองค์กรกับพฤติกรรมของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการอธิบายว่าแรงจูงใจ ความเพียร ความตั้งใจ และการกำกับตนเองของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการกำกับดูแลองค์กรอย่างไร ช่องว่างดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการแสวงหากรอบแนวคิดที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลในระดับองค์กรกับกลไกภายในของบุคลากรได้อย่างชัดเจน ซึ่งหลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนาอาจเป็นแนวทางสำคัญในการเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่มุ่งอธิบายแรงขับภายในของบุคคล อันประกอบด้วยความพึงพอใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และการพิจารณาไตร่ตรอง ซึ่งล้วนมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการกำกับตนเองของบุคลากรในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

หลักอิทธิบาท 4 ในพระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมที่อธิบายแรงขับภายในของบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จของการกระทำ โดยเน้นความรักในงาน ความเพียร ความเอาใจใส่ และการใช้ปัญญาในการพิจารณาไตร่ตรอง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) หลักการดังกล่าวสามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน โดยฉันทะทำหน้าที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน วิริยะช่วยผลักดันให้เกิดความเพียรอย่างต่อเนื่อง จิตตะส่งเสริมความเอาใจใส่และความตั้งมั่นในการปฏิบัติงาน ส่วนวิมังสาทำหน้าที่ตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของตนได้อย่างต่อเนื่อง (อนัญญา นิตย์โชติ, 2566) นอกจากนี้ องค์ประกอบทั้งสี่ยัง

มีลักษณะเชื่อมโยงกันในรูปของกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกื้อหนุนกัน ทำให้การปฏิบัติงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ (มลธิดา อุบลรัตน์, 2565) หลักอิทธิบาท 4 จึงมิได้เป็นเพียงหลักธรรมสำหรับการพัฒนาตนเองในทางพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างแรงจูงใจ และการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้อีกด้วย จากข้อพิจารณาดังกล่าวจะเห็นได้ว่า HR Governance มุ่งเน้นการกำกับผ่านโครงสร้างและกลไกขององค์กร ขณะที่อิทธิบาท 4 อธิบายแรงขับภายในของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานจริง แม้งานศึกษาที่ผ่านมาจะกล่าวถึงทั้งสองแนวคิดในลักษณะเฉพาะส่วน แต่ยังขาดการอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างกรอบการกำกับดูแลขององค์กรกับพฤติกรรมของบุคลากรอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ยังไม่มีกรอบแนวคิดที่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่ากลไกการกำกับดูแลขององค์กรจะสามารถส่งเสริมแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และการกำกับตนเองของบุคลากรได้อย่างไร หรือในทางกลับกัน แรงขับภายในของบุคลากรจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของระบบการกำกับดูแลได้อย่างไร ช่องว่างดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาและสังเคราะห์เพิ่มเติม บทความนี้จึงมุ่งทบทวนและสังเคราะห์แนวคิด HR Governance ควบคู่กับหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเสนอกรอบการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงกลไกขององค์กรกับแรงขับภายในของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการกำกับดูแลในระดับองค์กรและการกำกับตนเองของบุคลากรอันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ตลอดจนเป็นแนวทางสำหรับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรสมัยใหม่ต่อไป

แนวคิดการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ (HR Governance)

การกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Governance: HR Governance) เป็นแนวคิดที่อธิบายการกำหนด กำกับ และควบคุมการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมโครงสร้าง กระบวนการ และเครื่องมือ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การดำเนินงาน ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการจัดสรรอำนาจ ความรับผิดชอบ และการเปิดเผยข้อมูล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Hilb, 2006; Kaehler & Grundei, 2019) อีกทั้งยังสะท้อนว่า การจัดการบุคลากรไม่ได้เป็นเพียงภารกิจของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการกำกับดูแลองค์กรโดยรวม ซึ่งส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ การบริหารความเสี่ยง และผลการดำเนินงานขององค์กร (Aguilera et al., 2008)

แนวคิด HR Governance พัฒนามาจากการกำกับดูแลองค์กร (Corporate Governance) ที่มุ่งกำหนดกรอบและกลไกควบคุมการดำเนินงานผ่านกฎ ระเบียบ และบรรทัดฐานที่เป็นทางการ โดยคำนึงถึงอิทธิพลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงไม่ใช่เพียงกิจกรรมเชิงปฏิบัติ แต่เป็นชุดของหลักการที่ใช้กำกับทั้งการบริหารและการควบคุมด้านบุคลากรในทุกระดับ อีกทั้งยังสะท้อนว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำเป็นกระบวนการเดียวกันในฐานะการจัดการคน (Kaehler & Grundei, 2019)

โครงสร้างของ HR Governance อธิบายผ่านองค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1. ความรับผิดชอบ (Accountability) 2. การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (Compliance) 3. ความโปร่งใส (Transparency) และ 4. ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร (Strategic Alignment) (Eisenhardt, 1989; Day & Woodward, 2004; Beatty et al., 2003; Farndale et al., 2010) องค์ประกอบทั้งสี่ทำงานเชื่อมโยงกัน โดยความรับผิดชอบกำกับการใช้อำนาจในการตัดสินใจ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐาน ความโปร่งใสช่วยสร้างความไว้วางใจและเอื้อต่อการตรวจสอบ ขณะที่ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ช่วยให้การบริหารบุคลากรสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร อย่างไรก็ตาม งานศึกษาที่ผ่านมายังมุ่งเน้นเพียงบางองค์ประกอบ ทำให้การอธิบาย HR Governance ยังไม่สะท้อนความเชื่อมโยงขององค์ประกอบทั้งหมดอย่างชัดเจน (Lima & Galleli, 2021)

HR Governance ยังมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งเป็นกรอบที่เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรมในการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์กร หลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544) สามารถนำมาใช้อธิบายและสนับสนุนการกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคลได้ โดยหลักนิติธรรมและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ช่วยควบคุมการตัดสินใจให้เป็นไปอย่างถูกต้อง หลักคุณธรรมกำกับพฤติกรรมของบุคลากร หลักความโปร่งใสและความรับผิดชอบสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลและการตรวจสอบ ส่วนหลักการมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่าช่วยให้การบริหารบุคลากรตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม (Eisenhardt, 1989; Farndale et al., 2010; Beatty et al., 2003; Kaehler & Grundei, 2019)

นอกจากนี้ HR Governance ยังมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว เนื่องจากระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพช่วยลดความเสี่ยงด้านบุคลากร เพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กร และส่งเสริมการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีเหตุผลและตรวจสอบได้ การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน ช่วยให้การบริหารบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ขณะเดียวกัน การเปิดเผยข้อมูลและการสร้างความโปร่งใสยังช่วยลดปัญหาความขัดแย้งด้านผลประโยชน์และเสริมสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (Aguilera et al., 2008; Beatty et al., 2003; Farndale et al., 2010)

ในบริบทของการบริหารองค์กรสมัยใหม่ การกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการกำหนดกฎ ระเบียบ หรือการควบคุมการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ การบูรณาการหลักธรรมาภิบาลเข้ากับ HR Governance ช่วยให้การตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรมและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่า การกำกับดูแลที่ดีต้องอาศัยทั้งกลไกเชิงโครงสร้างและพฤติกรรมของบุคลากรควบคู่กัน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว (Kaehler & Grundei, 2019; Lima & Galleli, 2021; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544)

โดยสรุป การกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคล (HR Governance) เป็นแนวคิดที่มุ่งกำหนดและควบคุมการตัดสินใจด้านบุคลากรขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมทั้งโครงสร้าง กระบวนการ และเครื่องมือตั้งแต่ระดับนโยบายจนถึงการติดตามและประเมินผล ภายใต้หลักการสำคัญ ได้แก่ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร แนวคิดนี้มีรากฐานจากการกำกับดูแลองค์กร (corporate governance) และเชื่อมโยงกับหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ HR Governance สะท้อนว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของระบบการกำกับดูแลองค์กรโดยรวม และมีบทบาทต่อความน่าเชื่อถือ การบริหารความเสี่ยงและผลการดำเนินงานขององค์กร อย่างไรก็ตาม งานศึกษาที่ผ่านมายังไม่สามารถอธิบายความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

หลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ปรากฏในอิทธิปาทสูตรว่าด้วยการเจริญอิทธิบาทธรรมเพื่อรู้ยิ่งราคะ โดยพระพุทธเจ้าทรงแสดงว่า ภิกษุควรเจริญธรรม 4 ประการ เพื่อรู้ยิ่งราคะ คือ ความกำหนัด ความยินดี หรือความติดข้องในอารมณ์ต่าง ๆ ธรรม 4 ประการนั้น ได้แก่ การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร วิริยสมาธิปธานสังขาร จิตตสมาธิปธานสังขาร และวิมังสาสมาธิปธานสังขาร กล่าวคือ เป็นการฝึกจิตให้เกิดสมาธิจากฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ควบคู่กับความเพียรสร้างสรรค์ เพื่อให้จิตมีความตั้งมั่นรู้เท่าทันราคะ และสามารถพิจารณาเพื่อลดละความกำหนัดติดข้องได้อย่างถูกต้องตามหลักธรรม (องฺ.จตุกฺก 21/276/391) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ในอีกนัยหนึ่ง อิทธิบาท 4 หมายถึง เป็นคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จด้วยเจริญอิทธิบาท 4 ประการ ได้แก่ 1. ฉันทสมาธิปธานสังขาร คือ สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์ 2. วิริยสมาธิปธานสังขาร คือ สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ 3. จิตตสมาธิปธานสังขาร คือ สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ และ 4. วิมังสาสมาธิปธานสังขาร คือ สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ (ที.ปา. 11/306/198) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546) อธิบายว่า ฉันทะเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ เนื่องจากก่อให้เกิดความรักและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย เมื่อบุคคลมีฉันทะย่อมพร้อมที่จะทุ่มเทต่อการกระทำ วิริยะทำหน้าที่เป็นพลังผลักดันให้การปฏิบัติดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง จิตตะช่วยให้จิตใจตั้งมั่นและจดจ่อกับสิ่งที่ทำอย่างไม่วอกแวก ขณะที่วิมังสาเป็นกระบวนการใช้ปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ และปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน องค์ธรรมทั้ง 4 ประการจึงทำหน้าที่ประสานกันอย่างเป็นระบบ ทำให้การดำเนินกิจกรรมมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง แนวอธิบายดังกล่าวสอดคล้องกับแสงอรุณ โปร่งธุระ (2539) ให้ทัศนะว่า อิทธิบาท 4 ครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินงาน ได้แก่ แรงจูงใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และการใช้เหตุผล ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จ ขณะที่ พิทูร มลิวัลย์ (2550) เห็นว่า องค์ธรรมทั้ง 4 ประการมีลักษณะเป็นระบบที่เกื้อหนุนกัน ทำให้การดำเนินกิจกรรมสามารถบรรลุผลได้อย่างมีคุณภาพและมีความต่อเนื่อง

ในด้านการประยุกต์ใช้ วรรณกรรมร่วมสมัยอธิบายว่า อิทธิบาท 4 สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารองค์การได้ โดยณิชาพัฒน์ คำดี (2566) ชี้ว่า อิทธิบาท 4 ช่วยเสริมแรงจูงใจและความเพียรในการทำงาน ลดความเบื่อหน่าย และสนับสนุนการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร พิมพ์ลภัส จิตต์ธรรม (2568) เสนอว่า หลักดังกล่าวสามารถบูรณาการเข้ากับการฝึกอบรม การพัฒนาองค์การ และการวางแผนเส้นทางอาชีพ เพื่อยกระดับสมรรถนะของบุคลากร ขณะที่สุธีร์ เครือวรรณ์ (2566) เน้นบทบาทของอิทธิบาท 4 ในการปลูกฝังความรับผิดชอบและการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ อิทธิบาท 4 ยังสะท้อนลักษณะของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเริ่มต้นจากการเกิดความพอใจและเห็นคุณค่าของงาน (ฉันทะ) นำไปสู่ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน (วิริยะ) การมีจิตใจจดจ่อและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ (จิตตะ) และการใช้ปัญญาในการตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงาน (วิมังสา) องค์ธรรมทั้งสี่จึงมิได้แยกขาดจากกัน แต่ทำงานในลักษณะของกระบวนการที่เกื้อหนุนและต่อเนื่องกัน ทำให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546; พิทูร มลิวัลย์, 2540)

ในบริบทของการบริหารองค์การสมัยใหม่ หลักอิทธิบาท 4 ยังสามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ฉันทะช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร วิริยะช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จิตตะส่งเสริมความเอาใจใส่และการปฏิบัติงานอย่างมีสมาธิ ส่วนวิมังสาช่วยให้บุคลากรสามารถคิดวิเคราะห์ ประเมินผล และปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นคุณลักษณะที่องค์กรต้องการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร (ณิชาพัฒน์ คำดี, 2566; สุธีร์ เครือวรรณ์, 2566)

ยิ่งไปกว่านั้น อิทธิบาท 4 ยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการฝึกอบรม การพัฒนาสมรรถนะ และการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกภายในองค์กรได้ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักในงาน มีความเพียรในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ตลอดจนมีการทบทวนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ย่อมส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น อิทธิบาท 4 จึงมิใช่เพียงหลักธรรมสำหรับการพัฒนาตนเองเท่านั้น แต่ยังเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์การได้อย่างเหมาะสมในบริบทปัจจุบัน (พิมพ์ลภัส จิตต์ธรรม, 2568; มลธิดา อุบลรัตน์, 2565; พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

โดยสรุป หลักอิทธิบาท 4 เป็นกรอบแนวคิดเชิงกระบวนการที่อธิบายกลไกของความสำเร็จผ่านการทำงานร่วมกันขององค์ธรรม 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจภายใน การลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การควบคุมจิตใจให้มีความตั้งมั่น ไปจนถึงการพิจารณาไตร่ตรองเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น องค์ธรรมทั้ง 4 จึงมีลักษณะเป็นวงจรการพัฒนาที่เกื้อหนุนกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคคลสามารถยกระดับศักยภาพและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งในระดับการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาในบริบทสมัยใหม่ หลักอิทธิบาท 4 ยังสามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการบริหารองค์การ โดยช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และการคิดวิเคราะห์ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

อิทธิบาท 4 กับการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์

การกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ (HR Governance) เป็นแนวคิดที่มุ่งกำหนดกรอบ โครงสร้าง และกลไกในการควบคุมการตัดสินใจด้านบุคลากรขององค์กรให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ขณะที่หลักอิทธิบาท 4 อธิบายกลไกภายในของบุคคลซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพอใจ (ฉันทะ) ความเพียร (วิริยะ) ความตั้งมั่น (จิตตะ) และการพิจารณาไตร่ตรอง (วิมังสา) การบูรณาการสองแนวคิดนี้จึงเป็นการเชื่อมโยงระหว่างระบบการกำกับดูแลขององค์กรกับแรงขับภายในของบุคลากร ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างและพฤติกรรม กล่าวคือ HR Governance ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง มาตรฐาน และกลไกในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กร ขณะที่อิทธิบาท 4 ทำหน้าที่ส่งเสริมแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ และการพัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การผสมผสานทั้งสองแนวคิดจึงช่วยให้การกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการควบคุมจากภายนอกเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการกำกับตนเองและการพัฒนาศักยภาพภายในของบุคลากรควบคู่กันไป อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของ HR Governance กับหลักอิทธิบาท 4 จึงช่วยอธิบายบทบาทของทั้งระบบการกำกับดูแลและแรงขับภายในของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจนยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการสังเคราะห์แนวคิดโดยผู้เขียน จากวรรณกรรมด้านการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์และหลักอิทธิบาท 4 เพื่ออธิบายความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของ HR Governance กับกลไกภายในของบุคคลในเชิงพุทธธรรม ซึ่งช่วยเติมเต็มการกำกับดูแลในมิติพฤติกรรมของบุคลากร โดยผู้เขียนได้พิจารณาความสอดคล้องระหว่างหลักการกำกับดูแลที่มุ่งเน้นความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร กับองค์ธรรมในหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา อันเป็นกลไกภายในที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ การปฏิบัติงาน และการกำกับตนเองของบุคลากร การสังเคราะห์ดังกล่าวช่วยให้เห็นว่าการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่เพียงการควบคุมผ่านกฎ ระเบียบ และโครงสร้างองค์กรเท่านั้น แต่ยังต้องอาศัยปัจจัยภายในของบุคลากรในการขับเคลื่อนให้การกำกับดูแลเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ การเชื่อมโยงแนวคิดทั้งสองยังสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรและบุคลากรมีความสัมพันธ์ในลักษณะเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน กล่าวคือ ระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และการพัฒนาตนเอง ขณะเดียวกัน บุคลากรที่มีแรงขับภายในตามหลักอิทธิบาท 4 ย่อมช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นการขยายมิติของ HR Governance จากการกำกับดูแลเชิงโครงสร้างไปสู่การอธิบายพฤติกรรมของบุคลากรในเชิงลึก จากการสังเคราะห์ดังกล่าว สามารถแสดงความเชื่อมโยงระหว่างอิทธิบาท 4 กับหลักการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเชื่อมโยงอิทธิบาท 4 กับการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์

อิทธิบาท 4	ความหมายเชิงแนวคิด	หลักการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้อง
ฉันทะ	แรงจูงใจภายในต่อการทำงาน	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
วิริยะ	ความเพียรต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	ความรับผิดชอบ / การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
จิตตะ	ความตั้งมั่นและจดจ่อในงาน	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
วิมังสา	การวิเคราะห์ ตรวจสอบ และพัฒนา	ความโปร่งใส

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า อิทธิบาท 4 สามารถเชื่อมโยงกับหลักการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ โดยแต่ละองค์ธรรมมีบทบาทสนับสนุนการกำกับดูแลในมิติที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ฉันทะช่วยสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร วิริยะส่งเสริมความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตามกฎระเบียบ จิตตะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความตั้งมั่นและสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร ขณะที่วิมังสาสนับสนุนการตรวจสอบและปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาในมิติของการกำกับดูแลองค์กร จะเห็นได้ว่า อิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เสริมกลไกของ HR Governance ในระดับบุคคล กล่าวคือ ระบบการกำกับดูแลอาจกำหนดกฎ ระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้เป็นกรอบภายนอก แต่การที่บุคลากรจะปฏิบัติตามกรอบดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยแรงขับภายในควบคู่กัน ฉันทะช่วยสร้างความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กร วิริยะช่วยให้บุคลากรมีความเพียรและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จิตตะช่วยให้เกิดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ส่วนวิมังสาส่งเสริมการตรวจสอบและปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งกลไกเชิงโครงสร้างและพฤติกรรมของมนุษย์ร่วมกัน (Kaehler & Grundei, 2019; Noor et al., 2022)

นอกจากนี้ การบูรณาการอิทธิบาท 4 กับ HR Governance ยังช่วยเติมเต็มข้อจำกัดของการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นเพียงกฎ ระเบียบ และกระบวนการทางการบริหาร เนื่องจากการกำกับดูแลที่ดีมิได้เกิดจากการควบคุมภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการกำกับตนเองของบุคลากรควบคู่กันด้วย หลักอิทธิบาท 4 จึงสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกภายในที่ช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และการพัฒนาตนเองของบุคลากร ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพและลดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ภายในองค์กร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546; Farndale et al., 2010; สุธีร์ เครือวรรณ์, 2566)

ดังนั้น การเชื่อมโยงอิทธิบาท 4 กับการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์จึงสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพควรคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของบุคลากรควบคู่กัน กล่าวคือ HR Governance ทำหน้าที่กำหนดกรอบ นโยบาย และมาตรฐานการดำเนินงาน ขณะที่อิทธิบาท 4 ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และการตรวจสอบตนเองของบุคลากร เมื่อทั้งสองส่วนทำงานร่วมกัน ย่อมช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความยั่งยืนขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการกำกับดูแลสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับทั้งระบบองค์กรและพฤติกรรมของมนุษย์ในฐานะปัจจัยแห่งความสำเร็จขององค์กร (Aguilera et al., 2008; Lima & Galleli, 2021; Kaehler & Grundei, 2019)

องค์ความรู้ใหม่

จากการทบทวนและสังเคราะห์แนวคิด ผู้เขียนได้พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบกรอบแนวคิดการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ โดยเชื่อมโยง HR Governance กับหลักอิทธิบาท 4 เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กรกับพฤติกรรมของบุคลากร ดังแสดงในภาพที่ 1 องค์ความรู้ดังกล่าวมีลักษณะเด่นคือ การบูรณาการแนวคิดการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมุ่งเน้นระบบ นโยบาย โครงสร้าง และกลไกการควบคุมขององค์กร เข้ากับหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งอธิบายแรงขับภายในของบุคลากร อันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ทำให้สามารถอธิบายการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างครอบคลุมทั้งมิติขององค์กรและมิติของบุคคล กล่าวคือ HR Governance ทำหน้าที่กำหนดกรอบการดำเนินงาน มาตรฐาน และกลไกในการกำกับดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ ขณะที่อิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกภายในที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ และการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง องค์ความรู้ใหม่นี้จึงช่วยเติมเต็มข้อจำกัดของแนวคิดการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ที่มักมุ่งเน้นเฉพาะโครงสร้างและกระบวนการบริหาร โดยชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของการกำกับดูแลไม่ได้ขึ้นอยู่กับกฎ ระเบียบ หรือมาตรการควบคุมเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับแรงขับภายในและการกำกับตนเองของบุคลากรด้วย ทั้งนี้ เมื่อระบบการกำกับดูแลขององค์กรและกลไกภายในของบุคลากรทำงานเชื่อมโยงและเกื้อหนุนกัน ย่อมส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสมดุล ยืดหยุ่น และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่ผลลัพธ์สำคัญขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ และความยั่งยืนในการดำเนินงาน ตลอดจนสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรมในอนาคต ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 โมเดลการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้วยหลักอิทธิบาท 4
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

จากภาพที่ 1 แสดงโมเดลการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างระบบการกำกับดูแลกับพฤติกรรมของบุคลากร โดยระบบการกำกับดูแล ประกอบด้วย นโยบาย โครงสร้าง กระบวนการ และการประเมินผล ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทาง ควบคุม ติดตาม และประเมินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ส่วนการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ (HR Governance) มีหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ซึ่งเป็นกรอบในการกำกับการตัดสินใจและการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ขณะที่หลักอิทธิบาท 4 อธิบายกลไกภายในของบุคลากร ได้แก่ ฉันทะ คือ แรงจูงใจในการทำงาน วิริยะ คือ ความเพียรในการปฏิบัติงาน จิตตะ คือ ความตั้งมั่นและเอาใจใส่ในงาน และวิมังสา คือ การตรวจสอบและปรับปรุงการทำงาน

โมเดลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยทั้งกลไกการกำกับดูแลจากองค์กรและการกำกับตนเองของบุคลากรควบคู่กัน กล่าวคือ องค์กรทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อสร้างมาตรฐานการดำเนินงาน ขณะที่บุคลากรต้องมีแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ และความสามารถในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หากขาดองค์ประกอบด้านใดด้านหนึ่ง การกำกับดูแลย่อมไม่สามารถบรรลุผลได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากระบบที่ดีเพียงอย่างเดียวอาจไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ หากบุคลากรขาดแรงขับภายในในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ โมเดลยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ในลักษณะป้อนกลับ (Feedback Relationship) ระหว่างระบบการกำกับดูแลกับพฤติกรรมของบุคลากร กล่าวคือ ระบบการกำกับดูแลที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในทางกลับกัน บุคลากรที่มีฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตาม

กฎระเบียบ และร่วมพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ระบบการกำกับดูแลขององค์กรมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ดังกล่าวจึงเป็นวงจรที่เกื้อหนุนกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร

ผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล คือ การนำไปสู่ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความยั่งยืนขององค์กร โดยองค์กรจะสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างสมดุลระหว่างการควบคุมเชิงระบบกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ขณะที่บุคลากรเองก็สามารถพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น โมเดลการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 จึงเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กรกับพฤติกรรมของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรทางสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุป

การกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ (HR Governance) เป็นแนวคิดที่มุ่งกำหนดกรอบ โครงสร้าง และกลไกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ขณะที่หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักธรรมที่อธิบายแรงขับภายในของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ แม้ทั้งสองแนวคิดจะมีรากฐานทางวิชาการและวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาร่วมกันพบว่ามีความสัมพันธ์และสามารถเกื้อหนุนซึ่งกันและกันได้อย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ HR Governance ทำหน้าที่กำหนดกรอบ นโยบาย และกลไกการกำกับดูแลจากภายนอก เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ ขณะที่อิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกภายในที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความเพียร ความเอาใจใส่ และการพัฒนาตนเองของบุคลากร อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร

การกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ โดยเชื่อมโยงแนวคิด HR Governance กับหลักอิทธิบาท 4 จึงช่วยอธิบายการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะที่ครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างและพฤติกรรมของบุคลากร ผลการสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการกำหนดกฎ ระเบียบ หรือกลไกควบคุมเท่านั้น แต่ควรบูรณาการแรงขับภายในของบุคลากร ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เข้ากับหลักการกำกับดูแล ได้แก่ ความรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ความโปร่งใส และความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ซึ่งช่วยเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสมดุล ยืดหยุ่น และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่ประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความยั่งยืนขององค์กร

นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นว่า ความสำเร็จของการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้เกิดจากการควบคุมเชิงโครงสร้างเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างระบบการกำกับดูแลขององค์กรและการกำกับตนเองของบุคลากร กล่าวคือ องค์กรทำหน้าที่กำหนดกรอบ นโยบาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ขณะที่บุคลากรใช้แรงขับภายในเป็นกลไกในการสร้างความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่น และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อทั้งสองส่วนทำงานประสานกัน ย่อมช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมองค์กรและความท้าทายในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น แนวคิดการกำกับดูแลทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้วยหลักอิทธิบาท 4 จึงสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การเสริมสร้างธรรมาภิบาล และการส่งเสริม

การกำกับตนเองของบุคลากร อันจะนำไปสู่การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส น่าเชื่อถือ และสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

ณิชาพัฒน์ คำดี. (2566). หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6(5), 242–253.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2546). ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: ธรรมสภาและสถาบันลือธรรม.

พิทูร มลิวัลย์. (2540). แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

พิมพ์ลภัส จิตต์ธรรม. (2568). อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความสำเร็จขององค์การ. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ, 3(2), 49-58.

มลธิดา อุบลรัตน์. (2565). หลักอิทธิบาท 4 : เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 5(2), A150-A161.

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

สมชาย ศุภธาดา. (2554). การกำกับดูแลกิจการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิชาชีพบัญชี, 7(18), 14–17.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สุธีร์ เครือวรรณ์. (2566). อิทธิบาท 4 : ความรับผิดชอบ. วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์, 9(3), 238–250.

สุรวัฒน์ เดวา. (2565). เข้าใจ HR Governance ฟันเฟืองสำคัญที่ HR ยุคใหม่ต้องรู้. สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2569 จาก https://hand.co.th/blog/LoveMonday101_20221115.

แสงอรุณ โปร่งธุระ. (2539). พุทธศาสน์. กรุงเทพฯ: ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี.

อนัญญา นิตย์โชติ. (2566). หลักอิทธิบาท 4: การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. วารสารพุทธนวัตกรรมปริทรรศน์, 4(1), 108-118.

Aguilera, R. V. et al. (2008). An organizational approach to comparative corporate governance: Costs, contingencies, and complementarities. Organization Science, 19(3), 475–492.

Beatty, R. W. et al. (2003). HR's role in corporate governance: Present and prospective. Human Resource Management, 42(3), 257–269.

Day, R. & Woodward, T. (2004). Disclosure of information about employees in the directors' report of UK published financial statements: Substantive or symbolic?. Accounting Forum 28(1), 43–59.

Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. Academy of Management Review, 14(1), 57–74.

Farndale, E. et al. (2010). An exploratory study of governance in the intra-firm human resources supply chain. Human Resource Management, 49 (5), 849–868.

Hilb, M. (2006). New corporate governance: Successful board management tools (2nd ed.). Berlin, Heidelberg: Springer.

Holistique Training. (2024). What is HR Governance? Definition and Its Importance. Retrieved March 23, 2026, from https://holistiquetraining.com/en/news/hr-governance-definition-importance.

Kaehler, B. & Grundei, J. (2019). HR governance: A theoretical introduction. Cham, Switzerland: Springer.

Lima, L. & Galleli, B. (2021). Human resources management and corporate governance: Integration perspectives and future directions. European Management Journal, 39(6), 731–744.

Noor, N. A. M. et al. (2022). Human Governance: Unpacking the Meaning of Human. Retrieved March 23, 2026, from https://www.neuroquantology.com/open-access/Human+Governance%253A+Unpacking+the+Meaning+of++Human_2679/#.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

นวัตกรรมเชิงนโยบายสาธารณะในการขับเคลื่อนการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

PUBLIC POLICY INNOVATION FOR DRIVING ENTERPRISE RESOURCE PLANNING ADOPTION TO ENHANCE THE COMPETITIVENESS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN THE DIGITAL ECONOMY

ธนวุฒิ สุนทรเดชา*, พิชัย งามบุญอนันต์, กัญญารัตน์ เศวตเวช
Tanawut Soontorndacha*, Pichai Ngamboonanant, Kanyarat Sweatvet
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
*Corresponding Author E-mail: tanawut.soontorndacha@gmail.com
Received April 8, 2026; Revised May 6, 2026; Accepted May 12, 2026

บทคัดย่อ

วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อย่างไรก็ตาม ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ยังคงเผชิญข้อจำกัดในการเข้าถึงและประยุกต์ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพองค์กร บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพปัญหาของการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมของไทย และนำเสนอแนวทางนวัตกรรมเชิงนโยบายสาธารณะเพื่อสนับสนุนการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลการวิเคราะห์พบว่า อุปสรรคหลัก ประกอบด้วยข้อจำกัดด้านต้นทุนการลงทุน การขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ และการต่อต้านในการปรับรื้อกระบวนการทำงาน ผู้เขียนจึงได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เป็น “โมเดลนวัตกรรมเชิงนโยบาย 3 มิติ เพื่อขับเคลื่อนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร” ซึ่งประกอบด้วยแนวทางแบบบูรณาการ ได้แก่ 1. มิติด้านการสนับสนุนทางการเงิน ผ่านนโยบายอุดหนุนคูปองดิจิทัล 2. มิติด้านทุนมนุษย์ ผ่านนโยบายการยกระดับทักษะบุคลากรดิจิทัล และ 3. มิติด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผ่านนโยบายการสร้างแพลตฟอร์มข้อมูลระดับชาติ การบูรณาการนวัตกรรมเชิงนโยบายทั้ง 3 มิตินี้ จะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยทลายอุปสรรคเชิงโครงสร้าง และสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: นวัตกรรม, นโยบายสาธารณะ, การวางแผนทรัพยากรองค์กร, วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, เศรษฐกิจดิจิทัล

Abstract

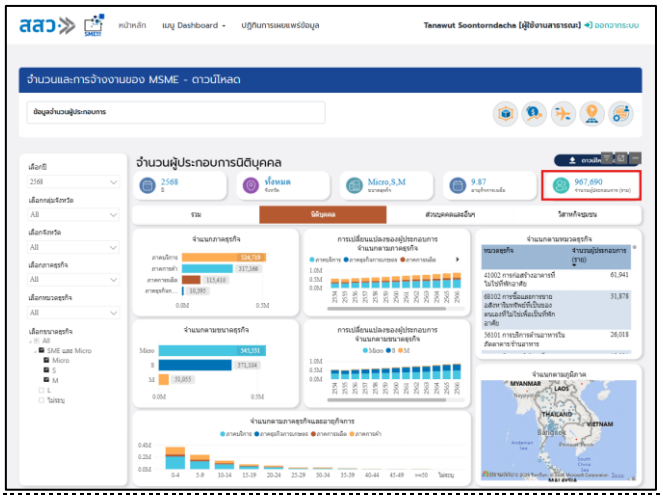
Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) are vital mechanisms for driving the national economy. However, in the digital economy era, SMEs still face limitations in accessing and adopting Enterprise Resource Planning (ERP) systems, which are essential tools for enhancing organizational efficiency. This academic article aims to analyze the obstacles of ERP

adoption in Thai SMEs and propose public policy innovation guidelines to support the enhancement of their competitiveness. The analysis reveals that the primary obstacles include high investment costs, a lack of skilled personnel, and resistance to business process reengineering. Therefore, the author synthesized a new body of knowledge termed “The 3D-ERP Policy Innovation Model,” which consists of three integrated approaches: 1. The Financial Dimension through digital voucher subsidy policies, 2. The Human Capital Dimension through digital workforce up-skilling policies, and 3. The Infrastructure Dimension through the creation of a national data platform policy. Integrating these three dimensions of policy innovation will serve as a crucial mechanism to break down structural barriers, increase management efficiency, and sustainably support the development of the country’s digital economy.

Keywords: Innovation, Public Policy, Enterprise Resource Planning (ERP), Small and Medium-sized Enterprises (SMEs), Digital Economy

บทนำ

ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ถือเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ โดยข้อมูลล่าสุดจากระบบฐานข้อมูล (Dashboard) ของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ในปี พ.ศ. 2568 ระบุว่าประเทศไทยมีจำนวนผู้ประกอบการ SMEs ที่เป็นนิติบุคคลรวมทั้งสิ้นสูงถึง 967,690 ราย ดังภาพที่ 1 (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2568) อย่างไรก็ตาม ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก SMEs ไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดในการยกระดับประสิทธิภาพการผลิตและการให้บริการ หนึ่งในจุดอ่อนที่สำคัญคือการขาดแคลนระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถบูรณาการข้อมูลทั่วทั้งองค์กร หรือ ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญด้านนวัตกรรมการจัดการที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจบนฐานของข้อมูล (Data-Driven Decision Making) ได้อย่างแม่นยำ



ภาพที่ 1 จำนวนผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ SMEs ที่เป็นนิติบุคคลในประเทศไทย
ที่มา: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (2568)

ถึงแม้ระบบ ERP จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขัน แต่จากการศึกษาพบว่า ธุรกิจ SMEs เกินกว่าร้อยละ 50 ยังคงขาดประสบการณ์และองค์ความรู้ในการใช้งานระบบดังกล่าว (ณชญาภัส รอดประยูร, 2560) ประกอบกับสถิติความเสี่ยงที่พบว่า โครงการวางระบบ ERP มีอัตราความล้มเหลวสูงถึงร้อยละ 28 หากปราศจากการบริหารจัดการที่เหมาะสม (วงเดือน แซ่ลี้ และคณะ, 2561) สภาวการณ์เช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่รัฐบาลจะต้องเข้ามามีบทบาทเชิงรุกในการแทรกแซงและสนับสนุน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ

การประยุกต์ใช้ระบบ ERP ในภาคธุรกิจเอกชนโดยเฉพาะระดับ SMEs ไม่สามารถขับเคลื่อนให้สำเร็จได้ด้วยกลไกตลาดเพียงอย่างเดียว เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านต้นทุนการลงทุนที่สูง การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะทางดิจิทัล และอุปสรรคด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ภายในองค์กร สภาวการณ์เช่นนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่รัฐบาลจะต้องเข้ามามีบทบาทในการแทรกแซงและสนับสนุนเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ (ปริวัฒน์ ช่างคิด, 2563)

การกำหนดนโยบายสาธารณะเป็นเครื่องมือสำคัญของรัฐบาลที่ใช้ในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและแก้ปัญหาของประเทศ (ปริวัฒน์ ช่างคิด, 2563) การแก้ปัญหาของภาคธุรกิจจึงต้องการ “นวัตกรรมเชิงนโยบายสาธารณะ” (Public Policy Innovation) ที่ก้าวข้ามกรอบการให้เงินอุดหนุนแบบเดิม บทความวิชาการนี้จึงมุ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้แบบสหวิทยาการทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่รัฐบาลสามารถนำไปใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนระบบ ERP ใน SMEs อันจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับการนำระบบ ERP มาใช้ในองค์กร โดยเฉพาะในระดับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นในระดับปฏิบัติการและปัจจัยความสำเร็จภายในองค์กร ขณะที่ยังขาดการวิเคราะห์ในมิติของนโยบายสาธารณะ โดยเฉพาะการออกแบบนวัตกรรมเชิงนโยบายที่สามารถบูรณาการกลไกด้านการเงิน ทุนมนุษย์ และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อน ERP ในระดับมหภาค ดังนั้นบทความวิชาการฉบับนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยการสังเคราะห์องค์ความรู้และพัฒนา “โมเดลนวัตกรรมเชิงนโยบาย 3 มิติ” เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบายสาธารณะในการส่งเสริมการใช้ระบบ ERP และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล

แนวคิดและทฤษฎีนโยบายสาธารณะเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขัน

การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานบริหารธุรกิจ จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้แบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary) ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติทางรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และการบริหารจัดการเข้าด้วยกัน (ณัฐฐา วินิจนัยภาค, 2554) ในทางวิชาการ คำว่า “นโยบายสาธารณะ” (Public Policy) มีการให้คำนิยามไว้อย่างหลากหลาย โดย Dye (2016) ได้อธิบายไว้อย่างกระชับว่า นโยบายสาธารณะ คือ สิ่งที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ ในขณะที่ Anderson (1975) มองนโยบายสาธารณะในมิติของแนวทางปฏิบัติ ซึ่งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและชัดเจนว่าสิ่งใดจะต้องกระทำสำเร็จเพื่อจัดการกับปัญหาหรือเรื่องที่อยู่ในความสนใจของสังคม

นอกจากนี้ ในทัศนะของนักวิชาการไทย อมร รักษาสัตย์ (2548) ได้กำหนดความหมายของนโยบายสาธารณะไว้ว่า ประกอบด้วยหลักการและกลวิธีที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการเตรียมการสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามหลักการนั้นได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับอาทิตย์ อุไรรัตน์ (2548) ที่มองว่า

นโยบายสาธารณะคือแนวทางที่รัฐบาลได้ตัดสินใจเลือกแล้วว่าจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในสถานการณ์แวดล้อมของสังคมในขณะนั้น

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสังเคราะห์ได้ว่า การที่ภาครัฐจะผลักดันให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประยุกต์ใช้ระบบ ERP ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น รัฐบาลจำเป็นต้องมีกระบวนการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน (Policy Formulation) โดยมีการวางเป้าหมาย กลวิธี และการจัดเตรียมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนอย่างเป็นระบบ (เช่น มาตรการทางภาษี งบประมาณอุดหนุน หรือโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล) เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการทลายข้อจำกัดและแก้ไขปัญหาของภาคเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันในระดับมหภาคต่อไป จึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการที่สำคัญมาสังเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตาราง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดและนิยามนโยบายสาธารณะจากนักวิชาการ

นักวิชาการ	แนวคิดหลัก	สาระสำคัญของแนวคิดนโยบายสาธารณะ
ณัฐฐา วินิจนัยภาค (2554)	การบูรณาการสหวิทยาการ	การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะเพื่องานบริหารธุรกิจ ต้องอาศัยการบูรณาการมิติทางรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และการบริหารจัดการเข้าด้วยกัน
Dye (2016)	การตัดสินใจของรัฐ	นโยบายสาธารณะคือสิ่งที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ
Anderson (1975)	การจัดการกับปัญหา	แนวทางปฏิบัติซึ่งมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและชัดเจนว่าสิ่งใดจะต้องกระทำสำเร็จ เพื่อจัดการกับปัญหาที่อยู่ในความสนใจ
อมร รักษาสัตย์ (2548)	หลักการและกลวิธี	ประกอบด้วยหลักการและกลวิธีที่จะนำไปสู่เป้าหมาย รวมถึงการเตรียมการสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามหลักการนั้นได้จริง
อาทิตย์ อุไรรัตน์ (2548)	ความเหมาะสมและเป็นไปได้	แนวทางที่รัฐบาลตัดสินใจเลือกแล้วว่าจะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในสถานการณ์แวดล้อมของสังคม

จากตารางที่ 1 จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการข้างต้น สามารถสังเคราะห์ได้ว่า แม้นักวิชาการจะให้นิยามและมุมมองต่อนโยบายสาธารณะในมิติที่แตกต่างกัน แต่มีประเด็นหลักที่สอดคล้องกันคือ นโยบายสาธารณะเป็นเครื่องมือหรือแนวทางปฏิบัติที่รัฐบาลตัดสินใจเลือกเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างเป็นระบบ ดังนั้น ในบริบทของการส่งเสริมการใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ของภาคเอกชน ภาครัฐจึงจำเป็นต้องบูรณาการความรู้แบบสหวิทยาการเพื่อกำหนดเป้าหมาย กลวิธี และจัดเตรียมทรัพยากรสนับสนุน เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการทลายข้อจำกัดและแก้ไขปัญหาของภาคเอกชนอย่างเป็นรูปธรรม

ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP)

ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) คือ ระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการที่ทำหน้าที่รวบรวมและเชื่อมโยงกระบวนการทำงานหลักต่าง ๆ ของธุรกิจเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงินและการบัญชี การบริหารทรัพยากรบุคคล การผลิต การจัดซื้อ และการบริหารสินค้าคงคลังให้อยู่ภายใต้ฐานข้อมูลส่วนกลาง (Centralized Database) เดียวกัน การบูรณาการข้อมูลนี้ช่วยขจัดปัญหาความซ้ำซ้อนของการทำงาน และทำให้ทุกหน่วยงานภายในองค์กรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันได้แบบเรียลไทม์ (Real-time)

ในบริบทของการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน ระบบ ERP ไม่ได้เป็นเพียงแค่ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ทั่วไป แต่เปรียบเสมือนเครื่องมือสำคัญด้านนวัตกรรมการจัดการที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถประเมินสถานการณ์และตัดสินใจบนฐานของข้อมูล (Data-Driven Decision Making) ได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ ซอฟต์แวร์ ERP มักจะถูกออกแบบมาพร้อมกับกระบวนการทำงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ระดับสากล ซึ่งช่วยกระตุ้นให้องค์กรเกิดการพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีมาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม แม้ระบบ ERP จะเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ช่วยพลิกโฉม (Transform) ธุรกิจให้ก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล แต่การนำระบบดังกล่าวมาใช้งานจริงนั้น ไม่ใช่เพียงแค่การจัดซื้อเทคโนโลยีแล้วเสร็จ แต่ยังครอบคลุมไปถึงการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทักษะบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวเนื่องกับการปรับรื้อกระบวนการทำงาน (Business Process Reengineering: BPR) สิ่งเหล่านี้ถือเป็นความท้าทายระดับโครงสร้างที่ทำให้องค์กรขนาดใหญ่และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มีขีดความสามารถในการเข้าถึงและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สภาพปัญหาและอุปสรรคของการนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรมาใช้ใน SMEs ไทย

สืบเนื่องจากความจำเป็นที่ภาครัฐต้องมีกระบวนการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนภาคเอกชนดังที่กล่าวมาข้างต้น การจะออกแบบนโยบายสาธารณะได้อย่างตรงจุด จำเป็นต้องวิเคราะห์ถึงรากฐานของปัญหาที่แท้จริงก่อน แม้ว่าระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) จะเป็นเครื่องมือสำคัญ แต่การนำมาประยุกต์ใช้ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) มักเผชิญกับความท้าทายที่แตกต่างจากองค์กรขนาดใหญ่ เนื่องจากลักษณะโครงสร้างและข้อจำกัดทางทรัพยากร จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม พบว่า SMEs ไทยต้องเผชิญกับสภาพปัญหาและอุปสรรคหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. ข้อจำกัดด้านต้นทุนและการลงทุนทางเทคโนโลยี (High Investment Costs) การติดตั้งระบบ ERP ถือเป็นการลงทุนที่ต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง โดยเฉพาะค่าลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์สำเร็จรูป (Software License) ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาระบบ และค่าจ้างบุคลากรเพื่อดูแลระบบ ซึ่งนับเป็นปัญหาสำคัญของธุรกิจ SMEs (อภิรดี ทิศาวิภาต, 2558) สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพรรณ สิงสาธร และณกมล จันทร์สม (2564) ที่ระบุว่า ธุรกิจ SMEs จำนวนมากยังไม่มีความพร้อมด้านการลงทุนที่จะนำระบบ ERP มาใช้งาน เนื่องจากการลงทุนที่สูงและมีค่าใช้จ่ายผูกพันระยะยาวซึ่งไม่สอดคล้องกับขนาดและงบประมาณของธุรกิจ นอกจากนี้หากองค์กรไม่มีการประเมินค่าใช้จ่าย ระยะเวลา และทรัพยากรในการดำเนินการอย่างรัดกุม หรือประเมินต่ำกว่าความเป็นจริง ย่อมส่งผลให้งบประมาณบานปลายและนำไปสู่ความล้มเหลวของโครงการวางระบบในที่สุด (วงเดือน แซ่ลี้ และคณะ, 2561)

2. การขาดแคลนบุคลากรผู้เชี่ยวชาญและทักษะดิจิทัล (Lack of Skilled Personnel) ความสำเร็จของการขับเคลื่อนระบบ ERP จำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีความเข้าใจทั้งด้านเทคโนโลยีและกระบวนการ

ทางธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ธุรกิจ SMEs ในประเทศไทยส่วนใหญ่ยังไม่มีประสบการณ์และขาดความรู้ด้านการใช้งานระบบ ERP (ณชญาภัส รอดประยูร, 2560) ประกอบกับปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนวิศวกรซอฟต์แวร์และบุคลากรด้านดิจิทัลที่มีศักยภาพในตลาดแรงงาน (ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ และคณะ, 2568) นอกจากนี้ องค์กร SMEs ยังมีข้อจำกัดในการดึงดูดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสูง (Talent) ให้อยู่กับองค์กรเมื่อเทียบกับองค์กรขนาดใหญ่ หากผู้บริหารโครงการหรือผู้ดูแลระบบไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ย่อมส่งผลให้โครงการเกิดความล่าช้าและล้มเหลวได้ในที่สุด (อภิรดี ทิศาวิภาต, 2558)

3. อุปสรรคในการปรับรื้อกระบวนการทำงานและการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change and BPR) การนำระบบ ERP มาใช้ ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่บังคับให้องค์กรต้องปรับรื้อกระบวนการทำงาน (Business Process Reengineering: BPR) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานของซอฟต์แวร์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมักก่อให้เกิดแรงต้านทานการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) จากพนักงานที่คุ้นชินกับวิธีการทำงานหรือวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิม (อภิรดี ทิศาวิภาต, 2558) ซึ่ง Hidayanto et al. (2013) ได้เน้นย้ำว่า ธุรกิจ SMEs ส่วนใหญ่ยังขาดความพร้อมด้านการบริหารจัดการโครงสร้างและการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ทำให้มีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวสูงหากไม่มีการเตรียมความพร้อมก่อนนำระบบ ERP มาใช้ หากผู้บริหารระดับสูงละเลยเรื่องการบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management) และมีการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน จะทำให้ผู้ใช้งานระบบเกิดความเข้าใจผิด ไม่ยอมรับระบบใหม่ (ณชญาภัส รอดประยูร, 2560) สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การนำระบบ ERP มาใช้ในองค์กรไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด (วงเดือน แซ่ลี้ และคณะ, 2561)

จากการสังเคราะห์สภาพปัญหาทั้ง 3 ประการข้างต้น ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ข้อจำกัดด้านเงินทุน ทักษะบุคลากร และโครงสร้างการทำงาน เป็นอุปสรรคเชิงโครงสร้างที่เกินกว่ากลไกตลาดหรือตัวผู้ประกอบการ SMEs จะสามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองเพียงลำพัง ข้อมูลเหล่านี้จึงเป็นข้อต่อสำคัญที่ยืนยันว่า ภาครัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องนำ “นวัตกรรมเชิงนโยบายสาธารณะ” เข้ามาแทรกแซงและสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่ออุดช่องโหว่ดังกล่าวและยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

นวัตกรรมเชิงนโยบายสาธารณะเพื่อการขับเคลื่อนระบบ ERP ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

จากสภาพปัญหาเชิงโครงสร้างที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ต้องเผชิญดังที่อภิปรายไว้ในหัวข้อก่อนหน้า ชี้ให้เห็นว่าการปล่อยให้กลไกตลาดทำงานเพียงลำพัง อาจไม่สามารถผลักดันให้ภาคธุรกิจระดับฐานรากประยุกต์ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงได้อย่างทันท่วงที รัฐบาลจึงจำเป็นต้องมีบทบาทเชิงรุกผ่านการใช้ “นวัตกรรมเชิงนโยบายสาธารณะ” เพื่อเป็นคานงัดสำคัญในการส่งเสริมให้ SMEs สามารถนำระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) มาใช้เป็นกลไกสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน ผู้เขียนจึงขอสังเคราะห์และนำเสนอแนวทางนวัตกรรมเชิงนโยบายสาธารณะ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายอุดหนุนเงินลงทุนผ่านระบบคูปองดิจิทัล (Digital Voucher) อุปสรรคประการแรกที่สกัดกั้นการเติบโตของ SMEs คือข้อจำกัดด้านเงินลงทุนและการแบกรับความเสี่ยงทางเทคโนโลยี แม้ปัจจุบันภาครัฐจะมีกลไกการอุดหนุนค่าใช้จ่ายแบบร่วมจ่าย (Co-payment) ผ่านระบบให้บริการสนับสนุนด้านการพัฒนาธุรกิจ (Business Development Service: BDS) อยู่บ้างแล้ว (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2567) แต่ในเชิงนโยบาย รัฐบาลควรยกระดับรูปแบบการสนับสนุนให้เข้าถึงง่ายและคล่องตัวยิ่งขึ้น ผ่านเครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์รูปแบบใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ (2568) ที่ระบุว่า ภาครัฐควรใช้มาตรการสนับสนุน SMEs ผ่านโครงการวอชเชอร์ดิจิทัล (Digital Voucher/

E-Voucher) เงินดิจิทัล (Digital Money) หรือดิจิทัลวอลเล็ต (Digital Wallet) เพื่อช่วยลดข้อจำกัดด้านเงินลงทุน และเร่งการตัดสินใจยกระดับเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการให้แก่ผู้ประกอบการได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การอุดหนุนงบประมาณเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ภาครัฐควรพัฒนาเครื่องมือประเมินศักยภาพเชิงลึก (SME Scoring) เข้ามาใช้ในกระบวนการคัดกรอง เพื่อวินิจฉัยปัญหาและประเมินความพร้อมขององค์กร ทำให้ SMEs รู้ตำแหน่งของตนเองและเร่งปรับตัวก่อนที่จะได้รับการสนับสนุนเทคโนโลยี

2. นโยบายการพัฒนาและยกระดับทักษะบุคลากรดิจิทัล (Digital Workforce Up-Skilling) ความสำเร็จของการนำระบบ ERP มาใช้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของตัวซอฟต์แวร์เพียงอย่างเดียว ดังนั้น “ทุนมนุษย์” จึงถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของอนันตชัย แก้วศรีงาม (2568) ที่ระบุว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการขับเคลื่อนนโยบายดิจิทัลของรัฐ นอกจากนี้ ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ และคณะ (2568) ยังได้สะท้อนปัญหาระดับโครงสร้างว่า ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับภาวะขาดแคลนบุคลากรและวิศวกรซอฟต์แวร์ที่มีศักยภาพในตลาดแรงงานอย่างหนัก ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องออกแบบนโยบายที่มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนผู้ให้บริการระบบ เพื่อจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Practical Training) เชิงลึก นโยบายนี้จะช่วยยกระดับทักษะดิจิทัลของแรงงานให้สอดรับกับความซับซ้อนของเทคโนโลยี ERP และช่วยลดความล้มเหลวของการนำระบบมาใช้ พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

3. นโยบายการกำหนดความชัดเจนและสร้างแพลตฟอร์มโครงสร้างพื้นฐานระดับชาติ การขับเคลื่อนนโยบายส่งเสริมให้ SMEs ใช้ระบบ ERP อย่างแพร่หลาย ภาครัฐจำเป็นต้องรับบทบาทเป็นผู้นำในการวางโครงสร้างและกำหนดทิศทางของประเทศให้ชัดเจน ดังที่ ประภาพรรณ สิงสาธร และณกมล จันทร์สม (2564) ได้ระบุว่า แนวทางการนำนโยบายด้านการส่งเสริม SMEs ให้ใช้ระบบ ERP ไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ภาครัฐจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายให้มีความชัดเจน และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการต้องมีความเชี่ยวชาญและเข้าใจในบริบทของธุรกิจนั้นด้วย นอกจากนี้ การพัฒนานโยบายเศรษฐกิจดิจิทัลยังควรทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบ (Systemic Interconnectedness) ผ่านการสร้างแพลตฟอร์มข้อมูลส่วนกลาง (ภัททิยา ชาญชัยธานนท์, 2568) การที่ภาครัฐสร้างแพลตฟอร์ม ERP โครงสร้างพื้นฐานระดับชาติที่เป็นมาตรฐานส่วนกลาง จะช่วยให้ SMEs ไม่ต้องไปคลำทางเพื่อปรับรื้อกระบวนการทำงาน (Business Process Reengineering: BPR) ด้วยตนเองทั้งหมด แต่สามารถนำกระบวนการที่เป็นมาตรฐานจากรัฐไปปรับใช้ได้เลย ซึ่งจะช่วยลดความตื่นตระหนกและแรงต้านทานการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) ของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนช่วยลดความซ้ำซ้อนในการจัดซื้อระบบของภาคเอกชนรายย่อย สนับสนุนการตัดสินใจบนฐานข้อมูล และสร้างความยั่งยืนให้กับโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจของประเทศในระยะยาว นอกจากจะช่วยลดความซ้ำซ้อนแล้ว แพลตฟอร์มดังกล่าวยังสามารถยกระดับเป็นแพลตฟอร์มการวิเคราะห์ข้อมูลอัจฉริยะ (AI-driven Analytics) เพื่อช่วย SMEs ในการตัดสินใจเชิงธุรกิจ และทำหน้าที่เป็นหน่วยขับเคลื่อน (Driving Unit) ที่เชื่อมต่อห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ระหว่าง SMEs กับธุรกิจขนาดใหญ่ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างสมบูรณ์

จากการวิเคราะห์และนำเสนอนวัตกรรมเชิงนโยบายทั้ง 3 ประการข้างต้น ผู้เขียนมีข้อสังเคราะห์ว่าการผลักดันให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประยุกต์ใช้ระบบ ERP ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น ภาครัฐไม่สามารถเลือกใช้นโยบายใดนโยบายหนึ่งแบบแยกส่วน (Fragmented Policy) ได้ แต่จำเป็นต้องบูรณาการนโยบายทั้ง 3 มิติเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ (Systemic Integration) กล่าวคือ การสนับสนุน “แหล่งทุน” (ผ่านคูปองดิจิทัล) จะต้องดำเนินควบคู่ไปกับการสร้าง “ทุนมนุษย์” (ผ่านการยกระดับทักษะบุคลากร)

โดยมี “โครงสร้างพื้นฐาน” (แพลตฟอร์ม ERP ส่วนกลาง) เป็นรากฐานคอยรองรับ การทำงานที่สอดประสานกัน เช่นนี้จะช่วยสร้างระบบนิเวศทางเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economic Ecosystem) ที่แข็งแกร่ง ก่อให้เกิดพลังร่วม (Synergy) ที่ช่วยทลายอุปสรรคเชิงโครงสร้างได้อย่างแท้จริง และเปลี่ยนผ่านธุรกิจ SMEs ให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven Organization) อันจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศอย่างยั่งยืน จึงได้นำมาสังเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตาราง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพปัญหาและนวัตกรรมเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนระบบ ERP

มิติ	ปัญหาเชิงโครงสร้าง	กลไกนโยบาย	ผลลัพธ์ระยะสั้น	ผลกระทบระยะยาว
การเงิน	ต้นทุนการลงทุนระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) สูง ทำให้ SMEs เข้าถึงได้จำกัด	มาตรการสนับสนุนทางการเงิน เช่น คูปองดิจิทัล (Digital Voucher) เพื่อลดภาระต้นทุนเริ่มต้น	ผู้ประกอบการ SMEs ตัดสินใจนำระบบ ERP มาใช้เพิ่มขึ้น	เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและขีดความสามารถในการแข่งขัน
ทุนมนุษย์	ขาดบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านระบบ ERP และเทคโนโลยีดิจิทัล	มาตรการพัฒนาทักษะ (Up-skilling) และการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	บุคลากรสามารถใช้งานระบบ ERP ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ลดความล้มเหลวในการนำระบบมาใช้และเพิ่มผลิตภาพองค์กร
โครงสร้างพื้นฐาน	ขาดมาตรฐานในการปรับรื้อกระบวนการทำงาน (BPR) ทำให้เกิดแรงต้านทานการเปลี่ยนแปลง และระบบข้อมูลไม่เชื่อมโยงกัน	การพัฒนาแพลตฟอร์มข้อมูลระดับชาติ (National Data Platform) เพื่อสนับสนุนการบูรณาการข้อมูล	ระบบ ERP สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานได้ดีขึ้น	เกิดการบริหารจัดการแบบใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Data-driven)

จากตารางที่ 2 จากการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า นวัตกรรมเชิงนโยบายในแต่ละมิติไม่ได้ทำหน้าที่เพียงแก้ไขปัญหาเฉพาะด้านแบบแยกส่วน แต่มีบทบาทเป็น “กลไกเชิงเหตุและผล” (Causal Mechanism) ที่เชื่อมโยงจากการแทรกแซงของภาครัฐไปสู่ผลลัพธ์ในระดับองค์กรและผลกระทบในระดับเศรษฐกิจ กล่าวคือ มาตรการด้านการเงิน เช่น Digital Voucher ทำหน้าที่ลดข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยี (Access Barrier) ในระยะสั้น ขณะที่มาตรการด้านทุนมนุษย์ช่วยเพิ่มความสามารถในการใช้งาน (Capability Building) และมาตรการด้านโครงสร้างพื้นฐานช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบูรณาการข้อมูล (System Integration) ในระยะยาว การทำงานร่วมกันของนโยบายทั้ง 3 มิติ จึงก่อให้เกิดผลเชิงเสริมพลัง (Policy Synergy) ที่ส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของ Smes อย่างเป็นระบบ

องค์ความรู้ใหม่

จากการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์สภาพปัญหา นำมาสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เชิงนโยบายสาธารณะ ซึ่งผู้เขียนได้พัฒนาขึ้นเป็นกรอบแนวคิดที่เรียกว่า “โมเดลนวัตกรรมเชิงนโยบาย 3 มิติ เพื่อขับเคลื่อนระบบ ERP ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม” (The 3D-ERP Policy Innovation Model) โดยบูรณาการแนวทางแก้ปัญหาเข้าด้วยกัน ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลนวัตกรรมเชิงนโยบาย 3 มิติ เพื่อขับเคลื่อนระบบ ERP

องค์ความรู้ใหม่นี้ ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงพลวัตของการกำหนดนโยบายสาธารณะ 3 มิติ ที่ต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกัน ได้แก่

1. มิติด้านการสนับสนุนทางการเงิน (Financial Dimension): นวัตกรรมนโยบายคูปองดิจิทัล (Digital Voucher) ทำหน้าที่เป็น “สารหล่อลื่น” ช่วยลดความเสี่ยงและปลดล็อกข้อจำกัดด้านเงินทุนเริ่มต้น

2. มิติด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Dimension): นโยบายยกระดับทักษะดิจิทัล ทำหน้าที่เป็น “ฟันเฟือง” สำคัญที่เปลี่ยนการต่อต้านของบุคลากร (Resistance to Change) ให้กลายเป็นความร่วมมือ

3. มิติด้านโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure Dimension): นโยบายการสร้างแพลตฟอร์มข้อมูลระดับชาติ ทำหน้าที่เป็น “รากฐาน” ที่เชื่อมโยงระบบนิเวศของธุรกิจเข้าด้วยกัน โมเดลนี้สะท้อนให้เห็นว่านโยบายสาธารณะในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลจะต้องมีลักษณะเป็นนวัตกรรมแบบบูรณาการ (Integrated Innovation) จึงจะสามารถนำพาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมก้าวข้ามข้อจำกัด และสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากการสังเคราะห์นวัตกรรมเชิงนโยบายทั้ง 3 ประการ จะเห็นได้ว่าการขับเคลื่อนวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ให้ก้าวข้ามข้อจำกัดและสามารถประยุกต์ใช้ระบบ ERP ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลนั้น ไม่สามารถอาศัยกลไกใดกลไกหนึ่งเพียงลำพังได้ แต่จำเป็นต้องบูรณาการการสนับสนุนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นภาพรวมและเข้าใจถึงความสัมพันธ์เชิงพลวัต รวมถึงบทบาทที่ชัดเจนของการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบบูรณาการ (Integrated Innovation) ได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น บทความนี้จึงได้นำเสนอการวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์ความรู้ใหม่เพื่อการขับเคลื่อนระบบ ERP ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์ความรู้ใหม่เพื่อการขับเคลื่อน ERP

มิติ	นวัตกรรมเชิงนโยบาย	กลไกเชิงนโยบาย	ผลลัพธ์ต่อ ERP Adoption	ความเชื่อมโยงเชิงระบบ
การเงิน	คูปองดิจิทัล	ลดต้นทุนเริ่มต้นและความเสี่ยงในการลงทุน	เพิ่มอัตราการตัดสินใจนำ ERP มาใช้	สนับสนุนให้ SMEs เข้าสู่ระบบดิจิทัล
ทุนมนุษย์	ยกระดับทักษะดิจิทัล	เพิ่มทักษะและความสามารถในการใช้งานระบบ	เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ ERP	ลดความล้มเหลวของโครงการ ERP
โครงสร้างพื้นฐาน	แพลตฟอร์มข้อมูลระดับชาติ	สร้างการเชื่อมโยงข้อมูลและมาตรฐานระบบ	เพิ่มความสามารถในการบูรณาการระบบ	สนับสนุน Data-Driven Organization

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมเชิงนโยบายทั้ง 3 มิติไม่ได้ทำหน้าที่อย่างเป็นอิสระหรือมุ่งเน้นเพียงการสนับสนุนด้านเงินทุนแบบแยกส่วน แต่มีความสัมพันธ์เชิงระบบ (Systemic Relationship) ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันในกระบวนการขับเคลื่อนการนำระบบ ERP มาใช้ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมิติด้านการเงินทำหน้าที่ลดข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยี มิติด้านทุนมนุษย์ช่วยเปลี่ยนผ่านและยกระดับ “ความสามารถด้านดิจิทัล” (Digital Capability) ในการใช้งาน และมิติด้านโครงสร้างพื้นฐานทำหน้าที่เป็นฐานรากในการสร้าง “ความสามารถด้านข้อมูล” (Data Capability) เพื่อสนับสนุนการบูรณาการข้อมูล (Integration) การทำงานร่วมกันของนโยบายทั้ง 3 มิตินี้ จะก่อให้เกิด “นวัตกรรมแบบองค์รวม” (Holistic Innovation) ที่สนับสนุนการบูรณาการทั้งในแนวดิ่งและแนวนอน (Vertical and Horizontal Integration) เชื่อมโยงกลยุทธ์ เทคโนโลยี ตลาด และวัฒนธรรมการทำงานของ SMEs เข้าด้วยกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเชิงเสริมพลัง (Policy Synergy) ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันให้ก้าวทันนวัตกรรมระดับโลกในระยะยาว ดังนั้น โมเดลนวัตกรรมเชิงนโยบาย 3 มิติ ที่นำเสนอในบทความนี้ จึงสามารถอธิบายกลไกเชิงเหตุและผลของการแทรกแซงของภาครัฐต่อการยกระดับการใช้เทคโนโลยีในภาค SMEs ได้อย่างสมบูรณ์และเป็นระบบ

สรุป

บทความวิชาการนี้มุ่งวิเคราะห์ความท้าทายของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในการประยุกต์ใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (ERP) ท่ามกลางพลวัตของเศรษฐกิจดิจิทัล ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า อุปสรรคหลักประกอบด้วย ข้อจำกัดด้านการลงทุน การขาดแคลนบุคลากรดิจิทัล และปัญหาการบริหารความเปลี่ยนแปลง ซึ่งล้วนเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่กลไกตลาดไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง ภาครัฐจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้ามาแทรกแซงผ่านนวัตกรรมเชิงนโยบายสาธารณะ โดยผู้เขียน

ได้นำเสนอแนวทาง 3 ประการ ได้แก่ 1. การอุดหนุนการลงทุนผ่านระบบคูปองดิจิทัล 2. การยกระดับทักษะบุคลากรด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบ และ 3. การพัฒนาแพลตฟอร์มโครงสร้างพื้นฐานระดับชาติ กล่าวโดยสรุป นวัตกรรมเชิงนโยบายเหล่านี้มิใช่เพียงเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาระยะสั้น แต่เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการวางรากฐานทุนมนุษย์และโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีสอดคล้องกับแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2021) ที่เสนอแนะว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของ SMEs (Digital Transformation of SMEs) จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างบูรณาการ ทั้งในมิติของการเข้าถึงแหล่งทุน การพัฒนาทักษะ และการเข้าถึงเครือข่ายข้อมูล ข้อเสนอเชิงวิชาการจากบทความนี้ สามารถนำไปเป็นกรอบแนวคิดให้แก่หน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ในการออกแบบมาตรการเชิงรุกที่สอดคล้องกับบริบทของประเทศ อันจะส่งผลให้ SMEs ไทยสามารถยืนหยัดและแข่งขันในเวทีเศรษฐกิจระดับโลกได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

ณชญาภัส รอดประยูร. (2560). การเตรียมความพร้อมก่อนการตัดสินใจนำระบบการวางแผนทรัพยากรในองค์กรมาใช้ สำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(ฉบับพิเศษ), 41-53.

ณัฐฐา วินิจนัยภาค. (2554). นโยบายสาธารณะ: แนวทางในการศึกษาแบบสหวิทยาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ตุลา.

ณัฐวุฒิ เหมาะประมาณ. (2568). กลยุทธ์การปรับตัวของธุรกิจร้านค้าปลีกไทยต่อการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 11(3), 251-268.

ธีระปกรณ์ ธีระภัทรปกรณ์ และคณะ. (2568). การพัฒนารูปแบบศักยภาพของวิศวกรซอฟต์แวร์ในกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลเพื่อการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 35(4), 1-14.

ประภาพรรณ สิงสาธร และณกมล จันทร์สม. (2564). แนวทางการเลือกใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กรด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาบริษัท โอแก๊ส โซลูชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วารสารรัชต์ภาคย์, 15(42), 262-273.

ปริวัฒน์ ช่างคิด. (2563). เอกสารประกอบการสอนนโยบายสาธารณะและการวางแผน. ระนอง: วิทยาลัยชุมชนระนอง.

ภัททิยา ชาญชัยธานนท์. (2568). นโยบายเศรษฐกิจดิจิทัลกับการพัฒนาเมืองอัจฉริยะในประเทศไทย. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8(6), 404-418.

วงเดือน แซ่ลี้ และคณะ. (2561). วิเคราะห์เหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการวางระบบ ERP: กรณีศึกษาเปรียบเทียบบริษัท SME ในกลุ่มธุรกิจก่อสร้าง. Journal of Information Science and Technology, 8(1), 46-57.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2567). รายงานประจำปี สสว. 2567. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม.

_____. (2568). จำนวนและการจ้างงานของ MSME. สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2569 จาก https://shorturl.asia/37Zx9.

อนันตชัย แก้วศรีงาม. (2568). ปัจจัยสู่ความสำเร็จ : นโยบายภาครัฐการนำระบบดิจิทัลในการยกระดับการบริการประชาชนในประเทศไทย. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 8(6), 292-306.

อภิรดี ทิศาวิภาต. (2558). การปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจโดยใช้ OpenERP สำหรับอุตสาหกรรมพลาสติก (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อมร รักษาสัตย์. (2548). เอกสารประกอบการสอน การพัฒนานโยบาย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อาทิตย์ อุไรรัตน์ (2548). บทบาทข้าราชการในการกำหนดนโยบาย เอกสารประกอบการ สอนชุดวิชา นโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 1 นโยบายสาธารณะ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Anderson, J. E. (1975) Public Policy Making. Great Britain: Thomas Nelson and Sons Ltd.

Dye, T. R. (2016). Understanding Public Policy (15th ed.). Boston: Pearson.

Hidayanto, N. A. et al. (2013). Framework for Measuring ERP Implementation Readiness in Small and Medium Enterprise (SME): A Case Study in Software Developer Company. Journal of Computers, 8(7), 1777–1782.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). The Digital Transformation of SMEs. Paris: OECD Publishing.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

เทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21

DIGITAL TECHNOLOGY AND EDUCATION MANAGEMENT IN THE 21ST CENTURY

พระครูปริยัติคุณรังษี (ลิขิต คำหงษา)[1], พระมหาอานนท์ ทิพย์สิงห์[2*], ธีร ลมวิชัย[3]
Phrakhrupariyattikhunrangsi (Likhit Khamhongsa)[1], Phramaha Anon Tipsing[2*], Theera Lomwichai[3]
[1]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
[1]Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
[2]คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
[2]Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
[3]คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
[3]Faculty of Buddhism, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
[*]Corresponding Author E-mail: arnon.tip@mcu.ac.th
Received March 7, 2026; Revised May 6, 2026; Accepted May 11, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับภารกิจหลักของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ อันประกอบด้วย 7 ด้านสำคัญ ได้แก่ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การส่งเสริมนวัตกรรมและสื่อ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพ และการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับชุมชน โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถส่งเสริมการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น เข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา สนับสนุนการบริหารงานด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ได้แก่ ความพร้อมด้านสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากรและโครงสร้างพื้นฐาน การบริหารจัดการข้อมูลและความปลอดภัยสารสนเทศ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทดิจิทัล ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมและสมดุล เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งสมรรถนะดิจิทัลและคุณลักษณะความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน
คำสำคัญ: เทคโนโลยีดิจิทัล, การบริหารการศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This article aims to analyze approaches to educational institution management in the digital era, with a focus on systematically integrating digital technology into the core missions of schools. These encompass seven key areas: learning process development, curriculum development, promotion of innovation and instructional media, research for educational quality improvement, measurement and evaluation, quality assurance, and the promotion of academic collaboration with communities. Digital technology serves as a crucial mechanism

for enhancing administrative efficiency and holistically improving student quality. The application of digital technology facilitates flexible learning, enabling access anytime and anywhere, supports data-driven management, and fosters effective collaboration networks between educational institutions and communities. However, implementation faces several significant challenges, including the readiness of personnel's digital competencies, inequalities in resources and infrastructure, data management and information security, and the need to transform organizational culture to align with the digital context. Therefore, successful management of educational institutions in the digital era requires visionary leadership, strategic planning, and continuous professional development of personnel, alongside the ethical and balanced use of technology. This ensures the development of learners with both digital competencies and well-rounded human qualities, enabling them to live effectively and sustainably in a digital society.

Keywords: Digital Technology, Educational Administration, 21st Century

บทนำ

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ซึ่งขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ได้ส่งผลโดยตรงต่อระบบการศึกษาให้ต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ ทั้งในมิติของการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา โดยยึดหลักธรรมาภิบาลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เป็นกรอบกำกับการดำเนินงาน บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนดังกล่าวอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ การบริหารจัดการ และความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้กับเทคโนโลยี เพื่อออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความคิด วิเคราะห์ และสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การดำเนินงานของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมุ่งสู่เป้าหมายสำคัญของการศึกษาไทย คือ การทำให้คนไทยทุกคนเข้าถึงการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีคุณลักษณะความเป็นไทย และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่กับความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัลอย่างสมดุลและยั่งยืน (สุปรีดา โกษาแสง และคณะ, 2565)

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในศตวรรษที่ 21 อันเป็นยุคดิจิทัล ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับบทบาทและทิศทางการพัฒนา โดยมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เกิดความเชี่ยวชาญในสิ่งที่ถนัด และมีความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการดูแลสุขภาวะของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันการจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อหล่อหลอมผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขท่ามกลางบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา ให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และสร้างสรรค์

นวัตกรรมทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ทันต่อพลวัตของโลกยุคดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ (เพชรสุภัค กิจสกุล และคณะ, 2566)

การเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Learning) ได้กลายเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างก้าวกระโดด ผู้เรียนที่มีทักษะในการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลจะสามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่รวดเร็ว ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพมากกว่าการเรียนรู้ในรูปแบบเดิมอย่างเห็นได้ชัด เครื่องมือเหล่านี้ครอบคลุมตั้งแต่ซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์ไปจนถึงแพลตฟอร์มสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งรองรับทั้งการพัฒนาตนเองรายบุคคลและการเรียนรู้แบบกลุ่ม โดยผู้เรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาผ่านการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตบนอุปกรณ์พกพา เช่น สมาร์ตโฟน แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ (ภัทรพันธุ์ นิธิวรัตน์สกุล และคณะ, 2566)

ด้วยเหตุนี้ บทความนี้จึงมุ่งศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล การบริหารเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและครูให้สามารถขับเคลื่อนการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีทักษะดิจิทัล คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 และเป้าหมายการพัฒนาคนไทยให้ดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืนในโลกยุคดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าความหมาย และความสำคัญของการบริหารการศึกษา มีผู้ศึกษาหลายท่านอธิบายความหมายของการบริหารการศึกษา ไว้ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการวางแผน จัดระบบ และดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยอาศัยหลักการ เทคนิค และกระบวนการบริหารที่เหมาะสม พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาองค์กรทางการศึกษาและบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถประยุกต์ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งการบริหารในการจัดการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (รัตนาวดี เที่ยงตรง, 2564) การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพ การวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม ตลอดจนการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การสรรหาและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการดูแลปกครองนักเรียนให้มีระเบียบวินัยและความประพฤติที่ดี ซึ่งภารกิจทั้งหมดนี้โดยรวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง (ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย และสุชาติ บางวิเศษ, 2563) ข้อความข้างต้นผู้เขียนสะท้อนให้เห็นว่า “การบริหารสถานศึกษา” และ “การบริหารการศึกษา” มีลักษณะเป็นกระบวนการเชิงระบบที่เน้นการวางแผน จัดองค์กรและดำเนินงานอย่างบูรณาการในทุกมิติของสถานศึกษาทั้งสองแนวคิดให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรบุคลากร และกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ ทักษะ และคุณธรรม นอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นบทบาทของผู้บริหารในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การบริหารการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้กรอบรูปแบบ ขั้นตอน กฎเกณฑ์ และวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งมีทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ และมีกระบวนการ

ประเมินผลที่เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ทั้งนี้ การบริหารการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและฝึกฝนเฉพาะด้าน มีความรู้ ความเข้าใจ และความเชี่ยวชาญ เพื่อรับผิดชอบและขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย (อรุณี ทองนพคุณ, 2558) การบริหารการศึกษามีความสำคัญต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมาก การบริหารขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละบุคคลที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งการบริหารการศึกษาที่ดีจะทำให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีการดำเนินงานโดยผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนาวดี เที่ยงตรง, 2564) การบริหารการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรมให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง ใฝ่รู้และใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (เพชรประภาร์ ชุมสาย, 2559)

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเน้นการดำเนินงานอย่างเป็นระบบของสถานศึกษา โดยครอบคลุมภารกิจสำคัญทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป อาศัยศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการศึกษาจึงเป็นกระบวนการร่วมมือของบุคลากรในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ทั้งนี้ความสำเร็จของการบริหารขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารในการจัดสรรทรัพยากร วางแผน ควบคุมและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้

แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

จากการศึกษาค้นคว้าความหมายของเทคโนโลยีดิจิทัล มีผู้ศึกษาหลายท่านอธิบายความหมายของเทคโนโลยี ไว้ดังนี้

เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ (รัตนาวดี เที่ยงตรง, 2564) ดิจิทัล หมายถึง การประมวลผลจากข้อมูลนำเข้าในคอมพิวเตอร์ ด้วยรหัส 0 และ 1 ประมวลผลและทำการแสดงผลเป็นอักษร ข้อความ ภาพเสียง ภาพเคลื่อนไหว และวีดิทัศน์ สมรรถนะการประมวลผลของคอมพิวเตอร์ที่รวดเร็วและส่งผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต แสดงผลได้บนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สื่อสารพกพา ทำให้การเรียนรู้และสื่อสารไม่จำกัดเพียงช่วงเวลาในห้องเรียน แต่ผนวกรวมการเรียนเข้ากับการใช้ชีวิตประจำวันการสื่อสารและนันทนาการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลกระทบต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการสอนและการเรียนที่ผู้เรียนกำหนดและมุ่งมั่นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (ใจทิพย์ ณ สงขลา, 2561) เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และแอปพลิเคชันที่ใช้ข้อมูลในรูปแบบของรหัสตัวเลขข้อมูลดิจิทัลอยู่ในอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เครื่องคิดเลข โทรศัพท์มือถือ ระบบดาวเทียม ฯลฯ โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (รัตนาวดี เที่ยงตรง, 2564)

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีดิจิทัลหมายถึงการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ผ่านอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และระบบคอมพิวเตอร์ที่ทำงานด้วยรหัสเลขฐานสอง (0 และ 1) เพื่อประมวลผล แสดงผลและส่งต่อข้อมูลในรูปแบบข้อความ ภาพ เสียง และวีดิทัศน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต และขยายโอกาสการเรียนรู้ให้ไม่จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียน แต่เชื่อมโยงกับการสื่อสาร การทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน

อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางการศึกษาไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้

เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ มีดังนี้

1. Cloud Computing เป็นรูปแบบการให้บริการทรัพยากรคอมพิวเตอร์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องติดตั้งหรือดูแลระบบเซิร์ฟเวอร์ด้วยตนเองภายในองค์กร ส่งผลให้สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการลงทุน ทั้งในส่วนของการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้งานซอฟต์แวร์ (Software) ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ตลอดจนบุคลากรผู้ดูแลระบบ เนื่องจากผู้ให้บริการระบบคลาวด์เป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการทั้งหมด ตัวอย่างผู้ให้บริการ ได้แก่ Amazon Web Services, Microsoft Azure, IBM (SoftLayer) และ Google Compute Engine ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการจะขึ้นอยู่กับประเภทของแอปพลิเคชันหรือซอฟต์แวร์ ปริมาณพื้นที่จัดเก็บข้อมูล และระดับการเชื่อมต่อเครือข่ายที่ต้องการ

2. Mobility Devices หมายถึง อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แบบพกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกที่ทุกเวลา เช่น โทรศัพท์สมาร์ตโฟน แท็บเล็ต และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เคลื่อนที่อื่น ๆ อุปกรณ์เหล่านี้มีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ได้อย่างอิสระ ผ่านแอปพลิเคชันที่หลากหลาย ส่งผลให้ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสถิติพบว่าผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ทั่วโลกเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 0.2 ในปี ค.ศ. 1990 เป็นร้อยละ 50 ในปี ค.ศ. 2015 โดยลักษณะการใช้งานได้เปลี่ยนจากการใช้งานเฉพาะด้าน (Single-Purpose) มาเป็นการใช้งานแบบอเนกประสงค์ (Multi-Purpose)

3. Social Network หรือสื่อสังคมออนไลน์ มีบทบาทสำคัญต่อการกำหนดทัศนคติ พฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคม เช่น LINE, Facebook, Twitter, WeChat และ Instagram ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเลือกใช้สื่อเหล่านี้อย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น การใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วและทั่วถึงในลักษณะไม่เป็นทางการ อย่างไรก็ตาม ไม่ควรใช้เป็นช่องทางหลักในการสั่งการหรือบริหารงานที่เป็นทางการ ทั้งนี้ สื่อสังคมออนไลน์สามารถเป็นทั้งเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงาน และอาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อบรรยากาศในองค์กรได้ หากใช้อย่างไม่เหมาะสม

4. Internet of Things (IoT) หมายถึง การเชื่อมโยงอุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อให้สามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้โดยอัตโนมัติ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต แนวโน้มการใช้งาน IoT มีความสำคัญเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมอุปกรณ์ในชีวิตประจำวัน เช่น สมาร์ตโฟน แท็บเล็ต อุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์อัจฉริยะต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน การจัดโครงสร้างองค์กร และระบบบริหารจัดการสู่รูปแบบ “Smart Office” รวมถึงสนับสนุนแนวคิดการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2559)

ตารางที่ 1 สรุปและวิเคราะห์เทคโนโลยีทั้ง 4 ประเภท

Cloud Computing	จัดเก็บข้อมูลออนไลน์ ใช้ระบบสารสนเทศโรงเรียน ระบบ LMS และซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต	ลดต้นทุนด้าน Server, Hardware และบุคลากรดูแลระบบ มีความยืดหยุ่นและขยายระบบได้ง่าย	เหมาะกับการบริหารยุคดิจิทัล ช่วยให้สถานศึกษามุ่งเน้นคุณภาพการเรียนการสอนมากกว่าการดูแลโครงสร้าง IT

ตารางที่ 1 สรุปและวิเคราะห์เทคโนโลยีทั้ง 4 ประเภท (ต่อ)

Mobility Devices	ใช้สมาร์ตโฟน แท็บเล็ต เข้าถึงบทเรียน สื่อการสอน และข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่	เพิ่มความสะดวก คล่องตัว ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere Learning)	สนับสนุนการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการบริหารงานที่รวดเร็วทันสถานการณ์
Social Network	ใช้สื่อออนไลน์ เช่น LINE, Facebook เพื่อสื่อสารภายในองค์กรและเผยแพร่ข้อมูล	สื่อสารรวดเร็ว เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายง่าย สร้างเครือข่ายความร่วมมือ	ต้องใช้อย่างเหมาะสม แยกทางการ ไม่เป็นทางการ มิฉะนั้นอาจกระทบวัฒนธรรมองค์กร
Internet of Things (IoT)	เชื่อมต่ออุปกรณ์อัจฉริยะ เช่น Smart Classroom, Smart Office, ระบบติดตาม	เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ ใช้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้	เป็นฐานสำคัญของสถานศึกษาอัจฉริยะ (Smart School) แต่ต้องลงทุนและวางระบบอย่างรอบคอบ

เทคโนโลยีทั้ง 4 ประเภทมีบทบาทสำคัญในการยกระดับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดย Cloud และ IoT เน้นโครงสร้างระบบและประสิทธิภาพองค์กร Mobility Devices และ Social Network เน้นการเข้าถึงและการสื่อสาร ซึ่งหากบูรณาการอย่างเหมาะสมจะช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ของการจัดการศึกษา

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มุ่งพัฒนาศักยภาพครูให้มีทักษะด้านดิจิทัลและสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ครูออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในชั้นเรียนอย่างเหมาะสม พร้อมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีมาตรฐาน เช่น การพัฒนาระบบคลังข้อสอบและการจัดสอบออนไลน์ ผู้เขียนเห็นว่า ครูคือกลไกหลักของการเปลี่ยนผ่านสู่การเรียนรู้ดิจิทัล หากครูมีสมรรถนะสูง การใช้เทคโนโลยีจะเกิดประโยชน์จริง ไม่ใช่เพียงการเพิ่มเครื่องมือ แต่เป็นการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษา สนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับโรงเรียน ตลอดจนจัดให้มีการประชุมสะท้อนผลเพื่อติดตามการใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียนและพัฒนาระบบนิเทศภายในโดยใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญ ผู้เขียนมองว่าหลักสูตรเป็นแกนกลางที่กำหนดทิศทาง หากไม่มีการบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรอย่างชัดเจน การใช้เทคโนโลยีจะขาดความต่อเนื่องและไม่ยั่งยืน

3. สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล และแหล่งการเรียนรู้ ได้แก่ จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนและจัดหาอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและ Wi-Fi เพื่อเอื้อต่อการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ของครูและผู้เรียนอย่างทั่วถึง รวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในห้องเรียน เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต สมาร์ตทีวี และระบบการเรียนการสอนทางไกล (DLIT) แต่ผู้เขียนเห็นว่าควรควบคู่กับการพัฒนาการใช้อย่างมีคุณภาพ มิฉะนั้นอาจเกิดการลงทุนสูงแต่ใช้งานไม่เต็มประสิทธิภาพ

4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการวิจัยของครู การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายดิจิทัล พร้อมทั้งพัฒนาเว็บไซต์ของสถานศึกษาเพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมและผลการดำเนินงานให้ทันสมัย ถูกต้อง และยึดหลักจริยธรรมทางวิชาการ โดยเทคโนโลยีช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ ทำให้การสร้างและเผยแพร่องค์ความรู้เป็นไปอย่างกว้างขวาง ผู้เขียนเห็นว่านี่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาครูมืออาชีพในยุคดิจิทัล

5. การวัดผล และประเมินผล ได้แก่ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างเครือข่ายการทำงาน เช่น การจัดประชุมออนไลน์เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยใช้โปรแกรมและระบบดิจิทัล เช่น โปรแกรม Excel ระบบ ปพ.5 อิเล็กทรอนิกส์ และระบบบริหารจัดการผลการเรียน (School MIS) ผู้เขียนเห็นว่าการประเมินผลด้วยเทคโนโลยีช่วยเพิ่มความถูกต้อง รวดเร็ว และโปร่งใส แต่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นธรรมในการประเมิน

6. ด้านการประกันคุณภาพสถานศึกษา ได้แก่ พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น การจัดเก็บข้อมูล การรายงานผล และการใช้ข้อมูลร่วมกันผ่านระบบ Cloud หรือ Google Drive เพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ และช่วยลดภาระงานด้านเอกสาร เทคโนโลยีช่วยให้การประกันคุณภาพมีความเป็นระบบ ตรวจสอบได้ และลดภาระงานเอกสาร ผู้เขียนมองว่านี่เป็นก้าวสำคัญของการบริหารเชิงข้อมูล (Data Driven Management)

7. ด้านการส่งเสริมความร่วมมือด้านวิชาการกับชุมชน ได้แก่ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับสถานศึกษาอื่นในรูปแบบโรงเรียนอัจฉริยะ (Smart School) เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ร่วมกัน รวมถึงการสื่อสารและสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ครู และนักเรียน เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ทางวิชาการสู่การพัฒนาผู้เรียนและเผยแพร่สู่ชุมชน (จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์, 2568) ผู้เขียนเห็นว่า การใช้เทคโนโลยีช่วยเชื่อมโยง “โรงเรียน-ชุมชน” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม

สรุปได้ว่า จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนการบริหารในยุคดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการพัฒนาครูและกระบวนการเรียนรู้ ให้บูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล การปรับปรุงหลักสูตรและระบบนิเทศภายในให้สอดรับกับการใช้เทคโนโลยี การจัดสรรสื่อ นวัตกรรม และโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตให้เพียงพอ ตลอดจนส่งเสริมการวิจัย การเผยแพร่ผลงาน และการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ควบคู่กับการพัฒนาระบบวัดและประเมินผล ระบบบริหารจัดการข้อมูล และการประกันคุณภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับชุมชนและสถานศึกษาอื่น เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ความท้าทายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารการศึกษา

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง สะท้อนให้เห็นว่า แม้เทคโนโลยีดิจิทัลจะมีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบครอบคลุมทั้งงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป แต่ในทางปฏิบัติยังคงเผชิญกับความท้าทายหลายประการ

ประการแรก คือ ความพร้อมด้านภาวะผู้นำและสมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหารและครู การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารควบคู่กับความสามารถในการใช้เทคโนโลยี หากผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ดิจิทัลหรือครูยังมีทักษะด้านเทคโนโลยีไม่เพียงพอ การบูรณาการเทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ การวัดผล และการประกันคุณภาพย่อมไม่เกิดผลอย่างแท้จริง

ประการที่สอง คือ ความเหลื่อมล้ำด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร แม้จะมีแนวทางส่งเสริมระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สื่อดิจิทัล และระบบฐานข้อมูล เช่น ระบบบริหารจัดการผลการเรียนหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ แต่สถานศึกษาบางแห่งอาจยังขาดงบประมาณ อุปกรณ์ หรือการสนับสนุนทางเทคนิค ส่งผลให้การดำเนินงานไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง

ประการที่สาม คือ ความท้าทายด้านการบริหารจัดการข้อมูลและความปลอดภัยสารสนเทศ การนำระบบ Cloud หรือฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ในการประกันคุณภาพและการตัดสินใจเชิงนโยบายจำเป็นต้องมีมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ความถูกต้องของข้อมูล และจริยธรรมทางวิชาการ มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความน่าเชื่อถือของสถานศึกษา

ประการที่สี่ คือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและกระบวนทัศน์ทางการศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือ แต่ส่งผลต่อรูปแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย การสร้างความเข้าใจร่วม และการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ประการที่ห้า คือ ความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพทางเทคโนโลยีกับคุณค่าทางการศึกษา การบริหารการศึกษามีเป้าหมายในการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ดังนั้น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต้องไม่มุ่งเพียงความรวดเร็วหรือความทันสมัย แต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพการเรียนรู้ ความเท่าเทียม และการพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน

กล่าวโดยสรุป ความท้าทายในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ความพร้อมของทรัพยากร การจัดการข้อมูลอย่างมีจริยธรรม และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหากสามารถบริหารจัดการความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารจัดการการศึกษา ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญหลายด้านเริ่มจาก

1. ภาวะผู้นำและสมรรถนะ ที่เน้นว่า ความสำเร็จต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและทักษะดิจิทัลของครูเป็นแรงขับเคลื่อนหลัก มิฉะนั้นเทคโนโลยีจะกลายเป็นเพียงของประดับสถานศึกษาเท่านั้น ขณะเดียวกันยังต้องเผชิญกับปัญหา

2. ความเหลื่อมล้ำ จากข้อจำกัดด้านงบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้การกระจายเทคโนโลยีไม่ทั่วถึง นอกจากนี้ การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบ Cloud หรือ Big Data ยังบีบให้สถาบันต้องให้ความสำคัญกับ

3. ธรรมาภิบาลข้อมูล ทั้งในแง่ความปลอดภัย ความเป็นส่วนตัว และความแม่นยำของข้อมูล ควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยน

4. วัฒนธรรมองค์กร ที่ต้องมุ่งเน้นการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับ “กระบวนทัศน์” ของบุคลากรมากกว่าแค่การเปลี่ยนวิธีการทำงานเพียงอย่างเดียว และท้ายที่สุดต้องยึดมั่นใน

5. เป้าหมายที่แท้จริง โดยมองว่า เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนามนุษย์ คุณธรรม และความเท่าเทียม มากกว่าการเน้นเพียงความเร็วหรือความทันสมัยในทางเทคนิคเท่านั้น

สรุป

การบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวิถีชีวิตของผู้เรียน บทความนี้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมภารกิจหลักทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไป โดยประยุกต์ใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารควบคู่กับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม

เทคโนโลยีดิจิทัลมิได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เท่านั้น หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ทั้งในด้านการพัฒนาครูและผู้บริหาร การปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนดังกล่าวต้องเผชิญกับความท้าทายสำคัญ ได้แก่ ความพร้อมด้านสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ความเหลื่อมล้ำด้านโครงสร้างพื้นฐาน การจัดการข้อมูลอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

ดังนั้น ความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารการศึกษาจึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการยึดมั่นในเป้าหมายการพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม หากสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบเหล่านี้ได้อย่างสมดุล จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพผู้เรียนและระบบการศึกษาไทยให้มีความเข้มแข็ง ทันสมัย และยั่งยืนในโลกยุคดิจิทัลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จันทร์พิมพ์ วงศ์ประชารัตน์ และคณะ. (2568). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์, 8(1), 56–72.

ใจทิพย์ ณ สงขลา. (2561). การออกแบบการเรียนแนวดิจิทัล Digital Learning Design. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีรศักดิ์ อุปไมยอธิชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. เชียงใหม่: บริษัท กู๊ดเฮด พริ้นท์ติ้ง แอนด์ แพคเกจจิ้ง กรุ๊ป จำกัด.

เพชรประภาร์ ชุมสาย. (2559). การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.

เพชรสุภัค กิจสกุล และคณะ. (2566). การพัฒนานวัตกรรมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล. Journal of Administrative and Management Innovation, 11(2), 147–158.

ภัทรพันธุ์ นิธิวรัตน์สกุล และคณะ. (2566). “การเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับครูยุคใหม่”. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 7(2), 677–686.

รัตนาวดี เที่ยงตรง. (2564). การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 (การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุปรีดา โกษาแสง และคณะ. (2565). เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุค Digital Transformation. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 19(37), 242–250.

อรุณี ทองนพคุณ. (2558). การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era). สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2569 จาก https://www.trueplookpanya.com/education/content/52232.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ

DEVELOPMENT OF DIGITAL TECHNOLOGY SKILLS FOR BUDDHIST DISSEMINATION OF OVERSEAS DHAMMADUTA MONKS

พระครูสังฆกิจวิริยะ (ปราบศึก วิจิตรศักดิ์)*,
พระณัฐภัทร เจริญรักษ์, พระก้องเกียรติ แซ่ลิ้ม
Phrakrusangkrakitviriya (Prabsuek Vicittasak)*,
Phra Natthapat Charoenrak, Phra Kongkiat Sealim
วิทยาลัยพระธรรมทูต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Dhammaduta College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: surachaihongtrakool@gmail.com
Received April 10, 2026; Revised May 6, 2026; Accepted May 12, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในนานาประเทศ ความแตกต่างทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ภายใต้บริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสื่อสารและขยายโอกาสการเข้าถึงพระธรรมคำสอนอย่างกว้างขวาง เพื่อส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนเกิดความศรัทธาและสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง พระธรรมทูตสายต่างประเทศมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถนำมาใช้ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาผ่านสื่อแพลตฟอร์มได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะสำคัญ ได้แก่ การผลิตสื่อดิจิทัล การปรับเนื้อหาธรรมะให้สอดคล้องกับบริบทสากล การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการยึดมั่นในจริยธรรมดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเผยแผ่ ขณะเดียวกัน ยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม และส่งเสริมศรัทธาในพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ ดังนั้น การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลของพระธรรมทูตสายต่างประเทศจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพและขยายผลการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้เกิดในบริบทโลกยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: การเผยแผ่, เทคโนโลยีดิจิทัล, พระธรรมทูตสายต่างประเทศ

Abstract

This academic article aims to present the development of digital skills for the dissemination of Buddhism by overseas Dhammaduta monks, who serve as a crucial mechanism in driving the propagation of Buddhism across various countries. These contexts involve differences in social, cultural, and technological dimensions. In a rapidly changing global environment, digital technology plays a significant role in communication and in expanding access to Buddhist teachings more widely, thereby promoting faith among Buddhists and enabling proper practice. Overseas Dhammaduta monks need to develop digital

skills in order to effectively apply them in disseminating Buddhism through media platforms. The focus is on developing key competencies, including digital media production, adapting Dhamma content to align with international contexts, cross-cultural communication, and adherence to digital ethics. These are all essential factors in enhancing the quality of dissemination. At the same time, such integration contributes to fostering mutual understanding across cultures and strengthening faith in Buddhism at the international level. Therefore, the development of digital technology skills among overseas Dhammaduta monks is an important approach to improving the efficiency and expanding the impact of Buddhist dissemination in the context of the digital age.

Keywords: Dissemination, Digital Technology, Overseas Dhammaduta Monks

บทนำ

ในปัจจุบัน เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงบริบทและฉากทัศน์ทางสังคม ได้เข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้มนุษย์ต้องเกี่ยวข้องกับสื่ออยู่ตลอดเวลา อีกทั้งการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารก็เพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วและชัดเจนยิ่งขึ้น ภายหลังสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด–19) ซึ่งทำให้สังคมต้องเผชิญกับความผันผวนในลักษณะของโลกแบบ VUCA ต่อมาเมื่อผู้คนสามารถปรับตัวและก้าวผ่านวิกฤตดังกล่าวได้แล้ว สังคมโลกก็ได้ก้าวเข้าสู่บริบทใหม่ที่มีความเปราะบางและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เรียกว่า BANI World องค์กรคณะสงฆ์ซึ่งเป็นสถาบันขนาดใหญ่และมีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาก็ต้องเผชิญกับวิกฤติและความท้าทายต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันเช่นเดียวกัน ปัญหาสำคัญประการหนึ่ง คือ รูปแบบการเผยแผ่พระพุทธศาสนาที่ยังคงยึดถือขนบธรรมเนียมเดิม กิจของสงฆ์ยังคงยึดติดกับรูปแบบเดิม เช่น การเทศนาธรรมที่เนื้อหาซ้ำซาก ไม่สอดคล้องกับสังคมสมัยใหม่ และขาดการประยุกต์หลักธรรมให้เข้ากับวิถีชีวิต ส่งผลให้พระพุทธศาสนาดูห่างไกลจากชีวิตประจำวันของประชาชน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่ให้ความสำคัญกับวัดและพระสงฆ์ลดลง (พระสมชาย สำโร และคณะ, 2565) อย่างไรก็ตาม การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในสังคมไทยยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาเถรสมาคม โดยมีศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านการเผยแผ่ ทั้งนี้ มีพระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) เป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายของมหาเถรสมาคม ขณะเดียวกัน ภารกิจการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศดำเนินการผ่านคณะพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ซึ่งเป็นกำลังหลักในการออกไปเผยแผ่ในนานาประเทศ โดยมีสำนักงานกำกับดูแลพระธรรมทูตไปต่างประเทศ ทำหน้าที่กำกับดูแลตามกรอบนโยบายที่มหาเถรสมาคมกำหนดและมีพระพรหมโมลี (สุชาติ ธมฺมรตโน) ดำรงตำแหน่งประธานสำนักงานดังกล่าว

ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้รับมอบหมายจากมหาเถรสมาคมให้ดำเนินโครงการอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2538 เป็นต้นมา โดยจัดขึ้นปีละ 1 รุ่น ซึ่งมีวิทยาลัยพระธรรมทูต และกองวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานอธิการบดี เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการฝึกอบรมและประสานงาน ร่วมกับสำนักงานกำกับดูแลพระธรรมทูตไปต่างประเทศ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ตลอดจนองค์กรเครือข่ายพระธรรมทูตในต่างประเทศหลายแห่ง ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในหลักพุทธธรรมให้แก่พระสงฆ์ผู้เข้ารับการอบรม พร้อมทั้งเพิ่มพูนประสบการณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในนานาประเทศอย่างกว้างขวาง เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนพระพุทธศาสนาให้แพร่หลายสู่สังคมโลก (วิทยาลัยพระธรรมทูต, 2569)

ในการประชุมมหาเถรสมาคม เมื่อวันที่ 9 มกราคม 2569 ที่ประชุมมีมติให้สนองพระสังฆราโชบาย โดยกำหนดให้ภารกิจคณะสงฆ์ 6 ด้าน ประมวลเป็น 4 กลุ่มภารกิจหลัก ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านการปกครองและฐานข้อมูล กลุ่มภารกิจด้านการศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์ กลุ่มภารกิจด้านการเผยแผ่ การส่งเสริมการปฏิบัติธรรม และงานพระธรรมทูต และกลุ่มภารกิจด้านสาธารณูปการและศาสนสมบัติ ทั้งนี้ กำหนดให้งานด้านสาธารณสงเคราะห์เป็นภารกิจที่คณะสงฆ์ทุกภาคส่วนต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเกื้อกูลชุมชนและตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะหน้า (ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2569) จะเห็นได้ว่างานพระธรรมทูตได้รับการกล่าวถึงอย่างชัดเจน ดังนั้น พระธรรมทูตสายต่างประเทศจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อพระสังฆราโชบายดังกล่าว และขับเคลื่อนงานเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างเต็มศักยภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าพระธรรมทูตสายต่างประเทศมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการออกไปปฏิบัติหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาในบริบทต่างประเทศ ซึ่งมีสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างจากประเทศไทยอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการสื่อสารและการเผยแผ่ในยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ โดยเฉพาะประเทศปลายทางบางแห่งที่มีความก้าวหน้าทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ยิ่งส่งผลให้พระธรรมทูตจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อให้การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น บทความวิชาการนี้จึงมุ่งนำเสนอการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

การเผยแผ่พระพุทธศาสนา

การเผยแผ่พุทธศาสนา หมายถึงการปฏิบัติการสอนธรรมในพุทธศาสนา โดยใช้รูปแบบและวิธีการที่ไม่ขัดต่อพระวินัย และสอดคล้องกับธรรมเนียมปฏิบัติของพระสงฆ์ อันเป็นกระบวนการทำให้หลักธรรมคำสอนแผ่ขยายออกไปอย่างกว้างขวาง การเผยแผ่พุทธศาสนาจึงหมายถึงการดำเนินงานเพื่อให้หลักธรรมของพระพุทธศาสนาแพร่หลาย มีผู้เคารพเลื่อมใสศรัทธาในพระรัตนตรัย และน้อมนำหลักธรรมไปประพฤติปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคม (กรมการศาสนา, 2540)

การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นการประกาศพระธรรมคำสอนโดยยึดหลักประโยชน์และความสุขของมหาชนเป็นสำคัญ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงประทานพระพุทธโอวาทแก่พระสาวกชุดแรกให้จาริกไปประกาศพรหมจรรย์เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนหมู่มาก เพื่ออนุเคราะห์ชาวโลก และเพื่อความเกื้อกูลแก่ทั้งมนุษย์และเทวดา พร้อมทั้งกำชับมิให้ไปในเส้นทางเดียวกันสองรูป อันสะท้อนถึงความมุ่งหมายในการกระจายธรรมะให้เข้าถึงผู้คนอย่างทั่วถึง แนวทางดังกล่าวได้สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่มนุษย์ตามพุทธประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ ประโยชน์ในปัจจุบัน ประโยชน์ในภายหน้า และประโยชน์สูงสุด (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ขณะเดียวกัน เป้าหมายสูงสุดของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามแผนแม่บท มุ่งให้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้ายังคงดำรงอยู่และมีบทบาทในบริบทของสังคมโลก โดยพระสงฆ์และพุทธศาสนิกชนสามารถน้อมนำหลักพุทธธรรมไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง อันเอื้อต่อการสร้างสังคมแห่งสันติสุข พร้อมทั้งเสริมสร้างศรัทธา ความรู้ และแนวปฏิบัติที่มั่นคงในพระพุทธศาสนา อีกทั้ง ยังมุ่งให้เป็นต้นแบบของประเทศที่ดำเนินชีวิตตามวิถีพุทธอย่างเข้มแข็งในระดับโลก และส่งเสริมให้สังคมพระพุทธศาสนาเป็นสังคมแห่งสันติสุข (ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554) เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากปัจจัยแวดล้อมที่หลากหลาย ส่งผลให้สิ่งต่าง ๆ พัฒนาไปจากรูปแบบเดิม การเผยแผ่พระพุทธศาสนาในลักษณะเดิมจึงไม่อาจตอบสนองต่อพฤติกรรมและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้คนในสังคมได้

ดังนั้น พระสงฆ์ซึ่งทำหน้าที่ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกทางสังคม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สามารถปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน พระพุทธศาสนาจึงต้องเผชิญกับความท้าทายในการธำรงรักษาบทบาทและคุณค่า ท่ามกลางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวของพระพุทธศาสนาในบริบทดังกล่าวจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแผ่คำสอน การจัดการเรียนการสอนธรรมะในรูปแบบออนไลน์ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางในการสื่อสาร อย่างไรก็ตาม การปรับตัวดังกล่าวยังคงมีข้อท้าทายในด้านการรักษาความบริสุทธิ์ของพระธรรมคำสอน ตลอดจนการสร้างความน่าสนใจเพื่อดึงดูดผู้คนในสังคม พระพุทธศาสนาจึงจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการเผยแผ่คำสอน เพื่อให้ยังคงมีบทบาทสำคัญและสามารถตอบสนองต่อวิถีชีวิตของผู้คนในยุคดิจิทัล (กนกวรรณ ปรีดิ์เปรม, 2567) ซึ่งล้วนเป็นประเด็นสำคัญที่พระสงฆ์ควรตระหนักและร่วมกันขับเคลื่อน

กล่าวโดยสรุป การเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการถ่ายทอดพระธรรมคำสอนโดยยึดประโยชน์สุขของมหาชนเป็นสำคัญ มุ่งส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนเกิดศรัทธาและน้อมนำหลักธรรมไปประพฤติปฏิบัติ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในปัจจุบัน อนาคต และประโยชน์สูงสุด โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสังคมแห่งสันติสุข อย่างไรก็ตาม พระสงฆ์จึงจำเป็นต้องปรับตัวด้วยการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และประยุกต์ใช้สื่อสมัยใหม่ในการสื่อสารธรรมะ เพื่อให้พระพุทธศาสนายังคงมีบทบาทสำคัญในสังคมยุคดิจิทัล

อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัล

ปัจจุบัน เทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อระบบเศรษฐกิจ และเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของการพัฒนาเชิงดิจิทัลอย่างยั่งยืนของประเทศ โดยมีบทบาทในการยกระดับการพัฒนาในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม นอกจากนี้ เทคโนโลยีดิจิทัลยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการให้บริการและการดำเนินงานขององค์กรในทุกระดับ (พรธีรา เชี่ยวเชิงงาน, 2562)

ในบริบทดังกล่าว เป็นที่ประจักษ์ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลอย่างชัดเจนต่อบทบาทของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะในยุคที่สื่อออนไลน์เข้ามามีบทบาทสำคัญ ส่งผลให้การเผยแผ่จำเป็นต้องปรับตัวโดยอาศัยเครื่องมือและช่องทางใหม่ ๆ เพื่อขยายการเข้าถึงให้กว้างขวางและสอดคล้องกับความทันสมัยยิ่งขึ้น ทั้งนี้ จากการศึกษาของพระครูโกวิทอรรถวาที และคณะ (2567) ได้เสนอแนวทางสำคัญไว้ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยพระสงฆ์ควรได้รับการอบรมและเสริมสร้างทักษะในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างเครือข่ายพระสงฆ์ออนไลน์ เพื่อเชื่อมโยงการเผยแผ่ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

3. การพัฒนาเนื้อหาให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยปรับรูปแบบและภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในสังคมดิจิทัล

4. การเป็นแบบอย่างในโลกออนไลน์ โดยแสดงบทบาทผู้นำทางจริยธรรมในการใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

5. การพัฒนาวัดเป็นศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีแก่ชุมชน

6. การส่งเสริมการศึกษาและวิจัยด้านพระพุทธศาสนาดิจิทัล เพื่อพัฒนารูปแบบการเผยแผ่ให้สอดคล้องกับผู้รับสาร

7. การส่งเสริมการใช้แอปพลิเคชันทางพระพุทธศาสนา เพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงธรรมะของประชาชนผ่านสื่อออนไลน์

ในงานวิชาการของพระมหาทองเก็บ ญาณพโล และคณะ (2567) ได้สะท้อนว่า การปรับตัวของพระพุทธศาสนาในยุคดิจิทัลมีความซับซ้อนตามบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเผยแผ่ได้อย่างเหมาะสม ผ่านการพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้ธรรมะ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการเผยแผ่ การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ ตลอดจนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (VR/AR) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติธรรมให้สอดคล้องกับผู้เรียนในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปแล้ว อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลอย่างสำคัญต่อการพัฒนาในทุกภาคส่วน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการบริหารจัดการองค์กร ในบริบทของพระพุทธศาสนา เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทต่อการเผยแผ่ธรรมะ โดยเฉพาะผ่านสื่อออนไลน์ที่ช่วยขยายการเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง พระสงฆ์จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะดิจิทัลและปรับรูปแบบการสื่อสารให้สอดคล้องกับยุคสมัย

บทบาทของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ

ความหมายของพระธรรมทูต ตามทรรศนะของศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ หมายถึง พระภิกษุผู้ทำหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาเชิงรุก โดยนำหลักธรรมเข้าหาประชาชนในทุกพื้นที่ เป็นพระภิกษุที่ผ่านการฝึกอบรมทั้งด้านวิธีการและหลักการอธิบายธรรมะ อีกทั้งเป็นผู้มีความรู้ดีและปฏิบัติดี ทำหน้าที่เสมือน “ทูตทางธรรม” กล่าวคือ เป็นผู้นำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาไปเผยแผ่แก่ประชาชนถึงถิ่นที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ พระธรรมทูตสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พระธรรมทูตในประเทศ และพระธรรมทูตสายต่างประเทศ (ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554)

พระธรรมทูตเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะสงฆ์ให้จาริกไปยังสถานที่ต่าง ๆ ทั้งใกล้และไกล ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำหลักธรรมคำสั่งสอนของพระผู้มีพระภาคเจ้าเข้าสู่จิตใจของประชาชน โดยเฉพาะพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ซึ่งเป็นพระภิกษุสงฆ์ผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านความรู้และความสามารถในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศอย่างเคร่งครัด เพื่อให้สามารถประกาศพระพุทธศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนเป็นที่แพร่หลายในนานาอารยประเทศ (วิทยาลัยพระธรรมทูต, 2552) ในที่นี้ พระธรรมทูตสายต่างประเทศถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเดินทางไปเผยแผ่พระพุทธศาสนาในต่างประเทศ โดยต้องอาศัยขันติบารมีและความเสียสละในการนำหลักธรรมของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าไปเผยแผ่อย่างกว้างขวาง ทั้งยังทำหน้าที่เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณและเป็นที่พึ่งทางใจแก่ชาวพุทธในนานาอารยประเทศ ปัจจุบันยังมีความต้องการพระธรรมทูตผู้เสียสละไปปฏิบัติงานด้านการเผยแผ่มากขึ้นทุกปี เนื่องจากจำนวนวัดและกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาเพิ่มขึ้นในทุกทวีป (วิทยาลัยพระธรรมทูต, 2568) งานธรรมทูตต้องดำเนินไปด้วยจิตแห่งความรัก ความอดทน และความเสียสละ เมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ควรพยายามสร้างความเข้าใจร่วมกันในทุกฝ่ายและร่วมมือกันหาทางแก้ไขอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ควรมีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจแก่พระธรรมทูตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม สิ่งสำคัญคือการยึดมั่นในพระธรรมวินัย มีอาจาระอันงดงาม และตระหนักถึงศรัทธาของประชาชนผู้ให้การอุปถัมภ์ โดยมุ่งสร้าง รักษา และเจริญศรัทธาให้ดำรงอยู่ (พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตฺตโสภโณ), 2547) ดังนั้น พระธรรมทูตสายต่างประเทศจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ โดยทำหน้าที่แทนพระสงฆ์ไทยในการนำพระธรรมคำสอนไปเผยแผ่ให้แพร่หลายในนานาประเทศอย่างกว้างขวาง

ในปัจจุบัน พระธรรมทูตสายต่างประเทศ ภายใต้นโยบายของมหาเถรสมาคม โดยมีสำนักงานกำกับดูแลพระธรรมทูตไปต่างประเทศ ได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ร่วมกับเครือข่ายองค์กรสงฆ์ในต่างประเทศ เป็นผู้รับผิดชอบในการดูแลและดำเนินการฝึกอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศเป็นประจำทุกปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2538 จนถึงปัจจุบัน การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ซึ่งเป็นผู้แทนของคณะสงฆ์ไทยที่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรโครงการอบรมพระธรรมทูตสายต่างประเทศและได้รับมอบหมายให้นำหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนาไปเผยแผ่แก่ประชาชนในต่างประเทศนั้น ดำเนินไปภายใต้การกำกับดูแลของคณะสงฆ์ไทยและองค์กรความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อให้พุทธศาสนิกชนในประเทศต่าง ๆ ได้รับรู้ถึงแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา (พระมหาสุเทพ สุวฑฺฒโน, 2561)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของพระธรรมทูตสายต่างประเทศเป็นกลไกสำคัญในการขยายพระพุทธศาสนาสู่สังคมโลก โดยทำหน้าที่เผยแผ่พระธรรมคำสอนเชิงรุกแก่ประชาชนในนานาประเทศ พระธรรมทูตจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม รวมทั้งมีความอดทนและเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งยังมีบทบาทในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างศาสนาและวัฒนธรรมที่หลากหลาย พร้อมทั้งเสริมสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา เพื่อให้การเผยแผ่เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระดับนานาชาติ

องค์ความรู้ใหม่

จากการสังเคราะห์เนื้อหาจากการศึกษาดังกล่าว สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ ดังปรากฏในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ

จากภาพที่ 1 การพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่าเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพด้านการสื่อสารและการเผยแผ่ โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. พัฒนาทักษะการผลิตสื่อดิจิทัล พระธรรมทูตสายต่างประเทศควรมีความสามารถในการสร้างและผลิตสื่อบนแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น วิดีโอ อินโฟกราฟิก และพอดแคสต์ เพื่อถ่ายทอดหลักธรรมให้เข้าใจง่าย น่าสนใจ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวาง

2. ปรับเนื้อหาหลักธรรมให้สอดคล้องกับบริบทสากล พระธรรมทูตสายต่างประเทศควรนำเสนอหลักธรรมโดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม และวิถีชีวิตของผู้คนในแต่ละประเทศ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการยอมรับในระดับนานาชาติ

3. เสริมสร้างทักษะการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม พระธรรมทูตสายต่างประเทศจำเป็นต้องมีทักษะการสื่อสารที่เหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมที่หลากหลาย สามารถอธิบายธรรมะให้สอดคล้องกับพื้นฐานความคิดและความเชื่อของผู้ฟังในแต่ละสังคม

4. ยึดมั่นในจริยธรรมดิจิทัล พระธรรมทูตสายต่างประเทศควรใช้เทคโนโลยีบนพื้นฐานของความถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับพระธรรมวินัย พร้อมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีของพระพุทธศาสนาในระดับสากล

สรุป

พระธรรมทูตสายต่างประเทศเป็นพระสงฆ์ผู้ปฏิบัติหน้าที่เผยแผ่พระพุทธศาสนาในนานาประเทศ ซึ่งมีความแตกต่างทั้งด้านสังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีอย่างชัดเจน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก เทคโนโลยีจึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสารและขยายการเข้าถึงพระธรรมคำสอนอย่างกว้างขวาง มุ่งส่งเสริมให้เกิดศรัทธาและการปฏิบัติที่ถูกต้อง อันก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารธรรมะให้มีความทันสมัยและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในบริบทปัจจุบัน โดยพระธรรมทูตสายต่างประเทศต้องพัฒนาทักษะสำคัญ ได้แก่ การผลิตสื่อดิจิทัล การปรับเนื้อหาธรรมะให้สอดคล้องกับบริบทสากล การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และการยึดมั่นในจริยธรรมดิจิทัล ทั้งนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรม และส่งเสริมศรัทธาในพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ ดังนั้น การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับภารกิจของพระธรรมทูตสายต่างประเทศจึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับสังคมโลกยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ปรีดิ์เปรม. (2567). พระพุทธศาสนากับการดำเนินชีวิตในยุคดิจิทัล: การปรับตัวและความท้าทาย. วารสารพุทธจิตวิทยา, 9(4), 711–722.

กรมการศาสนา. (2540). คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการพระศาสนา. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

พรธีรา เชี่ยวเชิงงาน. (2562). บทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระครูโกวิทอรรถวาที และคณะ. (2567). บทบาทการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระสงฆ์ในยุคดิจิทัล. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 เรื่อง “พระพุทธศาสนากับปัญญาประดิษฐ์ (AI)”. (น. 160–165). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาทองเก็บ ญาณพโล และคณะ. (2567). การสะท้อนมุมมองเทคโนโลยีกับการเผยแผ่พุทธศาสนา. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7(2), 377–393.

พระมหาสุเทพ สุวฑฺฒโน. (2561). กลยุทธ์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตสายต่างประเทศ (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระสมชาย สำโร และคณะ. (2565). ผลสำเร็จของการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระธรรมทูตในอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. วารสารมหาจุฬาคชสาร, 13(2), 63–77.

พระสุธีวรญาณ (ณรงค์ จิตฺตโสภโณ). (2547). วันวิสาขบูชา วันสันติภาพแห่งโลก. พุทธจักร, 58(6), 17–19.

วิทยาลัยพระธรรมทูต. (2552). พระธรรมทูตสายต่างประเทศ รุ่นที่ 15. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

_____. (2568). พระธรรมทูตสายต่างประเทศ รุ่นที่ 31. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศูนย์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2554). แผนแม่บทการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พ.ศ. 2554-2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

_____. (2569). มส. เคาะนโยบายปี 69 ปฏิรูปคณะสงฆ์ 12 ข้อ คุมเข้มวัตถุมงคล-ดันฐานข้อมูลดิจิทัล. สืบค้นเมื่อ 9 เมษายน 2569, จาก https://tncdb.org/news/2247.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

วิวัฒนาการของการลงโทษและหลักการนับโทษในกฎหมายอาญาไทย

THE EVOLUTION OF PUNISHMENT AND PRINCIPLES OF SENTENCING IN THAI CRIMINAL LAW

พระปลัดชาณรงค์ ประเสริฐศรี[1*], อมรรัตน์ ม่วงกลิ่น[2]
Phrapalad Chanarong Prasertsri[1*], Amornrat Moungklin[2]
[1]วัดไตรรัตนาราม กรุงเทพมหานคร
[1]Wat Trairattanaram, Bangkok
[2]นักวิชาการอิสระ
[2]Independent Scholar
[*]Corresponding Author E-mail: chainoyprasert@gmail.com
Received March 31, 2026; Revised May 17, 2026; Accepted June 4, 2026

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอพัฒนาการของการลงโทษในสังคมมนุษย์และความหมายของกฎหมายอาญา ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดความรับผิดและโทษแก่ผู้กระทำความผิดอย่างเป็นระบบ จากนั้นอธิบายหลักเกณฑ์การนับโทษต่อในคดีอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 22 และหลักการนับโทษรวมและแยกตามมาตรา 91 พร้อมทั้งวิเคราะห์แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่เป็นบรรทัดฐานสำคัญ ผลการศึกษาชี้ว่า การนับโทษต่อเป็นกลไกที่ใช้สะท้อนความร้ายแรงของการกระทำผิดหลายกรรม แต่ต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด และอยู่ภายใต้ดุลพินิจของศาล นอกจากนี้ หลักการนับโทษรวม นับโทษแยก และการลดโทษต่างมีความสำคัญต่อการประเมินโทษให้เหมาะสม สร้างดุลยภาพระหว่างความยุติธรรมและประสิทธิภาพในการลงโทษทางอาญา

คำสำคัญ: วิวัฒนาการ, การนับโทษ, กฎหมายอาญา

Abstract

This article aims to present the evolution of punishment in human society and the fundamental role of criminal law in defining criminal liability and sanctions. It explains the legal framework governing consecutive sentencing under Section 22 of the Criminal Code, as well as combined and separate sentencing under Section 91, supported by relevant Supreme Court precedents. The findings indicate that consecutive sentencing serves as a mechanism to reflect the severity of multiple or repeated offenses, but must strictly adhere to legal requirements and remains within the court's discretion. Additionally, the principles of combined sentencing, separate sentencing, and sentence reduction contribute to ensuring proportionality and fairness. Overall, the study highlights the importance of sentencing rules in maintaining balance between justice and the effectiveness of criminal punishment within the Thai legal system.

Keywords: Evolution, Sentencing, Criminal Law

บทนำ

เมื่อสังคมมนุษย์เจริญขึ้น นอกจากจะต้องมีการปกครองที่เป็นระเบียบเรียบร้อยแล้วสังคมจะต้องมีการลงโทษผู้กระทำผิดต่อสังคมอย่างเป็นทางการ ซึ่งจะต้องผ่านทางกระบวนการยุติธรรมทางอาญา กรณีดังกล่าวแตกต่างจากการลงโทษผู้กระทำผิดในสังคมดั้งเดิม ซึ่งสังคมยังไม่ถือเป็นธุระ หรือหน้าที่ที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยว คงปล่อยให้เป็นเรื่องของผู้เสียหาย หรือญาติพี่น้องของผู้เสียหายแก้แค้นกันเอง จากประวัติศาสตร์ของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไม่ว่าจะเป็นระบบ กฎหมายใดจะพบว่าความคิดในเรื่องการกระทำผิดของบุคคลและการลงโทษนั้นเป็นสิ่งที่มีอยู่ตั้งแต่สังคมดั้งเดิมมาแล้ว เพราะความคิดเช่นนี้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมนุษย์ที่ว่าเมื่อมีคนกระทำผิดก็จะต้องถูกลงโทษซึ่งสามัญสำนึกเช่นนี้เป็นสิ่งที่มีอยู่ในความรู้สึกร่วมกันของคนในสังคม แต่จะลงโทษด้วยวิธีการอย่างใดนั้นย่อมแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมแต่ละสมัย (ปภัสสร กำเนิดมณี, 2560) กฎหมายอาญาเป็นกฎหมายที่บัญญัติห้ามบุคคลในสังคมกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือบัญญัติให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งโดยถือว่าบุคคลในสังคมนั้นมีหน้าที่ต้องกระทำหากบุคคลใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้ โทษทางอาญาจึงเป็นคุณลักษณะประการสำคัญที่ทำให้กฎหมายอาญามีความแตกต่างจากกฎหมายประเภทอื่นๆ (ปิยฉัตร บุนนาค และคณะ, 2561) สำหรับความหมายของกฎหมายอาญา รัชนี แตงอ่อน (2566) ได้อธิบายว่า กฎหมายอาญา “เป็นกฎหมายว่าด้วยการกำหนดความรับผิดทางอาญาด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ในการรับผิด การกระทำใดที่เป็นความผิด และโทษทางอาญารวมทั้งการดำเนินการเพื่อนำผู้กระทำผิดมาลงโทษ”

หลักเกณฑ์และแนววินิจฉัยเกี่ยวกับการนับโทษต่อในคดีอาญา

การนับโทษต่อเนื่องในคดีอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 22 เป็นกระบวนการบังคับโทษทางอาญาซึ่งกฎหมายให้เริ่มแต่วันมีคำพิพากษาจะกล่าวเป็นอย่างอื่น (วิชัย ช้างหัวหน้า, 2548) การขอให้นับโทษต่อจากคดีอื่นจึงเป็นการขอให้ศาลมีคำพิพากษากล่าวเป็นอย่างอื่นเกี่ยวกับการเริ่มนับโทษจำคุก ซึ่งการขอให้รับโทษต่อมีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. คดีก่อนจะต้องมีการตัดสินลงโทษจำคุกแล้ว หากยังไม่พิพากษา หรือมีคำพิพากษาแต่ให้รอการลงโทษ หรือคำพิพากษาแต่ให้รอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษ หรือใช้วิธีการสำหรับเด็กโดยส่งตัวจำเลยซึ่งเป็นเด็กไปฝึกอบรมยังสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก หรือมีคำพิพากษายกฟ้อง หรือถูกคุมขังพอแก่โทษแล้วย่อมไม่มีโทษจำคุกให้นับโทษต่อได้ ศาลตัดสินคดีหลังต้องพิพากษายกคำขอ (คำพิพากษาฎีกาที่ 6327/2544)

2. คดีก่อนแม้ยังไม่ถึงที่สุด ศาลในคดีหลังก็มีอำนาจนับโทษต่อได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2048/2551)

3. การขอนับโทษต่อต้องมีคำขอมาพร้อมกับฟ้องหรือยื่นคำร้องขอภายหลังมิฉะนั้นศาลจะนับโทษได้ เพราะจะเป็นการพิพากษาเกินคำขอต้องห้ามตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 192 (คำพิพากษาฎีกาที่ 4461-4462/2544) ต่างจากการบวกโทษจำคุกที่รอการลงโทษไว้ในคดีก่อนเข้ากับคดีหลังตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 58 แม้โจทก์ไม่มีคำขอศาลมีอำนาจบวกโทษที่รอไว้ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 2143/2545)

4. การขอนับโทษหากศาลล่างหลงลืมไม่นับโทษต่อให้ ศาลสูงก็มีอำนาจแก้ไขนับโทษต่อให้ถูกต้องได้ ไม่เป็นการเพิ่มเติมโทษจำเลย (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6323/2544)

5. การขอนับโทษต่อ ศาลชั้นต้นจะต้องสอบถามเสียก่อนว่าจำเลยเป็นบุคคลคนเดียวกันกับจำเลยในคดีที่โจทก์ขอให้นับโทษต่อหรือไม่ มิฉะนั้นศาลจะนับโทษต่อไม่ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 6255/2547) อย่างไรก็ตามหากปรากฏข้อเท็จจริงจากทางนำสืบของโจทก์หรือจากรายงานการสืบเสาะและพินิจของอำนาจนับโทษต่อให้ได้ (คำพิพากษาฎีกาที่ 7114/2544)

6. คดีก่อนและคดีหลังจะต้องไม่มีลักษณะแห่งคดีเป็นอย่างเดียวเกี่ยวพันกันจนอาจจะฟ้องรวมเป็นคดีเดียวกันได้ ฉะนั้น ศาลในคดีหลังจะพิพากษาให้นับโทษต่อเกินกำหนดที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ไม่ได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 929/2548) แต่หากคดีก่อนและคดีหลังไม่มีลักษณะคดีที่ไม่เป็นอย่างเดียวเกี่ยวพันกันดังกล่าวข้างต้นแม้คดีก่อนจะลงโทษจำคุกตลอดชีวิตแล้วคดีหลังก็นับโทษต่อได้ ไม่อยู่ในบังคับตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2048/2532)

7. โทษกักขังให้นับโทษต่อได้ เพราะเป็นเพียงโทษที่ลงแทนโทษจำคุกตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 23 จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา 22 ให้นับโทษกักขังติดต่อกันได้ (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6822/2540)

การนับโทษต่อเนื่อง (Consecutive Sentences) หมายถึง การนับโทษต่อเนื่อง หรือที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า “การนับโทษต่อ” คือหลักเกณฑ์ทางกฎหมายในการจัดการกับโทษจำคุกในกรณีที่ผู้กระทำความผิดถูกพิพากษาลงโทษในหลายคดี หลายกรรม โดยมีเจตนาในการให้โทษจำคุกของแต่ละคดีเรียงต่อกัน (ไม่ซ้อนกัน) หลักการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสะท้อนความร้ายแรงของการกระทำผิดซ้ำซากหรือกระทำผิดหลายกรรม แต่ในทางปฏิบัติยังมีความสับสนในแง่ของขอบเขตและการตีความ บทความนี้จะอธิบายความหมาย หลักเกณฑ์ และลักษณะของการนับโทษต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ การที่บุคคลถูกตัดสินให้ต้องรับโทษจำคุกในหลายคดี โดยที่โทษจำคุกในคดีหนึ่งจะต้องรับให้ครบถ้วนก่อน จึงจะเริ่มนับโทษในคดีถัดไป ตามลำดับที่ศาลกำหนด การนับโทษลักษณะนี้ใช้ในกรณีที่จำเลยต้องรับโทษในหลายคดีที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว โดยแต่ละโทษมีลักษณะเป็นอิสระจากกัน (สำนักงานพีศิริ ทนายความ, 2568) และการนับโทษต่อเป็นแนวคิดที่สำคัญในระบบกฎหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการคำนวณหรือกำหนดโทษให้กับผู้กระทำความผิดที่อาจได้รับโทษหลายรายการจากหลายคดีหรือหลายความผิดในเวลาเดียวกัน การนับโทษต่อช่วยให้การตัดสินคดีในระบบกฎหมายมีความยุติธรรม และมีระเบียบในการประเมินโทษที่เหมาะสมกับความผิดที่กระทำ โดยมีหลักการและข้อกำหนดที่ชัดเจนในการปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้พิพากษาสามารถกำหนดโทษได้อย่างถูกต้อง และในระบบกฎหมายของไทย การนับโทษต่อมักมีหลักการที่สำคัญหลายประการ ซึ่งได้แก่ การนับโทษรวม ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดได้รับโทษหลายคดี อาจจะมีการนำโทษจากคดีต่าง ๆ มารวมกัน เพื่อให้ไม่เกิดการลงโทษที่ซ้ำซ้อนหรือเกินขอบเขตที่จำเป็น เช่น “การนับโทษรวม” ในกระบวนการพิจารณาคดีอาญาตามกฎหมายไทย โดยเฉพาะตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 รวมถึงการวิเคราะห์แนวคำพิพากษาศาลฎีกาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงหลักเกณฑ์และเหตุผลในการพิจารณาให้โทษหลายกระทง “นับรวมกัน” รวมถึงผลกระทบของการใช้ดุลยพินิจของศาลในเรื่องนี้ ในคดีอาญาที่จำเลยกระทำความผิดหลายกรรม ศาลต้องวินิจฉัยว่าควรให้โทษที่กำหนดไว้ในแต่ละกรรม นับต่อกันหรือนับรวมกัน ซึ่งคำว่า “การนับโทษรวม” หมายถึง การที่ศาลพิจารณาให้โทษในแต่ละกรรมความผิด นับรวมเป็นโทษเดียว ไม่ต้องรับโทษตามจำนวนกรรมโดยแยกต่างหาก ซึ่งมีผลให้จำเลยได้รับโทษน้อยกว่าการนับโทษต่อ หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 วางหลักเกี่ยวกับการลงโทษในกรณีที่จำเลยกระทำความผิดหลายกรรมต่างกัน โดยมีแนวทางดังนี้ หากเป็นการกระทำผิดหลายกรรม ให้ลงโทษทุกกรรมเป็นกระทงความผิด (แนวทางที่ศาลฎีกาใช้ในคำพิพากษานี้) ศาลต้องกำหนดโทษในแต่ละกรรมแยกกัน และนำโทษเหล่านั้นมารวมกันตามหลักเกณฑ์ เช่น โทษจำคุกไม่เกิน 50 ปี และจะสอดคล้องกับ บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายอาญามาตรา 22 วรรคหนึ่ง วางกลักไว้ว่า “โทษจำคุก ให้เริ่มนับแต่วันมีคำพิพากษา แต่ถ้าผู้ต้องคำพิพากษาถูกคุมขังก่อนศาลพิพากษา ให้หักจำนวนวันที่ถูกคุมขังออกจากระยะเวลาจำคุกตามคำพิพากษา เว้นแต่คำพิพากษาจะกล่าวไว้เป็นอย่างอื่น" โดยมีตัวอย่างการนับดังนี้ จำเลยถูกฟ้อง 3 คดี คดีที่ 1 จำเลยต้องขังตามหมายขังของศาล ศาลไม่อนุญาตให้จำเลยประกันตัวเนื่องจากจำเลยมีพฤติกรรมจะหลบหนี คดีที่ 2 และคดีที่ 3 ศาลก็ไม่อนุญาตให้ประกันตัวเช่นกัน

ปรากฏว่า ในคดีที่ 1 ศาลได้มีคำพิพากษาจำคุก 3 ปี คดีถึงที่สุด จำเลยติดคุกในคดีแรกมาแล้ว 2 ปี และในคดีที่ 2 ศาลพิพากษาจำคุกจำเลย 1 ปี และคดีที่ 3 ศาลพิพากษาจำคุกจำเลย 3 ปี

ปัญหาจะเกิดขึ้นว่า หากนับโทษจำคุกของทั้ง 3 คดี ที่ศาลพิพากษาก็จะพบว่า โทษจำคุกทั้ง 3 คดี ที่จำเลยได้รับ คือ 3 + 1 + 3 = 7 ปี

แต่เมื่อคำพิพากษาในคดีที่ 2 และคดีที่ 3 คงพิพากษาให้จำเลยคุก 1 ปี และ 3 ปี ตามลำดับ กรณีเช่นนี้ ย่อมถือว่า ในคดีที่ 2 และคดีที่ 3 คำพิพากษาของศาลไม่ได้กล่าวไว้เป็นอย่างอื่น ดังนี้ การนับโทษจำคุกของจำเลย จึงต้องถือว่า ในคดีที่ 2 และ คดีที่ 3 จำเลยจำคุกมาแล้ว เป็นเวลา 2 ปี เพราะ โทษจำคุก ให้เริ่มนับแต่วันมีคำพิพากษา แต่ถ้าผู้ต้องคำพิพากษาถูกคุมขังก่อนศาลพิพากษา ให้หักจำนวนวันที่ถูกคุมขังออกจากระยะเวลาจำคุกตามคำพิพากษา การที่จำเลยจำคุกในคดีที่ 1 ย่อมถือว่า ในคดีที่ 2 และคดีที่ 3 จำเลยถูกคุมขังก่อนศาลในคดีที่ 2 และที่ 3 พิพากษานั้นเอง

ดังนี้ โทษจำคุกในคดีที่ 2 ของจำเลย ต้องถือว่า จำเลยต้องโทษจำคุกในคดีดังกล่าวครบถ้วนแล้ว ส่วนโทษจำคุกของจำเลยในที่ 3 ต้องถือว่า จำเลยจำคุกในคดีที่ 3 แล้ว 2 ปี คงเหลือจำคุกอีกเพียง 1 ปี ฉะนั้น หากอีกเพียง 1 ปี จำเลยคุกครบกำหนด 3 ปี จำเลยจะพ้นโทษในคดีที่ 1 และคดีที่ 3 ส่วนคดีที่ 2 จำเลยพ้นจากโทษจำคุกแล้ว เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมเท่ากับว่า จำเลยยังไม่ได้รับโทษจำคุกในคดีที่ 2 และคดีที่ 3 ดังนั้น ในการบรรยายฟ้องในคดีที่ 2 และคดีที่ 3 หากโจทก์มีคำขอให้ศาลนับโทษในคดีที่ 2 และคดีที่ 3 เรียงติดต่อกัน โดยให้นับโทษคดีที่ 2 ต่อจากคดีที่ 1 และคดีที่ 3 ต่อจากคดีที่ 1 และคดีที่ 2 และเมื่อคดีที่ 2 ศาลพิพากษาให้นับโทษในคดีที่ 2 ต่อจากคดีที่ 1 และคดีที่ 3 ศาลพิพากษาให้นับโทษต่อจากคดีที่ 1 และที่ 2 ผลก็คือ คดีที่ 1 จำเลยต้องจำคุก 3 ปี เมื่อครบ 3 ปี จำเลยจะต้องรับโทษจำคุกในคดีที่ 2 อีก 1 ปี และเมื่อครบ 1 ปี จำเลยจะต้องรับโทษจำคุกในคดีที่ 3 อีก 3 ปี รวมระยะเวลาโทษจำคุกที่จำเลยจะต้องได้รับ คือ 7 ปี อย่างไรก็ตาม การนับโทษต่อเนื่องหรือไม่ ถือว่าเป็นดุลพินิจขอศาล เนื่องจาก ไม่มีกฎหมายบัญญัติให้ศาลจะต้องนับโทษต่อเนื่องไปพร้อมกับคำพิพากษา (รวมเด็ดเกร็ดกฎหมาย, 2561) และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 779/2541 ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 มิได้บัญญัติห้ามว่า การนับโทษจำคุกของจำเลยคดีหนึ่งต่อจากโทษจำคุกในคดีอื่นของจำเลยที่มีคำฟ้องและคำพิพากษาต่างสำนวนต่างหากออกไปเมื่อนับรวมกันแล้วจะเกินกำหนดในมาตรา 91 ไม่ได้ การขอให้นับโทษจำคุกของจำเลยในคดีหนึ่งต่อจากโทษจำคุก ของจำเลยคดีอื่นเป็นการขอให้ศาลกล่าวไว้ในคำพิพากษา เป็นอย่างอื่นเกี่ยวกับการเริ่มนับโทษจำคุกของจำเลยใน คดีนั้นว่าจะให้เริ่มนับแต่เมื่อใด ซึ่งหากไม่ได้กล่าวไว้เป็นอย่างอื่นก็จะต้องเริ่มแต่วันมีคำพิพากษา ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 22 วรรคหนึ่ง อันขึ้นอยู่กับดุลพินิจของศาลว่าสมควรให้นับต่อหรือไม่ เพียงใด และมิได้อยู่ในบังคับของประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 คดีทั้งสองสำนวนนี้ศาลชั้นต้นให้รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกัน เมื่อฟังว่าจำเลยกระทำผิดทั้งสองสำนวนเป็นหลายกระทงจึงต้องอยู่ในบังคับของประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ที่ต้องลงโทษจำเลยทุกกรรมเป็นกระทงความผิด อันเป็นการนับโทษจำคุกของจำเลยทุกกระทงในสองสำนวนติดต่อกัน แต่ต้องอยู่ในเงื่อนไขที่ว่า เมื่อรวมโทษทุกกระทงแล้วโทษจำคุกทั้งสิ้นต้องไม่เกินกำหนดในมาตรา 91 ดังนั้นเมื่อมีการลงโทษจำคุกทุกกรรมเป็นกระทงความผิดในคดีทั้งสองสำนวนดังกล่าวตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ไปแล้ว จึงไม่อาจนับโทษจำคุกของจำเลยในคดีอาญาเรื่องอื่นของศาลชั้นต้นต่อกัน ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 22 ได้อีก เป็นการลงโทษจำคุกจำเลยเกินกำหนดที่ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 บัญญัติไว้ โจทก์มีคำขอให้นับโทษจำคุกของจำเลยในคดีสองสำนวนที่ ศาลชั้นต้นรวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกันนี้ต่อจากโทษจำคุกของจำเลยในคดีอาญาที่เกิดขึ้นนอกเขตอำนาจศาลชั้นต้น แม้เป็นกรณีที่จำเลยกระทำผิดในข้อหาเดียวกับข้อหาที่จำเลยถูกลงโทษในคดีทั้งสองสำนวนของศาลชั้นต้นที่รวมพิจารณาพิพากษาเข้าด้วยกันนี้ก็ตาม เมื่อในทางปฏิบัติก็ไม่อาจยื่นฟ้องคดีดังกล่าวต่อศาลชั้นต้นและ

ไม่อาจรวมพิจารณาพิพากษากับคดีทั้งสองสำนวนของศาลชั้นต้น จึงเป็นคดีที่มีคำฟ้องและคำพิพากษาต่างสำนวนต่างหากออกไป กรณีไม่อยู่ในบังคับของประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 ถึงแม้ศาลจะพิพากษาลงโทษจำคุกจำเลยในคดีดังกล่าวมีกำหนด 50 ปี เต็มตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91(3) ศาลก็ชอบที่จะนับโทษจำคุกของจำเลยในคดีทั้งสองสำนวนของศาลชั้นต้นนี้ต่อจากโทษจำคุกของจำเลยในคดีดังกล่าวตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 22 วรรคหนึ่ง ได้ ฎีกาของจำเลยที่ว่า จำเลยถูกฟ้องต่อศาลชั้นต้นอีก 1 สำนวน ศาลชั้นต้นพิพากษาให้จำคุก 7 ปี 6 เดือน จึงต้องพิพากษารวมโทษของจำเลยทั้งสองสำนวนนี้กับโทษของจำเลยในคดีดังกล่าวเป็นจำคุก 50 ปี ตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 91(3) นั้น แต่ตามฎีกาจำเลยไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าคดีดังกล่าวมีความเกี่ยวพันกับคดีนี้อย่างไร หรือไม่ ในอัน ที่จะวินิจฉัยว่าจะต้องด้วยประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91(3)หรือไม่ จึงเป็นฎีกาที่ไม่ชัดแจ้งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 193 ประกอบ มาตรา 225 ศาลฎีกาไม่รับวินิจฉัย

การนับโทษแยก ในบางกรณีอาจจะมีการนับโทษแยกต่างหาก หากความผิดในแต่ละคดีมีลักษณะที่แตกต่างกัน หรือการกระทำความผิดนั้นมีโทษที่ไม่สามารถนำมารวมกันได้ และในคดีอาญาที่ผู้กระทำผิดได้กระทำความผิดหลายกรรม ซึ่งอาจเกิดจากพฤติการณ์ต่างกัน เจตนาต่างกัน หรือเป็นคดีคนละคดี ศาลจะต้องพิจารณาว่าจะลงโทษ “แยกกรรม” หรือนับโทษต่อกัน หรือจะพิจารณานับรวมกัน ซึ่งกรณี “การนับโทษแยก” จะมีผลให้ผู้ต้องโทษต้องรับโทษตามจำนวนกรรม โดยโทษจะไม่ถูกลดหรือกลบรวม ซึ่งสะท้อนถึงการลงโทษในลักษณะเด็ดขาดและมีผลต่อสิทธิเสรีภาพอย่างสำคัญ“การนับโทษแยก” ยังหมายถึง การที่ผู้กระทำผิดได้รับโทษจากหลายคดีหรือหลายกรรม และโทษแต่ละกรรมนั้น ต้องนับแยกกัน ไม่ไปรวมกับคดีอื่น กล่าวคือ โทษจะนับตามลำดับตามที่ศาลพิพากษาไว้ในแต่ละคดี ซึ่งมักเรียกกันในทางปฏิบัติว่า “การนับโทษต่อ” แต่มีนัยความหมายว่า “ไม่รวมโทษกัน” จึงถือเป็นการนับแยกนั่นเอง เช่น นาย ก กระทำความผิด 3 คดี โดยศาลพิพากษาจำคุก 5 ปี 3 ปี และ 2 ปี หากศาลหรือราชทัณฑ์เห็นว่าโทษต้องนับแยก โทษรวมจะเท่ากับ 10 ปีเต็ม (ไม่ซ้อนกัน)กฎหมายที่เกี่ยวข้องตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 วางหลักไว้ว่า เมื่อปรากฏว่าผู้ใดได้กระทำการอันเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ศาลลงโทษผู้นั้นทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไป แต่ไม่ว่าจะมีการเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือลดมาตราส่วนโทษด้วยหรือไม่ก็ตาม เมื่อรวมโทษทุกกระทงแล้ว โทษจำคุกทั้งสิ้นต้องไม่เกินกำหนดดังต่อไปนี้

1. สิบปี สำหรับกรณีความผิดกระทงที่หนักที่สุดมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินสามปี
2. ยี่สิบปี สำหรับกรณีความผิดกระทงที่หนักที่สุดมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินสามปีแต่ไม่เกินสิบปี
3. ห้าสิบปี สำหรับกรณีความผิดกระทงที่หนักที่สุดมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินสิบปีขึ้นไป เว้นแต่กรณีที่ศาลลงโทษจำคุกตลอดชีวิต

การลดโทษ ในบางกรณี การกระทำความผิดหลายครั้งอาจจะส่งผลให้ได้รับโทษที่ลดลง หรือการลดโทษอาจเกิดจากการให้โอกาสในการแก้ไขตัวเอง โดยมีการประเมินผลทางกฎหมายที่เหมาะสมและการลดโทษเป็นกลไกหนึ่งที่ใช้ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาเพื่อให้การลงโทษมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับพฤติการณ์ของผู้กระทำผิด กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการลดโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 วางหลักไว้ว่า เมื่อปรากฏว่ามีเหตุบรรเทาโทษ ไม่ว่าจะได้มีการเพิ่มหรือการลดโทษตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นแล้วหรือไม่ ถ้าศาลเห็นสมควรจะลดโทษไม่เกินกึ่งหนึ่งของโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นก็ได้

ซึ่งเหตุบรรเทาโทษตามกฎหมายนี้ มี 7 ประเภท ดังต่อไปนี้ 1. เป็นผู้โฉดเขลาเบาปัญญา 2. เป็นผู้ตกอยู่ในความทุกข์อย่างสาหัส 3. มีคุณความดีมาแต่ก่อน 4. รู้สึกความผิดและพยายามบรรเทาผลร้ายแห่งความผิดนั้น 5. ลุแก่โทษต่อเจ้าพนักงาน 6. ให้ความรู้แก่ศาลเป็นประโยชน์แก่การพิจารณา 7. เหตุอื่น ๆ ในลักษณะทำนองเดียวกันเหตุที่จะถือเป็นเหตุบรรเทาโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78

นอกจากที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว ก็ยังมีเหตุอื่น ๆ อีก เช่น อายุน้อย บันดาลโทสะ จำเป็นหรือป้องกันเกินสมควรแก่เหตุ โดยลดโทษได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของโทษที่จะลงแม้มีเหตุบรรเทาโทษหลายประการ ตามมาตรา 78 แต่ศาลสามารถลดให้ได้รวมกันเพียงหนเดียว และถึงแม้จะมีเหตุบรรเทาโทษ แต่หากศาลพิจารณาตามพฤติการณ์และข้อเท็จจริงแล้วมีความเห็นว่า ไม่สมควรลดโทษให้ ศาลก็อาจไม่ลดโทษให้ตามเหตุบรรเทาโทษก็ได้ และคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2548 เหตุที่จำเลยยิงผู้เสียหายเนื่องจากผู้เสียหายทวงถามเงินค่าน้ำมันจากจำเลย จำเลยโกรธแล้วขับรถจักรยานยนต์เสียงดังใส่หน้าผู้เสียหาย ต่อมาประมาณ 30 นาที จึงได้กลับมาพร้อมใช้อาวุธปืนยิงผู้เสียหาย กรณีไม่ใช่เกิดโทสะแล้วยิงผู้เสียหายทันที หากแต่เป็นกรณีเกิดโทสะและออกจากที่เกิดเหตุแล้วประมาณ 30 นาที ซึ่งมีเวลาที่จำเลยคิดไตร่ตรองแล้วจึงหวนกลับมาพร้อมนำอาวุธปืนซึ่งนับว่าเป็นอาวุธที่ร้ายแรงยิงผู้เสียหาย ถือว่าเป็นการกระทำโดยมีเจตนาฆ่าผู้อื่นโดยไตร่ตรองไว้ก่อน แต่การที่จำเลยใช้อาวุธปืนของกลางยิงผู้เสียหายในระยะห่างประมาณ 20 เมตร กระสุนปืนถูกบริเวณคอด้านหน้าขวาและบริเวณชายโครงขวาด้านหน้า ทั้งสองแห่งมีบาดแผลขนาด 0.5 เซนติเมตร ไม่มีความลึก แพทย์ลงความเห็นว่ารักษาหายภายใน 7 วัน แสดงให้เห็นว่ากระสุนไม่มีความรุนแรงพอที่จะทำให้ผู้เสียหายถึงแก่ความตายได้อย่างแน่แท้ เพราะเหตุอาวุธปืนซึ่งเป็นปัจจัยที่ใช้ในการกระทำความผิด การกระทำของจำเลยจึงเป็นการกระทำความผิดตาม ป.อ. มาตรา 289 (4) ประกอบมาตรา 81 วรรคหนึ่ง

การนับโทษต่อเป็นหลักการสำคัญในระบบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโทษให้กับผู้กระทำความผิดที่ได้รับโทษจากหลายคดี หรือหลายความผิดในเวลาเดียวกัน ซึ่งเป็นการพิจารณาว่าโทษที่ผู้กระทำความผิดได้รับจากหลายคดีนั้นควรจะถูกนับรวมกันหรือไม่อย่างไร เพื่อให้การลงโทษมีความยุติธรรมและเหมาะสม โดยไม่ทำให้เกิดการลงโทษที่ซ้ำซ้อนหรือลงโทษเกินกว่าความจำเป็น

สรุป การนับโทษต่อเนื่อง หรือการนับโทษต่อ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 22 คือ กระบวนการบังคับโทษทางอาญาในกรณีที่จำเลยกระทำความผิดหลายกรรมต่างกันหรือถูกฟ้องร้องหลายคดี โดยศาลมีดุลพินิจกำหนดให้ศาลในคดีหลังพิพากษาเป็นอย่างอื่น เพื่อให้โทษจำคุกในคดีหนึ่งสิ้นสุดลงก่อนจึงจะเริ่มนับโทษในคดีถัดไป ทั้งนี้ การขอให้นับโทษต่อมีหลักเกณฑ์สำคัญคือ คดีก่อนหน้าจะต้องมีคำพิพากษาลงโทษจำคุกจริงและยังไม่พ้นโทษ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นคดีที่ถึงที่สุด อีกทั้งโจทก์จะต้องระบุคำขอมาพร้อมกับฟ้องหรือยื่นคำร้องตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 192 มิฉะนั้นจะถือเป็นการพิพากษาเกินคำขอ

นอกจากนี้ การนับโทษต่อยังมีข้อจำกัดตามมาตรา 91 หากคดีเหล่านั้นรวมพิจารณาในสำนวนเดียวกัน โทษรวมทุกกระทงต้องไม่เกินเกณฑ์ขั้นสูงที่กฎหมายกำหนด แต่หากเป็นคดีต่างสำนวนที่แยกฟ้องและศาลใช้ดุลพินิจนับโทษต่อกัน โทษรวมอาจเกินเกณฑ์ขั้นสูงตามมาตรา 91 ได้ ซึ่งแนวทางดังกล่าวแตกต่างจากการนับโทษรวมและการนับโทษแยก ตลอดจนกระบวนการลดโทษตามเหตุบรรเทาโทษในมาตรา 78 ที่มุ่งปรับใช้เพื่อความยืดหยุ่นและสัดส่วนที่เหมาะสมแก่พฤติการณ์แห่งคดี สรุปได้ว่าการนับโทษต่อเป็นกลไกเชิงระบบในการคำนวณโทษเพื่อสะท้อนความร้ายแรงของการกระทำความผิดซ้ำและพิทักษ์ไว้ซึ่งความยุติธรรมทางอาญา

แนวคิดและขอบเขตของการนับโทษจำคุกในกรณีหลายคดีตามประมวลกฎหมายอาญาไทย

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78 วางหลักไว้ว่า เมื่อปรากฏว่ามีเหตุบรรเทาโทษ ไม่ว่าจะได้มีการเพิ่มหรือการลดโทษตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นแล้วหรือไม่ ถ้าศาลเห็นสมควรจะลดโทษไม่เกินกึ่งหนึ่งของโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นก็ได้

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 90 วางหลักไว้ว่า เมื่อการกระทำใดอันเป็นกรรมเดียวเป็นความผิดต่อกฎหมายหลายบท ให้ใช้กฎหมายบทที่มีโทษหนักที่สุดลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91 วางหลักไว้ว่า เมื่อปรากฏว่าผู้ใดได้กระทำการอันเป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ศาลลงโทษผู้นั้นทุกกรรมเป็นกระทงความผิดไป แต่ไม่ว่าจะมีการเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือลดมาตราส่วนโทษด้วยหรือไม่ก็ตาม เมื่อรวมโทษทุกกระทงแล้ว โทษจำคุกทั้งสิ้นต้องไม่เกินกำหนดดังต่อไปนี้

1. สิบปี สำหรับกรณีความผิดกระทงที่หนักที่สุดมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินสามปี
2. ยี่สิบปี สำหรับกรณีความผิดกระทงที่หนักที่สุดมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินสามปีแต่ไม่เกินสิบปี
3. ห้าสิบปี สำหรับกรณีความผิดกระทงที่หนักที่สุดมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินสิบปีขึ้นไป เว้นแต่กรณีที่ศาลลงโทษจำคุกตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า ด้วยการกำหนดโทษกรณีมีโทษหลายกระทง หากบุคคลใดต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหลายกระทง ศาลจะมีอำนาจสั่งให้โทษนั้น ให้รับโทษ “ต่อเนื่อง” (ตามลำดับกระทง) หรืออาจให้ “รับโทษรวมกัน” บางกระทงได้แต่ โทษจำคุกที่ต้องรับต่อเนื่องทั้งหมดต้องไม่เกิน 50 ปี ตามกฎหมายมาตรานี้ถือเป็นหลักการสำคัญของ “การนับโทษต่อเนื่อง” ในทางปฏิบัติ เช่น หากมีคำพิพากษาหลายคดี และศาลสั่งให้โทษของแต่ละคดีให้นับ “ต่อจากคดีเดิม” ก็จะเป็นไปตามหลักของมาตรา 91

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 92 วางหลักไว้ว่า ผู้ใดต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก ถ้าและได้กระทำความผิดใด ๆ อีกในระหว่างที่ยังจะต้องรับโทษอยู่ก็ดี ภายในเวลาห้าปีนับแต่วันพ้นโทษก็ดี หากศาลจะพิพากษาลงโทษครั้งหลังถึงจำคุก ก็ให้เพิ่มโทษที่จะลงแก่ผู้นั้นหนึ่งในสามของโทษที่ศาลกำหนดสำหรับความผิดครั้งหลัง

สรุปได้ว่า หากบุคคลที่เคยต้องโทษจำคุกแล้วกระทำความผิดซ้ำ ภายใน 5 ปี นับแต่พ้นโทษหรือรับโทษเสร็จแล้ว ให้ถือเป็นการกระทำผิดซ้ำ และอาจมีผลให้ศาลลงโทษหนักขึ้น มาตรานี้มักนำมาใช้พิจารณาประกอบการลงโทษในคดีใหม่ โดยดูจากประวัติการกระทำผิดเดิม และอาจเป็นพื้นฐานในการสั่งให้รับโทษ “ต่อจากคดีเก่า”

ปัญหาและหลักเกณฑ์การใช้ดุลพินิจในการนับโทษต่อในคดีอาญา

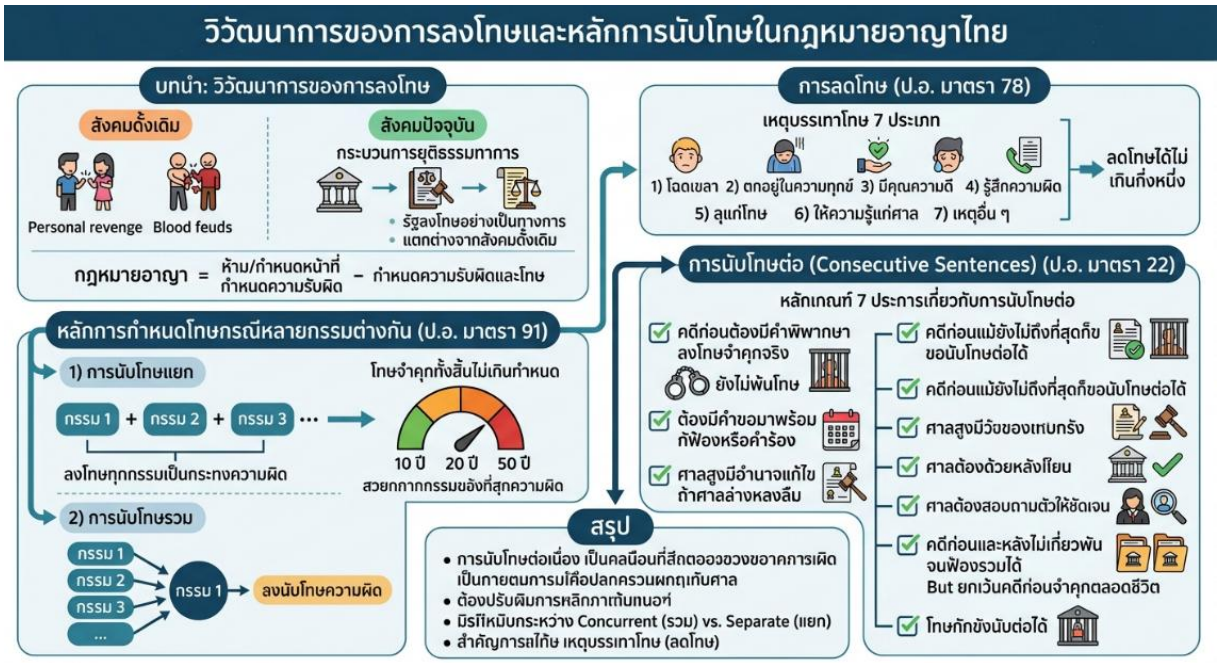
จากการศึกษาหลักกฎหมายและแนวคำพิพากษาของ ศาลฎีกา พบว่า การนับโทษต่อในคดีอาญาเป็นกลไกทางกฎหมายที่มีลักษณะเฉพาะ และต้องอาศัยเงื่อนไขหลายประการประกอบกัน มิใช่เป็นอำนาจที่ศาลจะใช้ได้โดยอิสระ หากแต่ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความชอบด้วยกฎหมาย และกระบวนพิจารณาที่ถูกต้อง ประการแรก สภาพของคดีก่อนมีความสำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ จะต้องมีคำพิพากษาลงโทษจำคุกโดยแท้ หากคดีก่อนยังไม่พิพากษา หรือมีคำพิพากษาแต่ให้รอการลงโทษ รอการกำหนดโทษ ใช้มาตรการสำหรับเด็กและเยาวชน ยกฟ้อง หรือถูกคุมขังครบกำหนดแล้ว ย่อมถือว่าไม่มีโทษจำคุกหลงเหลืออยู่ให้สามารถนำมานับโทษต่อได้ ส่งผลให้ศาลในคดีหลังต้องยกคำขอนับโทษต่อโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่อย่างไรก็ดี ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่า ความถึงที่สุดของคดีก่อนไม่ใช่เงื่อนไขจำเป็น หากมีคำพิพากษาลงโทษจำคุกแล้ว แม้คดียังอยู่ระหว่างอุทธรณ์หรือฎีกา ศาลในคดีหลังก็ยังมีอำนาจพิจารณานับโทษต่อได้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดได้รับประโยชน์จากความล่าช้าของกระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้ การนับโทษต่อยังเป็นเรื่องที่ต้องมี

“คำขอ” จากโจทก์หรือมีการยื่นคำร้องต่อศาลเสียก่อน หากปราศจากคำขอ ศาลไม่อาจใช้อำนาจนับโทษต่อเองได้ เพราะจะเป็นการพิพากษาเกินคำขอ อันเป็นข้อห้ามตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา อย่างไรก็ตาม หลักการดังกล่าวแตกต่างจากกรณีการบวกโทษจำคุกที่รอการลงโทษไว้ ซึ่งศาลสามารถดำเนินการได้เองตามกฎหมาย แม้โจทก์มิได้ร้องขอในทางปฏิบัติ หากศาลชั้นต้นหรือศาลอุทธรณ์หลงลืมไม่นับโทษต่อ ทั้งที่มีคำขอ ศาลฎีกายังมีอำนาจแก้ไขให้ถูกต้องได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการเพิ่มโทษแก่จำเลย แสดงให้เห็นถึงบทบาทของศาลสูงในการคุ้มครองความถูกต้องของกระบวนการยุติธรรม อีกประเด็นหนึ่งที่มีนัยสำคัญ คือ การตรวจสอบตัวบุคคลของจำเลย ศาลต้องไต่สวนหรือพิจารณาให้แน่ชัดว่าจำเลยในคดีหลังเป็นบุคคลเดียวกับจำเลยในคดีก่อน หากไม่ปรากฏความชัดเจน ศาลจะไม่สามารถนับโทษต่อได้ เว้นแต่จะมีพยานหลักฐานหรือข้อมูลจากรายงานการสืบเสาะ และพินิจที่ยืนยันตัวบุคคลดังกล่าว คดีก่อน และคดีหลังต้องไม่เป็นคดีเดียวกันหรือเกี่ยวพันกันในลักษณะที่ควรฟ้องรวมเป็นคดีเดียว หากเป็นกรณีเช่นนั้น จะต้องใช้หลักการรวมโทษตามกฎหมาย มิใช่นำหลักนับโทษต่อมาใช้ แต่หากเป็นคนละคดีโดยแท้ แม้คดีก่อนจะถูกลงโทษจำคุกตลอดชีวิตแล้ว คดีหลังก็ยังสามารถนับโทษต่อได้ และโทษกักขังซึ่งเป็นโทษที่ใช้แทนโทษจำคุกตามกฎหมาย ก็สามารถนำมานับโทษต่อได้เช่นเดียวกับโทษจำคุก สะท้อนให้เห็นว่ากฎหมายมุ่งให้การบังคับโทษเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (วิชัย ช้างหัวหน้า, 2548)

สรุป จากการศึกษาหลักกฎหมายและแนวคำพิพากษาศาลฎีกาสามารถสรุปอัตลักษณ์และเงื่อนไขเชิงกระบวนการของการนับโทษต่อในคดีอาญาได้ว่า เป็นกลไกทางกฎหมายที่มีลักษณะเฉพาะและต้องอยู่ภายใต้หลักความชอบด้วยกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยมีปัจจัยกำหนดความสำเร็จในทางปฏิบัติหลายประการ ประการแรกคือ สถานะของคดีก่อนหน้า ซึ่งต้องปรากฏคำพิพากษาลงโทษจำคุกหรือกักขังโดยแท้จริงและยังมีโทษเหลืออยู่ หากคดีก่อนหน้าศาลสั่งยกฟ้อง รอการลงโทษ หรือจำเลยพ้นโทษแล้ว ศาลในคดีหลังย่อมไม่อาจนับโทษต่อได้ อย่างไรก็ตาม ความถึงที่สุดของคดีก่อนมิใช่เงื่อนไขจำเป็นในการพิจารณา

ประการต่อมาคือ ข้อจำกัดด้านกระบวนพิจารณา การนับโทษต่อจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อโจทก์มี คำขอมาในฟ้องหรือคำร้อง มิฉะนั้นจะถือเป็นการพิพากษาเกินคำขอ ซึ่งแตกต่างจากการบวกโทษที่ศาลมีอำนาจสั่งได้เอง นอกจากนี้ ศาลจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักความถูกต้องทางกายภาพและเนื้อหา โดยต้องมีการตรวจสอบจนสิ้นสงสัยว่าจำเลยในทั้งสองคดีเป็นบุคคลเดียวกัน และคดีดังกล่าวต้องไม่มีความเกี่ยวพันกันในลักษณะที่ต้องฟ้องรวมเป็นคดีเดียว ทั้งนี้ ในกรณีที่เกิดความผิดพลาดจากการหลงลืมของศาลล่าง ศาลสูงย่อมมีอำนาจแก้ไขให้นับโทษต่อได้โดยไม่ถือเป็นการเพิ่มเติมโทษจำเลย สรุปได้ว่า การนับโทษต่อเป็นเครื่องมือที่มุ่งเน้นการบังคับโทษทางอาญาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง บนพื้นฐานของการคุ้มครองสิทธิและกระบวนการยุติธรรมที่ชอบด้วยกฎหมาย

องค์ความรู้ใหม่



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา ผู้เขียน

จากแผนภาพ นิยามและวิวัฒนาการ เมื่อสังคมมนุษย์เจริญขึ้น ความจำเป็นในการปกครองที่เป็นระเบียบเรียบร้อยทำให้รัฐต้องเข้ามาจัดระบบการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเป็นทางการผ่านกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งแตกต่างจากสังคมดั้งเดิมที่ปล่อยให้เป็นเรื่องส่วนตัวของผู้เสียหายในการแก้แค้นกันเอง กฎหมายอาญาจึงถูกบัญญัติขึ้นเพื่อห้ามหรือกำหนดหน้าที่ให้บุคคลในสังคมปฏิบัติ หากฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โทษทางอาญาถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่แยกกฎหมายอาญาออกจากกฎหมายประเภทอื่น โดยกฎหมายอาญาจะกำหนดหลักเกณฑ์ในการรับผิด การกระทำที่เป็นความผิด และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิด

หลักเกณฑ์การลดโทษ (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 78) กลไกหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมเพื่อให้การลงโทษเหมาะสมแก่พฤติการณ์คือการลดโทษ โดยกฎหมายเปิดโอกาสให้ศาลลดโทษได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งหากมีเหตุบรรเทาโทษ แม้จะมีการเพิ่มหรือลดโทษตามบทบัญญัติอื่นมาแล้วก็ตาม เหตุบรรเทาโทษ (Mitigating Circumstances) แบ่งออกเป็น 7 ประเภทหลัก เป็นผู้โฉดเขลาเบาปัญญา เป็นผู้ตกอยู่ในความทุกข์อย่างสาหัส มีคุณความดีมาแต่ก่อนรู้สึกความผิด และพยายามบรรเทาผลร้าย ลุแก่โทษต่อเจ้าพนักงาน ให้ความรู้แก่ศาล อันเป็นประโยชน์แก่การพิจารณาเหตุอื่น ๆ ในลักษณะทำนองเดียวกัน (เช่น อายุน้อย, บันดาลโทสะ, ป้องกันเกินสมควรแก่เหตุ)

การกำหนดโทษกรณีหลายกรรมต่างกัน (ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 91) ในคดีอาญาที่ผู้กระทำผิดได้กระทำความผิดหลายกรรม ศาลต้องวินิจฉัยว่าจะลงโทษแบบ แยกกรรม เพื่อให้นับโทษต่อกัน หรือจะพิจารณาให้ นับโทษรวมกัน มาตรา 91 วางหลักว่าต้องลงโทษทุกกรรมเป็นกระทงความผิด แต่มีข้อจำกัดด้านเพดานโทษจำคุกสูงสุด เมื่อรวมทุกกระทงแล้ว เพดาน 10 ปี สำหรับความผิดกระทงหนักที่สุดมีอัตราโทษจำคุก

อย่างสูงไม่เกิน 3 ปี เพดาน 20 ปี สำหรับความผิดกระทงหนักที่สุดมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกิน 3 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี เพดาน 50 ปี สำหรับความผิดกระทงหนักที่สุดมีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกิน 10 ปีขึ้นไป (เว้นแต่กรณีศาลลงโทษจำคุกตลอดชีวิต)

หลักเกณฑ์และการใช้ดุลพินิจในการนับโทษต่อ (มาตรา 22 และแนววินิจฉัย) การนับโทษต่อเนื่อง (Consecutive Sentences) หรือ การนับโทษต่อ หมายถึง การกำหนดให้โทษจำคุกในคดีหนึ่งจะต้องรับให้ครบถ้วนก่อน จึงจะเริ่มนับโทษในคดีถัดไปตามลำดับที่ศาลกำหนด เพื่อสะท้อนความร้ายแรงของการกระทำผิดซ้ำซาก ตามปกติโทษจำคุกให้เริ่มนับแต่วันมีคำพิพากษา (มาตรา 22) การขอนับโทษต่อจึงเป็นการขอให้ศาลวินิจฉัยเป็นอย่างอื่น ซึ่งอาศัยหลักเกณฑ์และแนววินิจฉัยจากศาลฎีกาดังนี้

1. สภาพของคดีก่อนหน้า คดีก่อน ต้อง มีการตัดสินลงโทษจำคุกจริง หากยังไม่พิพากษา ให้รอการลงโทษ ยกฟ้อง หรือจำเลยพ้นโทษแล้ว ย่อมไม่มีโทษให้นับต่อ ศาลหลังต้องยกคำขอ (ฎีกา 6327/2544) ไม่จำเป็นต้องถึงที่สุด แม้คดีก่อนอยู่ระหว่างอุทธรณ์ ศาลคดีหลังก็นับโทษต่อได้ (ฎีกา 2048/2551) โทษ กักขัง (ที่ใช้แทนโทษจำคุก) สามารถนับโทษต่อกันได้ (ฎีกา 6822/2540)

2. เงื่อนไขทางกระบวนพิจารณา ต้องมีคำขอ โจทก์ต้องมีคำขอมาพร้อมฟ้อง มิฉะนั้นศาลจะนับโทษให้ไม่ได้ เพราะถือเป็นการพิพากษาเกินคำขอตาม ป.วิ.อ. มาตรา 192 (ฎีกา 4461-4462/2544) สอบถามตัวบุคคล ศาลชั้นต้นต้องสอบถามจำเลยว่าเป็นบุคคลคนเดียวกันกับในคดีก่อนหรือไม่ มิฉะนั้นจะนับโทษต่อไม่ได้ (ฎีกา 6255/2547) ศาลสูงแก้ไขได้ หากศาลล่างหลงลืมไม่นับโทษต่อให้ทั้งที่มีคำขอ ศาลสูงมีอำนาจแก้ไขให้ถูกต้องได้ ไม่เป็นการเพิ่มเติมโทษ (ฎีกา 6323/2544)

3. ความเกี่ยวพันของคดี คดีก่อนและหลังต้องไม่มีลักษณะเดียวกันจนควรฟ้องรวมเป็นคดีเดียว หากรวมเป็นสำนวนเดียว โทษรวมต้องไม่เกินเกณฑ์มาตรา 91 แต่หากแยกฟ้องและศาลใช้ดุลพินิจนับโทษต่อกัน โทษรวมอาจเกินเกณฑ์สูงสุดตามมาตรา 91 ได้ (ฎีกา 779/2541)

สรุป

กฎหมายอาญาเป็นกลไกสำคัญของรัฐในการกำกับพฤติกรรมทางสังคมและกำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำผิดผ่านกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ซึ่งมีพัฒนาการแตกต่างจากสังคมดั้งเดิมที่อาศัยการแก้แค้นส่วนบุคคล ความคิดว่าการกระทำผิดต้องมีโทษเป็นหลักการพื้นฐานที่ปรากฏในทุกสังคม แม้รูปแบบการลงโทษจะเปลี่ยนไปตามยุคสมัย กฎหมายอาญามีลักษณะจำเพาะคือการบัญญัติห้ามหรือกำหนดหน้าที่พร้อมกำหนดโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน ซึ่งทำให้แตกต่างจากกฎหมายประเภทอื่น หลักเกณฑ์การนับโทษต่อในคดีอาญาตามมาตรา 22 เป็นกระบวนการกำหนดว่าโทษจำคุกในหลายคดีจะเริ่มนับต่อเนื่องกันอย่างไร โดยมีเงื่อนไขสำคัญ เช่น คดีก่อนต้องมีคำพิพากษาลงโทษจำคุกแล้ว ต้องมีคำขอจากโจทก์ และต้องพิสูจน์ว่าจำเลยเป็นบุคคลเดียวกัน หลักการนับโทษต่อมุ่งสะท้อนความร้ายแรงของการกระทำผิดหลายกรรม แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรา 91 ซึ่งจำกัดจำนวนโทษสูงสุดในกรณีผิดหลายกรรม นอกจากนี้ การนับโทษรวมและนับโทษแยกเป็นแนวทางสำคัญในการจัดการโทษเมื่อลงโทษหลายกระทง โดยการนับรวมทำให้โทษลดลง ขณะที่การนับแยกทำให้ต้องรับโทษเต็มทุกกระทง อย่างไรก็ดี ศาลยังมีดุลพินิจในการพิจารณาเหตุบรรเทาโทษตามมาตรา 78 ซึ่งอาจลดโทษได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง เพื่อให้การลงโทษมีความเหมาะสมและยุติธรรมสอดคล้องกับพฤติการณ์ของผู้กระทำผิด

เอกสารอ้างอิง

ปภัสสร กำเนิดมณี. (2560). กระบวนการส่งเสริมให้การทำคำพิพากษาของศาลอุทธรณ์รวดเร็วและถูกต้อง ศึกษากรณีมีคำขอให้นับโทษต่อ บวกโทษ เพิ่มโทษ (เอกสารวิชาการรายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม หลักสูตรผู้พิพากษาหัวหน้าศาล รุ่นที่ 16). นนทบุรี: สำนักงานศาลยุติธรรม.

ปิยฉัตร บุนนาค และคณะ. (2561). การสูญศัพท์ การเพิ่มศัพท์และการเปลี่ยนแปลงทางความหมายของศัพท์ที่เป็นโทษทางอาญาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 13(3). 436–445.

รวมเด็ดเกร็ดกฎหมาย. (2569). เรื่อง การนับโทษต่อเนื่อง (หรือนับโทษต่อ) การบวกโทษ และการ เพิ่มโทษ มีความสำคัญต่อวิธีพิจารณาคดีอาญาอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/KVEUG.

รัชนี แตงอ่อน. (2566). กฎหมายอาญา หลักทั่วไป และคำพิพากษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: บางแสนการพิมพ์.

วิชัย ช้างหัวหน้า. (2548). การบริหารจัดการคดีเพื่อการพิจารณาคดีด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่องและเป็นธรรม (สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชากฎหมายมหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศาลฎีกา. (2551). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2048/2551

_____. (2532). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2048/2532

_____. (2540). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6822/2540

_____. (2544). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 4461-4462/2544

_____. (2544). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6323/2544

_____. (2544). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6327/2544

_____. (2545). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2143/2545

_____. (2547). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6255/2547

_____. (2548). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3502/2548

_____. (2548). คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 929/2548

สำนักงานพีศิริ ทนายความ. (2569). ความหมายของการนับโทษต่อเนื่อง. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/pAkFQ.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR ENHANCING THE CAPACITY OF PERSONNEL IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

พระพิพัฒน์ มั่งบุญตัน*
Phra Phiphat Mungboontun*
วัดศรีสว่าง เชียงใหม่
Wat Srisawang, Chiang Mai
*Corresponding Author E-mail: ppmbt.1993@gmail.com
Received April 15, 2026; Revised May 7, 2026; Accepted May 13, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ประเด็นสำคัญของการศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคลากรควรดำเนินการอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม โดยมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนาใน 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพด้านการให้บริการสาธารณะ การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความโปร่งใส และประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ศักยภาพ, บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This academic article aims to present human resource development for enhancing the capacity of personnel in local administrative organizations, which is considered a significant factor in improving personnel competency to perform their duties effectively and in accordance with social changes. The objective is to propose guidelines for human resource development through the synthesis of related concepts, theories, and academic content. The major findings of the study reveal that personnel development should be conducted comprehensively in terms of knowledge, professional skills, and moral and ethical values in order to provide quality public services and appropriately respond to the needs of the people. The study emphasizes three major aspects of development: enhancing the capacity for public service delivery, developing professional skills and expertise in specific fields, and cultivating morality and ethics in work performance. Human resource development is therefore regarded

as an important mechanism for strengthening transparency, organizational capacity, and administrative efficiency in local administrative organizations.

Keyword: Human Resource Development, Capacity, Personnel of Local Administrative Organizations

บทนำ

ในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรนับเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนพันธกิจขององค์กร เป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สามารถพัฒนาตนเองได้ ผ่านขั้นตอน กระบวนการหรือแนวทางที่มุ่งไปสู่ความเจริญยิ่งขึ้น ยิ่งทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างรอบด้านและเหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในการขับเคลื่อนเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้ องค์กรใดที่จะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในองค์กร และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การเสริมสร้างความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับผู้บริหารที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่องนั้น ต้องคำนึงถึงบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน (พิธาน โตตระกูลพิทักษ์, 2567)

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากความเจริญของวิทยาการใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นผู้ที่มีความสามารถไม่เพียงพอในอีกสมัยหนึ่งได้ ดังนั้น การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรจึงมีความสำคัญ ซึ่งองค์กรสามารถสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาได้หลายวิธี เช่น การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม การสนับสนุนการศึกษา และการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรมีสมรรถนะและศักยภาพที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2563)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหนึ่งในโครงสร้างราชการ 3 ส่วนของประเทศ มีบทบาทสำคัญในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน และเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่นนั้น ๆ สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับมิติทางการเมือง เปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งถือเป็นรูปแบบของการเมืองในระดับพื้นฐาน หรือการเมืองท้องถิ่น การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบใด ต้องคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและความสามารถในการปกครองตนเอง ทั้งในด้านรายได้ จำนวนและความหนาแน่นของประชากร ตลอดจนพื้นที่ที่ต้องรับผิดชอบประกอบกัน นอกจากนี้ ยังได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ รวมทั้งกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ (ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ, 2565)

บุคลากรภายใต้สังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ล้วนมีภาระหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการสาธารณะ รวมถึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมาจากผู้บริหารท้องถิ่นอีกด้วย ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดความรู้ ทักษะ รวมถึงมีความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะงานนั้น ๆ หากบุคลากรท้องถิ่นได้รับการเสริมสร้างและพัฒนา ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สำคัญต่อองค์กรในภาพรวม

จากประเด็นข้างต้น ผู้เขียนจึงมีความสนใจในการนำเสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่จากการสังเคราะห์ต่อไป

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปในเบื้องต้นว่ามนุษย์จำเป็นต้องมีการพัฒนาไปข้างหน้า ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ หรือแม้กระทั่งการแสวงหาความรู้ให้กับตนเองก็ตาม ทั้งนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมาย รวมถึงนำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อจัดให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้ และการจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต (อำนวย แสงสว่าง, 2540) เป็นการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ มีความชำนาญ สู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรไปในแนวทางที่ต้องการขององค์กรหรือหน่วยงาน (Dale, 1980)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์การให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินงานในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญต่องานทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้น และตระหนักว่างานด้านนี้ควรแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมขององค์การ เพื่อเป็นหลักประกันว่าการดำเนินงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมุ่งให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์การ พร้อมทั้งส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ และธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2557) อีกมุมหนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในฐานะกิจกรรมที่นำมาซึ่งคุณภาพและความสามารถในการผลิตของพนักงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างาน และพนักงานอื่น ๆ โดยการพัฒนาจะต้องดำเนินการทั้งในระดับปัจเจกบุคคล (Individual Development) ระดับองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) (Pace & Smith, 1991)

ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับความนิยมในประเทศตะวันตกของ Nadler (1980) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเสนอทัศนะว่ามนุษย์มีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน (Present Job) โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถ และทักษะของพนักงาน ให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมทั้งเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในระยะยาว โดยในบริบทขององค์การ การศึกษามุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของพนักงานสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต (Future Job) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการส่งเสริมและปรับปรุงทั้งองค์การและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเฉพาะงานใดงานหนึ่งโดยตรง แต่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้าตามที่องค์การต้องการ

ดังนั้น แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและองค์การได้อย่างเหมาะสม ผ่านการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เพื่อยกระดับความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองในระดับท้องถิ่นที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการตนเองได้ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นอิสระในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ นักวิชาการได้กล่าวถึงบริบทและลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางประการ โดยดำเนินการเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น การบริหารงานของท้องถิ่นมีองค์กรและเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม รัฐบาลยังคงมีหน้าที่ควบคุมดูแลด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐจัดให้มีขึ้น จึงไม่อาจปราศจากการกำกับดูแลจากรัฐได้ (อุทัย หิรัญโต, 2523) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง ทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตน ตามหลักการที่ว่า เมื่ออำนาจการปกครองเป็นของประชาชนในท้องถิ่น รัฐบาลท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรซึ่งมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในเขตอำนาจของตนเอง (Wit, 1996)

สำหรับประเทศไทย รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 รูปแบบ กล่าวคือ รูปแบบทั่วไปและรูปแบบพิเศษ โดยรูปแบบทั่วไปมีจำนวน 3 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ซึ่งเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการสาธารณะในระดับพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ส่วนรูปแบบพิเศษมีจำนวน 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ซึ่งมีโครงสร้างและรูปแบบการบริหารที่แตกต่างจากรูปแบบทั่วไป เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่และลักษณะเฉพาะของการบริหารงานในเขตเมืองขนาดใหญ่ (สมบัติ ธำรงธัญวงศ์, 2549)

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีระบบการคลังเป็นของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นซึ่งสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น (Williams & Holloway, 1974) ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ครอบคลุมทั้งเขตเมืองและชนบท รวมถึงด้านการเมืองการปกครองและการบริหาร กล่าวคือ ในด้านการเมืองการปกครอง เป็นการวางรากฐานของระบอบประชาธิปไตยและส่งเสริมให้ประชาชนได้เรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนในด้านการบริหาร เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางและเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ผ่านกลไกการบริหารต่าง ๆ เช่น การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการจัดการ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญในการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ระดับพื้นที่ โดยมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานในระดับหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

เพื่อให้การบริหารจัดการสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และลักษณะงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ การปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยช่วยวางรากฐานของระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภายใต้บริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ ซึ่งล้วนส่งผลต่อการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง บุคลากรจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดคุณค่ายิ่งขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องยังมีส่วนสำคัญในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ตลอดจนช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2541)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยดำเนินการผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดฝึกอบรมโดยหน่วยงานของรัฐในระดับท้องถิ่น รวมทั้งการกำหนดสมรรถนะประจำสายงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การให้บริการอย่างมีคุณภาพ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2557) แต่อย่างไรก็ตาม ในสภาพทั่วไปของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มีการบริหารงานโดยผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสถาบันที่มีความเกี่ยวข้องกับการเมืองท้องถิ่นในวาระ 4 ปี นั้น นอกจากบุคลากรจะต้องปฏิบัติงานภายใต้กรอบสมรรถนะหลักแล้ว ยังจำเป็นต้องตอบสนองต่อนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งอีกด้วย ดังนั้น บุคลากรจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนให้มีความรอบด้าน

จากการศึกษาของกฤษณ์วริศ ชะนิดไทย และโชติ บดีรัฐ (2565) ในการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ได้มีการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีแนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง ดังนี้

1. ด้านการออกแบบตามความต้องการของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร จนเกิดการยอมรับร่วมกันในลักษณะฉันทามติ และสามารถสรุปเป็นแนวปฏิบัติที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการดำเนินกิจกรรมโครงการได้

2. ด้านการบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ มุ่งเน้นการบริหารและการประสานงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนา พร้อมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และเทคนิคในการปฏิบัติงานสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่บริหารหรือประสานงานโครงการ

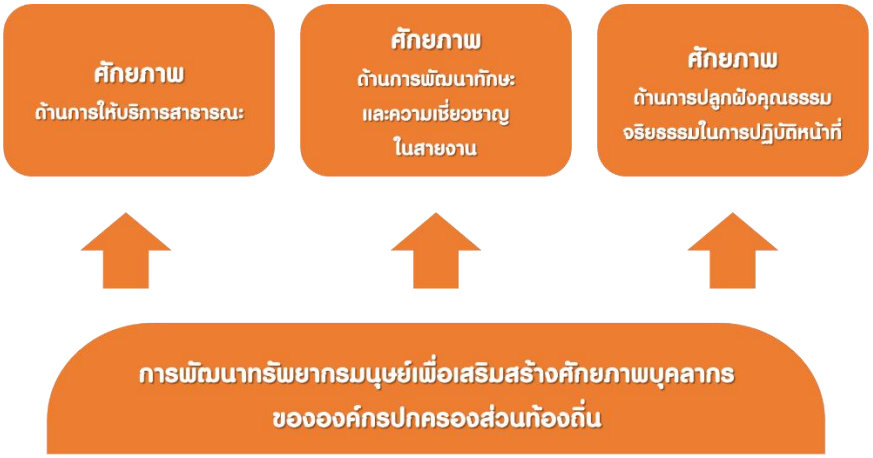
3. ด้านการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการในการพัฒนา สามารถดำเนินการได้อย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาโครงการส่งเสริม โดยใช้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญ สะท้อนให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจน ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจและผลประโยชน์ส่วนบุคคล

4. ด้านการติดตามตรวจสอบการพัฒนา เน้นการรายงานและติดตามผลการดำเนินงาน โดยพบว่าการประเมินผลยังขาดความชัดเจน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน ดังนั้น การประเมินผลควรพิจารณาว่าผู้ใดได้รับการพัฒนา และสามารถสร้างความต่อเนื่องของผลลัพธ์ได้อย่างไร

จะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นอย่างยิ่งภายใต้บริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการปฏิบัติงานและการให้บริการสาธารณะ บุคลากรจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรม และทัศนคติ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร ผ่านการฝึกอบรมและการกำหนดสมรรถนะหลัก

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาและสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำเสนอได้ตามภาพประกอบที่ 1 ด้านล่าง พร้อมคำอธิบายดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกเป็น 3 ประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ศักยภาพด้านการให้บริการสาธารณะ มุ่งเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การอำนวยความสะดวก และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้การให้บริการสาธารณะสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

2. ศักยภาพด้านการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน เน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะด้านที่สอดคล้องกับลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง รวมถึงการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยกระดับคุณภาพงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

3. ศักยภาพด้านการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ มุ่งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งเสริมค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนและการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ในบริบทของการปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยที่แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบทั่วไปและรูปแบบพิเศษ ซึ่งมีความแตกต่างทั้งด้านโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ งบประมาณ และบริบทการบริหารงานอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการดำเนินงานของแต่ละพื้นที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพด้านการให้บริการสาธารณะ การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์ โปร่งใส และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน โดยบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านความรู้ ทักษะวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างมีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้น 3 ด้านหลัก ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพด้านการให้บริการสาธารณะ การพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญในสายงาน และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน และส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น: คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2563). เอกสารรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 9011106. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กฤษณ์วริศ ชะนิดไทย และโชติ บดีรัฐ. (2565). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาในเขตอำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8(2), 159–174.

ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: การบริการสาธารณะ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 12(1), 131–142.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 6). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พิธาน โตตระกูลพิทักษ์. (2567). พุทธจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรบริษัทหลักทรัพย์ในประเทศไทย (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์. (2549). การเมืองไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมาน รังสิโยกฤษฎ. (2541). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.

อำนวย แสงสว่าง. (2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

อุทัย หิรัญโต. (2523). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

Dale S. B. (1980). Personnel: The Management of People at Work. New York: Macmillan Publishing Co.

Nadler, L. (1980). Corporate Human Resources Development: A Management Tool. USA: McGraw-Hill.

Pace, R. W. & Smith, P. C. (1991). Human Resource Development. New Jersey: Prentice Hall.

Williams, J. & Holloway, W. (1974). State And Local Government. London: George Allen & Unwin.

Wit, D. (1996). A Comparative Survey of Local Government and Administration. Bangkok: Prachandra Printing Press.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทบาทผู้บริหารท้องถิ่นกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

THE ROLE OF LOCAL ADMINISTRATORS IN PROMOTING PUBLIC POLITICAL PARTICIPATION TO ENHANCE QUALITY OF LIFE

พระมหาปวรภัฏฐ์ งามการ[1*], สุรัตน์ คำโสภา[2]
Phramaha Pawarapat Ngamkarn[1*], Surat Khamsopha[2]
[1]วัดศรีโคมคำ พระอารามหลวง พะเยา
[1]Wat Srikhomkham Royal Monastery, Phayao
[2]นักวิชาการอิสระ
[2]Independent Scholar
[*]Corresponding Author E-mail: pawarapatngkn8752391996@gmail.com
Received April 30, 2026; Revised June 3, 2026; Accepted June 16, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนร่วมกับบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยในระดับฐานราก โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง อันเป็นรากฐานสำคัญของการกระจายอำนาจและการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ผ่านกระบวนการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างภาครัฐกับประชาชน รวมทั้งสร้างความตระหนักในสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน ผู้บริหารท้องถิ่นจึงควรมีบทบาทในการเปิดพื้นที่และสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างทั่วถึง ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองและการปกครอง เชื่อมโยงปัญหาและความต้องการของประชาชนสู่กระบวนการกำหนดนโยบาย ตลอดจนขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จ ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นกับประชาชน ความโปร่งใสในการบริหาร การเปิดรับความคิดเห็นของประชาชน และการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องของทุกภาคส่วน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ

คำสำคัญ: ผู้บริหารท้องถิ่น, การมีส่วนร่วมทางการเมือง, คุณภาพชีวิต

Abstract

This academic article aims to present the significance of public political participation alongside the role of local administrators, which serves as an important mechanism for the development of grassroots democracy. It provides opportunities for citizens to participate in determining the direction of local development based on a people-centered approach, which constitutes a fundamental basis for decentralization and local self-governance. Political

participation contributes to improving the quality of life of the people in economic, social, and political dimensions through policy-making processes that are consistent with the context and needs of the community. It also fosters mutual understanding between the government and the public, while promoting awareness of rights, duties, and shared social responsibilities. Local administrators, therefore, should play a role in creating spaces and opportunities for inclusive political participation, promoting political and governmental knowledge and understanding, connecting public problems and needs to the policy-making process, and driving policies toward concrete implementation. In addition, they should continuously monitor and evaluate policy outcomes. The key conditions for success include cooperation between local administrators and the public, transparency in administration, openness to public opinions, and continuous participation from all sectors. These factors will contribute to improving the quality of life, reducing inequality, strengthening communities, and supporting sustainable local and national development.

Keyword: Local Administrators, Political Participation, Quality of Life

บทนำ

ปัญหาของผู้บริหารท้องถิ่นในประเทศไทยส่วนใหญ่มักเกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน การขาดความโปร่งใสในการบริหารงาน ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ตลอดจนข้อจำกัดด้านอำนาจการบริหารที่ยังคงอยู่ภายใต้การควบคุมของราชการส่วนกลางในระดับสูง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพในการพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิตของประชาชน (เชาวน์วัศ เสนพงศ์, 2559) ระบบการเมืองของไทยดำเนินอยู่ภายใต้ระบอบหลายพรรคการเมืองเป็นหลัก ส่งผลให้การจัดตั้งรัฐบาลมักอยู่ในรูปแบบรัฐบาลผสม และในบางช่วงอาจปรากฏรัฐบาลเสียงข้างน้อย ซึ่งเป็นลักษณะทั่วไปของระบบรัฐสภา ทั้งนี้ ภายใต้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ที่ใช้ระบบเลือกตั้งแบบแบ่งเขตผู้ได้คะแนนสูงสุด มีส่วนทำให้โครงสร้างการแข่งขันทางการเมืองโน้มไปสู่ระบบสองพรรคการเมือง โดยมีพรรคไทยรักไทยและพรรคประชาธิปัตย์เป็นพรรคการเมืองสำคัญที่มีบทบาทโดดเด่นในรัฐสภา อย่างไรก็ตาม เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ระบบการเมืองไทยได้ปรับกลับสู่ลักษณะหลายพรรคการเมืองอีกครั้ง ในบริบทนี้ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนถือเป็นหัวใจสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งยึดหลัก “การปกครองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน” โดยรัฐมีบทบาทในการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในทุกระดับ เพื่อให้ทุกภาคส่วนของสังคมสามารถร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมดำเนินการ และร่วมตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 มาตรา 258 (1) วางกรอบการปฏิรูปด้านการเมือง โดยมุ่งให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบอบประชาธิปไตยอย่างถูกต้อง มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง สามารถตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ เปิดรับความเห็นต่างอย่างสุจริต และใช้สิทธิเลือกตั้งรวมถึงการออกเสียงประชามติได้อย่างเสรี ปราศจากการครอบงำ (กลุ่มงานสารนิเทศ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร, 2562)

การปกครองระดับท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นเวทีพื้นฐานในการเรียนรู้และฝึกฝนการมีส่วนร่วมทางการเมือง ทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของพื้นที่ เกิดความหวงแหนและความรับผิดชอบต่อชุมชนของตน อันนำไปสู่ทัศนคติที่ดีต่อระบอบประชาธิปไตย นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นยังมีความเชื่อมโยงกับการเมืองระดับชาติอย่างใกล้ชิด เนื่องจาก

กิจกรรมและพัฒนาการทางการเมืองส่วนใหญ่มีรากฐานมาจากระดับท้องถิ่น (พงศ์กวี คนไว, 2556) ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยลดภาระของรัฐบาล และทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และตรงตามบริบทของพื้นที่มากยิ่งขึ้น ช่วยให้ประชาชนได้เรียนรู้และฝึกฝนการปกครองตนเอง อีกทั้งยังเป็นกลไกสำคัญในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งมีภารกิจที่หลากหลายและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง (สุรกิจ สุวรรณแกม, 2561) ซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายและแนวทางที่รัฐบาลกลางกำหนด เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเข้ามาบริหารงาน เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่อง

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น การขับเคลื่อนการบริหารท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นควบคู่กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารท้องถิ่น ส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับฐานราก และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เกิดความมั่นคง

การเมืองท้องถิ่น

การเมืองระดับท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองและเป็นหลักการพื้นฐานของการกระจายอำนาจที่มุ่งให้ท้องถิ่นสามารถตัดสินใจและบริหารจัดการตนเองได้อย่างเหมาะสม เป็นการพัฒนาโครงสร้างทางการเมืองให้มีเสถียรภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมทางการเมืองมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากช่วยให้ผู้ปกครองและผู้ถูกปกครองสามารถสื่อสารและรับรู้ความต้องการซึ่งกันและกันได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การกำหนดและดำเนินนโยบายของรัฐมีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในฐานะเจ้าของอำนาจอธิปไตย ทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม (วรรษชล สุขชาตะ, 2564)

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการบริหารที่รัฐมอบอำนาจให้ประชาชนในพื้นที่สามารถจัดการกิจการของตนเองได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างคล่องตัว ตรงต่อความต้องการ และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินงานแทนรัฐ ทั้งนี้ การใช้อำนาจดังกล่าวต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่น (สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง, 2569) ในขณะเดียวกัน การเมืองระดับท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการเมืองระดับชาติในหลายมิติ ดังนี้

มิติที่ 1 การเมืองท้องถิ่นเป็นฐานรากสำคัญทางการเมือง เปรียบเสมือนสิ่งปลูกสร้างที่ต้องมีฐานรากที่มั่นคงแข็งแรง จึงจะทำให้สิ่งปลูกสร้างนั้นสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงยาวนาน ดังนั้น การเมืองระดับชาติจะมีความมั่นคงและเสถียรภาพได้ จำเป็นต้องมีการเมืองท้องถิ่นที่มั่นคงรองรับ โดยเฉพาะในประเทศที่มีพัฒนาการทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มักพบว่ามีการเมืองท้องถิ่นที่เข้มแข็งเป็นพื้นฐานสำคัญมาก่อน

มิติที่ 2 การเมืองท้องถิ่นเป็นหุ้นส่วนทางการเมืองกับการเมืองระดับชาติ กล่าวคือ การเมืองท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นฐานสำคัญของการเมืองระดับชาติ โดยเฉพาะในการเลือกตั้งทั่วไป พรรคการเมืองที่มีความเข้มแข็ง

ในระดับท้องถิ่นย่อมมีโอกาสสนับสนุนผู้สมัครในระดับชาติให้ประสบความสำเร็จในการเลือกตั้ง ในขณะเดียวกันพรรคการเมืองระดับชาติที่ได้รับความนิยมจากประชาชนก็สามารถส่งเสริมผู้สมัครในระดับท้องถิ่นที่พรรคให้การสนับสนุนให้ได้รับชัยชนะได้เช่นกัน

มิติที่ 3 การเมืองท้องถิ่นเป็นตัวชี้วัดความนิยมและความชอบธรรมทางการเมืองของการเมืองระดับชาติ โดยเฉพาะในช่วงการเลือกตั้งระดับท้องถิ่น ซึ่งผลการเลือกตั้งสามารถสะท้อนระดับความนิยมของพรรคการเมืองหรือผู้นำระดับชาติได้อย่างชัดเจน หากพรรคหรือผู้นำได้รับการสนับสนุนจากประชาชนก็มีแนวโน้มที่ผู้สมัครที่เกี่ยวข้องจะได้รับชัยชนะ แต่หากประชาชนเสื่อมความนิยม ก็ย่อมส่งผลให้เกิดความพ่ายแพ้ในการเลือกตั้งได้เช่นกัน

การเมืองการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันทางการเมืองที่มีพัฒนาการมาอย่างยาวนาน และมีรากฐานอยู่ในชุมชนตามธรรมชาติ เช่น หมู่บ้าน ลุ่มน้ำ หรือพื้นที่ภูมิศาสตร์ต่าง ๆ ซึ่งในอดีตมักมีผู้นำตามธรรมชาติและรูปแบบการจัดการปกครองกันเอง อย่างไรก็ตาม เมื่อเข้าสู่บริบทของรัฐสมัยใหม่ การปกครองท้องถิ่นได้พัฒนาอย่างเป็นระบบและมีบทบาทสำคัญในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เนื่องจากเป็นสถาบันที่ช่วยฝึกฝนกระบวนการเรียนรู้ทางการเมืองแก่ประชาชน ทำให้ประชาชนตระหนักถึงความเกี่ยวข้องของตนกับการบริหารและผลประโยชน์ของท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบและความหวงแหนต่อทรัพยากรและประโยชน์ส่วนรวมในพื้นที่ของตน นอกจากนี้ ประชาชนยังมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมผ่านกระบวนการเลือกตั้งทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ซึ่งกระบวนการเลือกตั้งดังกล่าวยังเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ในการใช้ดุลพินิจพิจารณาเลือกผู้แทนที่เหมาะสม อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ (ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, 2518)

โดยสรุปแล้ว การเมืองระดับท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง และเป็นรากฐานของการกระจายอำนาจสู่การปกครองตนเอง โดยยึดความต้องการของประชาชนเป็นศูนย์กลาง การมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยให้ผู้ปกครองและประชาชนสามารถรับรู้และเข้าใจความต้องการของกันและกัน อันนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่หล่อหลอมให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ

การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

การมีส่วนร่วมทางการเมือง หมายถึง การที่ประชาชนเข้ามามีบทบาททางการเมืองและการปกครองด้วยความสมัครใจ เพื่อใช้สิทธิและหน้าที่ตามกฎหมาย รวมทั้งมีส่วนในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจของภาครัฐ ทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนสัมพันธ์กับความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะ “ขวัญกำลังใจ” ซึ่งเป็นภาวะทางจิตที่สะท้อนผ่านพฤติกรรมและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน หากบุคคลมีขวัญกำลังใจดี ย่อมนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ตรงกันข้ามหากขวัญกำลังใจต่ำ ผลงานก็มีแนวโน้มลดลง การเสริมสร้างขวัญกำลังใจจึงต้องอาศัยการปลูกฝังทัศนคติที่ดีในองค์กร เช่น ความเป็นธรรมในการปฏิบัติต่อกัน การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เมื่อบุคคลมีขวัญกำลังใจที่ดี ย่อมก่อให้เกิดความรับผิดชอบและความผูกพันต่อหน่วยงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ (จันทนา สุทธิจารี, 2544)

ปัญหาการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของประชาชนเกิดขึ้นในหลายลักษณะ โดยประชาชนกลุ่มชนชั้นกลางขึ้นไปแม้จะมีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง แต่กลับไม่เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองในรูปแบบทางการ เช่น การเลือกตั้ง เนื่องจากขาดความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อนักการเมือง ประกอบกับวิถีชีวิตในสังคมทุนนิยมที่เร่งรีบและมุ่งแสวงหาความก้าวหน้า ทำให้ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ขณะเดียวกันประชาชนกลุ่มฐานรากที่มีฐานะยากจน ขาดการศึกษาและโอกาสในการประกอบอาชีพมักไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน จึงไม่เห็นแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วม อีกทั้งยังพบการมีส่วนร่วมทางการเมืองในลักษณะเชิงสัญลักษณ์ที่ขาดความเข้าใจในคุณค่าที่แท้จริงของประชาธิปไตย เช่น การเลือกตั้งที่มีการซื้อสิทธิ์ขายเสียง แม้ประชาชนจะออกมาใช้สิทธิเป็นจำนวนมาก แต่กลับสะท้อนถึงความบิดเบือนของกระบวนการทางการเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประชาธิปไตย และอาจนำไปสู่การลดทอนหรือปฏิเสธการมีส่วนร่วมทางการเมือง (วรรษชล สุขชาตะ, 2564)

การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้และปฏิบัติการปกครองตนเอง อันเป็นหัวใจของระบอบประชาธิปไตย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มิใช่การบริหารจากส่วนกลางเพียงฝ่ายเดียว ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้งจึงต้องบริหารงานบนพื้นฐานความร่วมมือของประชาชน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นผ่านกระบวนการประชาธิปไตย เช่น การออกเสียงประชามติและการถอดถอน การมีส่วนร่วมดังกล่าวช่วยให้ประชาชนตระหนักถึงบทบาทของตน รับรู้ปัญหา และร่วมกันแก้ไขเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วม (อนันต์ อนันตกูล, 2521) การมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นกลไกสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐ และผลักดันให้รัฐบาลดำเนินการตามความต้องการของประชาชน อีกทั้งยังเป็นตัวชี้วัดระดับพัฒนาการของระบอบประชาธิปไตย โดยประเทศที่มีพัฒนาการสูงมักรับรองสิทธิการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้อย่างชัดเจนในรัฐธรรมนูญ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2554)

จะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองท้องถิ่นยังประสบปัญหา เช่น การขาดความเชื่อมั่นในนักการเมือง ความไม่เข้าใจบทบาทของตน และการมีส่วนร่วมเพียงเชิงสัญลักษณ์ ดังนั้น การปกครองท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองตนเองผ่านกระบวนการประชาธิปไตย เช่น การเลือกตั้ง การถอดถอน และการออกเสียงประชามติ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมทางการเมืองยังเป็นเครื่องชี้วัดระดับพัฒนาการทางประชาธิปไตย และมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

บริบทด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน

คุณภาพชีวิต หมายถึง ภาวะการดำรงชีวิตของบุคคลที่สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อส่วนรวม ครอบคลุมความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคม อีกทั้งมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและแสวงหาสิ่งที่ตนมุ่งหวังได้อย่างถูกต้อง ภายใต้ทรัพยากรและโอกาสที่มีอยู่ ทั้งนี้ แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตดังกล่าวสามารถจำแนกจุดเน้นได้ 3 ประการ (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543) คือ

1. ด้านร่างกาย หมายถึง บุคคลมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ อันเป็นผลจากการได้รับปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างเพียงพอและเหมาะสม

2. ด้านจิตใจ หมายถึง บุคคลมีสภาพจิตใจที่มั่นคง แจ่มใส ปราศจากความวิตกกังวล มีความสุขและความพึงพอใจต่อชีวิตของตนเอง ครอบครัว และสังคม ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ด้านสังคม หมายถึง บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข ภายใต้บรรทัดฐานและค่านิยมของสังคม ในฐานะสมาชิกที่มีบทบาทและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

ดังนั้น การทำให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีหรือคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นหน้าที่สำคัญของภาครัฐและเอกชนที่ต้องร่วมมือกันจัดหาและส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถและมีศักยภาพในการขจัดความยากจนและยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น โดยการนำเครื่องมือหรือกิจกรรมตามนโยบายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดให้มีสถานศึกษา การให้บริการทางสาธารณสุข การจัดระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและดำเนินนโยบายเร่งด่วนเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางสังคมให้ประชาชนสามารถนำศักยภาพที่ตนมีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น การฝึกอบรมหรือฝึกทักษะด้านอาชีพ การส่งเสริมการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรม อย่างไรก็ตาม การพัฒนายังคงมีความแตกต่างกันในพื้นที่ต่าง ๆ รวมทั้งความแตกต่างกันของลักษณะของประชาชน ลักษณะทางเศรษฐกิจสังคม และสภาพแวดล้อม ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาและระดับความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนมีความแตกต่างกัน (จุฬารัตน์ คนเพียร, 2558)

ประชาชนในท้องถิ่นและการเมืองในท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ทรัพยากรที่เป็นหัวใจสำคัญของท้องถิ่นและมีศักยภาพสูงต่อการพัฒนาประเทศ คือ ประชาชนในท้องถิ่นนั่นเอง โดยพื้นฐานนักการเมืองท้องถิ่นจึงควรรับฟังเสียงของประชาชน ให้ความสำคัญต่อการแสดงออก รับฟังความคิดเห็นตลอดจนประเมินความรู้สึกและท่าทีของประชาชน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่สะท้อนถึงความต้องการและระดับการสนับสนุนของประชาชน ทั้งนี้ เสียงของประชาชนดังกล่าวย่อมส่งผลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะหรือประเด็นสำคัญต่าง ๆ กล่าวคือ อาจนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติของภาครัฐ ซึ่งผลจากการดำเนินการดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน (ธเนศวร์ เจริญเมือง, 2544)

ในทรรศนะของผู้เขียน สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนมีความแตกต่างกันตามปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในแต่ละพื้นที่ ซึ่งส่งผลต่อโอกาสในการเข้าถึงบริการพื้นฐาน เช่น การศึกษา สาธารณสุข และสาธารณูปโภค แม้ว่าภาครัฐจะมีนโยบายพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงปรากฏความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่เมืองและชนบท รวมถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและศักยภาพของประชาชนบางกลุ่ม ขณะเดียวกันการมีส่วนร่วมของประชาชนและบทบาทของการเมืองท้องถิ่นถือเป็นกลไกสำคัญในการสะท้อนความต้องการและกำหนดทิศทางการพัฒนา หากประชาชนได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ย่อมช่วยให้การพัฒนาสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

อำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ โดยอยู่ภายใต้ระบบการตรวจสอบและถ่วงดุลจากสภาท้องถิ่นและประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้การดำเนินงานได้รับการสนับสนุนจากรองนายก เลขานุการ และที่ปรึกษานายก ซึ่งมีส่วนช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยผู้บริหารท้องถิ่นมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496; พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540; พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537) ดังนี้

1. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ข้อบัญญัติ หรือเทศบัญญัติ นโยบายและแผนพัฒนาท้องถิ่น

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองผู้บริหาร เลขานุการ และที่ปรึกษาของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. วางระเบียบเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเป็นผู้แทนที่มาจากการเลือกตั้ง มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน เป้าหมาย และวิธีดำเนินงาน เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางให้องค์กรบรรลุผลตามนโยบายของรัฐ พร้อมทั้งรับผิดชอบการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงคุณภาพงาน นอกจากนี้ยังต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมและให้รางวัลแก่ผู้มีผลงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน (บุษราภรณ์ พวงปัญญา, 2567)

จะเห็นได้ว่า กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดกรอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน ซึ่งการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงข้อมูล ปัญหา และความต้องการของประชาชนไปสู่การกำหนดนโยบายและการปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้ใหม่

ดังนั้น จึงสามารถสังเคราะห์บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ออกเป็น 4 ประเด็นสำคัญ ดังปรากฏในภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนี้

1. บทบาทด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองท้องถิ่นเป็นฐานสำคัญของประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนา โดยผู้บริหารท้องถิ่นทำหน้าที่เป็นกลไก

เชื่อมโยงระหว่างรัฐกับประชาชน ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม เช่น การเลือกตั้ง การประชามติและการตรวจสอบการใช้อำนาจ เป็นต้น

2. บทบาทด้านการเรียนรู้ของประชาชน ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในสิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการมีส่วนร่วมเชิงสัญลักษณ์ และเสริมสร้างความเข้มแข็งในระดับฐานราก

3. บทบาทด้านการกำหนดนโยบาย ภายใต้กรอบกฎหมาย ผู้บริหารท้องถิ่นต้องทำหน้าที่รวบรวมข้อมูล ปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อนำมากำหนดนโยบายและแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้การพัฒนามีความเหมาะสมและตอบสนองต่อประชาชน

4. บทบาทด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้นำในการนำนโยบายมาปฏิบัติ การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งส่งเสริมความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

สรุป

การพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นควบคู่กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญของระบอบประชาธิปไตยในระดับฐานราก การมีส่วนร่วมของประชาชนช่วยให้การกำหนดนโยบายและการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชน อันนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นยังคงเผชิญข้อจำกัดหลายประการ เช่น การขาดความเชื่อมั่นในนักการเมือง การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและบทบาทของตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมที่ยังไม่ต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วน ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นจึงต้องมีบทบาทในการเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจทางการเมือง เชื่อมโยงความต้องการของประชาชนสู่กระบวนการกำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

ในเชิงนโยบาย ควรพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับท้องถิ่นให้มีความหลากหลายและเข้าถึงได้มากขึ้น ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านประชาธิปไตยและความเป็นพลเมืองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารท้องถิ่นด้านธรรมาภิบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคประชาชน เพื่อเสริมสร้างประชาธิปไตยฐานรากและนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มงานสารนิเทศ สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร. (2562). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน. กรุงเทพฯ: สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

จันทนา สุทธิจารี. (2544). การมีส่วนร่วมของประชาชน การเมืองการปกครองไทยตามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชน. กรุงเทพฯ: วี. เจ. พริ้นติ้ง.

จุฬารัตน์ คนเพียร. (2558). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา (งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. (2518). การบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เชาวน์วัศ เสนพงศ์. (2559). ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย (รายงานวิชาการส่วนบุคคล หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง การบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับนักบริหารระดับสูง รุ่นที่ 15). กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2544). 100 ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. 2440-2540. กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.

บุษราภรณ์ พวงปัญญา. (2567). สัมพันธลักษณ์ของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 2(5), 30-43.

พงศ์กวี คนไว. (2556). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนจังหวัดมุกดาหาร (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. (2496, 17 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 70 ตอนที่ 12 ก. หน้า 179-216.

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. (2537, 2 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก. หน้า 1-32.

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2540, 31 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 114 ตอนที่ 61 ก. หน้า 1-28.

วรรษชล สุขชาตะ. (2564). การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของประชาชนเขตเทศบาลนครนครราชสีมา: กรณีศึกษาการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 28 มีนาคม 2564 เทศบาลนครนครราชสีมา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). ความหมายคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2554). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2569). คู่มือประชาชน: การเลือกตั้งเทศบาล กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง. กรุงเทพฯ: สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.

สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อนันต์ อนันตกูล. (2521). กรมการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

อิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสาธารณูปการของวัด
THE FOUR BASES OF SPIRITUAL POWER AND THE DEVELOPMENT OF PUBLIC FACILITIES IN TEMPLES

พระอธิการจำนงค์ สำเนาว์*
Phraathikan Jamnong Samnao*
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: cheangyord23@gmail.com
Received April 9, 2026; Revised May 8, 2026; Accepted May 13, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการวิเคราะห์หลักอิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสาธารณูปการของวัดและวิเคราะห์บทบาทของหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนเพื่อการพัฒนาสาธารณูปการใน 3 ด้าน ได้แก่ 1. การบูรณะและการพัฒนาวัด 2. การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ และ 3. การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด จากการวิเคราะห์เชิงเหตุผล พบว่า วัดส่วนมากมีปัญหาในการบริหารจัดการวัด เช่น การขาดทักษะด้านการบริหาร การขาดบุคลากร และข้อจำกัดด้านงบประมาณ การนำหลักอิทธิบาท 4 อันประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) มาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนางานสาธารณูปการของวัด การพัฒนาเป็นหัวใจสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตหรือความก้าวหน้า และมีบทบาทต่อหน่วยงานองค์กร เป็นอย่างยิ่ง งานด้านสาธารณูปการของวัดจึงจำเป็นต้องใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการพัฒนาเพื่อความเหมาะสมและเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป สรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 โดยใช้ ฉันทะช่วยสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงาน วิริยะส่งเสริมความพยายามอย่างต่อเนื่อง จิตตะช่วยให้เกิดความรับผิดชอบและความใส่ใจในงาน และวิมังสาช่วยในการวิเคราะห์ วางแผน และปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนของวัดและชุมชนต่อไป
คำสำคัญ: อิทธิบาท 4, การพัฒนา, สาธารณูปการของวัด

Abstract

This academic article analyzes the Four Bases of Success (Iddhipada 4) and its application to the development of temple public works. It examines the role of Buddhist principles in promoting efficient and sustainable development of public works in three areas: 1. temple restoration and development, 2. construction and restoration of monastic buildings, and 3. maintenance and management of temple property. A causal analysis reveals that most temples face challenges in their management, such as a lack of management skills, insufficient personnel, and budgetary constraints. The application of Iddhipada 4, consisting of Chanda (satisfaction), Viriya (diligence), Citta (consideration), and Vimamsa (reflection), as a key mechanism for driving the development of temple public works, demonstrates that

development is crucial for improving quality of life and progress, and plays a vital role in organizations and institutions. Therefore, the development of temple public works requires the application of Buddhist principles for optimal progress and improvement. In summary, Iddhipada 4, using Chanda to create motivation, Viriya to promote continuous effort, and Citta to foster responsibility and attention to the work, demonstrates the importance of these principles in the development of temple public works. Furthermore, Vimamsa (analytical thinking) helps in analyzing, planning, and improving operations to be appropriate and effective, in accordance with Buddhist principles, and leading to the sustainable progress of the temple and the community.

Keyword: The Four Bases of Spiritual Power, Development, Public Facilities of the Temple

บทนำ

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่จัดเป็นทางแห่งความสำเร็จ คือ เป็นคุณธรรมที่เกื้อหนุนให้บุคคลบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเริ่มต้นจาก ฉันทะ ซึ่งหมายถึงความพอใจ ความรัก หรือความใฝ่ใจในสิ่งที่กระทำ เมื่อบุคคลมีฉันทะ ใจย่อมจดจ่ออยู่กับงานหรือเป้าหมาย เกิดความตั้งมั่นแน่วแน่ ซึ่งสภาวะดังกล่าวก่อให้เกิดสมาธิ กล่าวได้ว่าฉันทะเป็นปัจจัยนำไปสู่สมาธิ เมื่อมีสมาธิและความรักในงาน ใจก็ย่อมเป็นสุข ส่งผลให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ หรือก่อให้เกิดความเป็นเลิศในผลงาน ด้วยเหตุนี้ พระพุทธเจ้าจึงตรัสยกย่องฉันทะให้เป็นหนึ่งในอิทธิบาท 4 ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดย ฉันทะ คือ ความรักและพอใจในสิ่งนั้น วิริยะ คือความเพียรพยายาม จิตตะ คือความเอาใจใส่จดจ่อ และ วิมังสา คือ การพิจารณาไตร่ตรองตรวจสอบ หากกล่าวโดยสรุป อิทธิบาท 4 สามารถเข้าใจได้ง่ายว่าเป็นกระบวนการมีใจรัก เพียรพยายาม เอาใจใส่ ใช้ปัญญาพิจารณา ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สัมพันธ์เกื้อหนุนกันเป็นลำดับ กล่าวคือ เมื่อมีฉันทะแล้ว ย่อมก่อให้เกิดวิริยะ เมื่อมีความเพียร ใจก็ย่อมจดจ่อ (จิตตะ) และเมื่อจิตตั้งมั่น ก็สามารถใช้ปัญญาไตร่ตรองตรวจสอบ (วิมังสา) เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2541)

การพัฒนาในบริบทของการบริหารจัดการองค์กรถือเป็นภารกิจสำคัญทั้งของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการยกระดับคุณภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรโดยรวมจากการทบทวนเอกสารและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาหมายถึง การทำให้เกิดความเจริญงอกงามหรือก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ในเชิงองค์การ การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ (Expertise) ของบุคลากร ผ่านการพัฒนาองค์การและการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การพัฒนายังเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ภายในองค์กร โดยผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น (Rothwell & Kazanas, 1992)

การสาธารณูปการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบูรณปฏิสังขรณ์ ศาสนวัตถุและศาสนสถาน ตลอดจนกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับวัด ได้แก่ การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิกวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างให้กลับมาเป็นวัดที่มีพระภิกษุจำพรรษา และการยกวัดราษฎร์เป็นพระอารามหลวง นอกจากนี้ ยังครอบคลุมถึงกิจกรรมอื่นของวัด เช่น การจัดงานวัด การเรี่ยไร

รวมถึงการดูแลศาสนสมบัติของวัด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) พระสงฆ์จึงทำหน้าที่ดูแลรักษาและบริหารจัดการวัด อันก่อให้เกิดกิจการของวัดและของคณะสงฆ์ขึ้น การที่พระสงฆ์ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว นับเป็นการเกื้อกูลและสนับสนุนประชาชนทั้งในด้านศาสนาและสังคม โดยกิจการต่าง ๆ ของวัดล้วนมีลักษณะเป็นการช่วยเหลือ อุดหนุน และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน จึงเรียกรวมว่างานสาธารณูปการ ทั้งนี้ การดำเนินงานสาธารณูปการสามารถสรุปลักษณะสำคัญได้ 3 ประการ ได้แก่ 1. การกระทำด้วยกำลังความคิดแรงงาน และทุนทรัพย์ รวมถึงการควบคุมกำกับ 2. การดำเนินการด้านเอกสารและการรายงาน และ 3. การจัดสรรและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (มาณพ พลไพรินทร์, 2541)

จากเหตุผลดังกล่าว อิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนางานสาธารณูปการของวัด ซึ่งถือเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาและนำเสนอแนวทางเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อิทธิบาท 4 ไม่เพียงเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังเป็นคำสอนสำคัญในพระพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกชนควรให้ความสำคัญและนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับหลักธรรมทางศาสนา อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของพุทธธรรมอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมวดอังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึงอิทธิบาทธรรมใน อิทธิปาทสูตร ซึ่งอธิบายองค์ประกอบของความสำเร็จไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. ฉันทะ ความพอใจ หมายถึง ความรักและความต้องการที่จะกระทำสิ่งนั้นอย่างแท้จริง มีความใส่ใจและปรารถนาที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

2. วิริยะ ความเพียร หมายถึง ความขยันหมั่นเพียร ความพยายามอย่างต่อเนื่องมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างจริงจัง

3. จิตตะ ความเอาใจใส่ หมายถึง การตั้งจิตรับรู้และจดจ่ออยู่กับสิ่งที่กระทำ มีความมุ่งมั่น ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านหรือเสื่อมถอย

4. วิมังสา ความไตร่ตรองพิจารณา หมายถึง การใช้ปัญญาในการตรวจสอบ วิเคราะห์ และใคร่ครวญสิ่งที่ปฏิบัติ มีการวางแผน วัดผล และปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสัมฤทธิ์

ดังนั้น อิทธิบาท 4 จึงเป็นหลักธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาการทำงานอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจภายใน (ฉันทะ) การลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง (วิริยะ) การมีสมาธิจดจ่อ (จิตตะ) ไปจนถึงการใช้ปัญญาในการพัฒนาและปรับปรุงงาน (วิมังสา) ซึ่งองค์ธรรมทั้ง 4 ประการนี้ล้วนเกื้อหนุนกันอย่างเป็นกระบวนการ นำไปสู่ความสำเร็จของการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง (สมพร เทพสิทธา, 2540)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2546) ได้อธิบายความหมายของอิทธิบาท 4 ไว้อย่างชัดเจนว่าเป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ ได้แก่

1. ฉันทะ หมายถึง ความพอใจหรือความรักในสิ่งที่กระทำ เป็นความต้องการที่จะลงมือทำด้วยใจรัก มีความใฝ่ใจและมุ่งหวังให้เกิดผลสำเร็จที่ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2. วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายาม เป็นการลงมือกระทำอย่างขยันหมั่นเพียรมีความเข้มแข็งอดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค พร้อมทั้งเอาใจใส่ต่อภารกิจอย่างเต็มที่

3. จิตตะ หมายถึง ความตั้งใจหรือความเอาใจใส่ เป็นการตั้งจิตรับรู้และจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านหรือเลื่อนลอย แต่มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนให้กับงานอย่างจริงจัง

4. วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรองพิจารณา หรือการทดลองตรวจสอบ เป็นการใช้ปัญญาในการวิเคราะห์ใคร่ครวญหาเหตุผล ตรวจสอบข้อบกพร่อง ตลอดจนวางแผน วัดผล และปรับปรุงแก้ไขวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อิทธิบาท 4 ตามแนวคิดของพระธรรมปิฎกจึงเป็นกระบวนการพัฒนาการทำงานที่ครบถ้วน ตั้งแต่การสร้างแรงจูงใจภายใน การลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การมีสมาธิจดจ่อไปจนถึงการใช้ปัญญาในการพัฒนาและปรับปรุงงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2551) ได้อธิบายแนวคิดของหลักอิทธิบาท 4 ในลักษณะที่สะท้อนกระบวนการพัฒนาความสำเร็จของมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยประกอบด้วยองค์ธรรมสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ฉันทะ หมายถึง ความพอใจในสิ่งที่ตนเห็นว่าดีและมีคุณค่า เป็นแรงจูงใจเบื้องต้นที่สำคัญที่สุด ซึ่งก่อให้เกิดพลังใจในการดำเนินไปสู่คุณธรรมข้ออื่น ๆ ต่อไป

2. วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง เป็นการกระทำที่ไม่หยุดยั้งมีความสม่ำเสมอในระยะยาวจนกว่าจะบรรลุผลสำเร็จ ทั้งยังแฝงไว้ด้วยความกล้าหาญและความเข้มแข็งในการเผชิญอุปสรรค

3. จิตตะ หมายถึง การตั้งใจมั่นและไม่ทอดทิ้งเป้าหมาย ทำให้สิ่งที่เป็นวัตถุประสงค์ยังคงเด่นชัดอยู่ในจิตใจตลอดเวลา ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกับความหมายของสมาธิอย่างสมบูรณ์

4. วิมังสา หมายถึง การพิจารณาใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งในเหตุและผลของการกระทำ มุ่งตรวจสอบและพัฒนาแนวทางให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ อันเป็นลักษณะของการใช้ปัญญาอย่างเต็มที่

แนวคิดอิทธิบาท 4 ตามทัศนะของพระธรรมโกศาจารย์จึงสะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการระหว่างแรงจูงใจ ความเพียร สมาธิ และปัญญา ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้การดำเนินงานหรือการพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2551)

สรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ คือ ความพอใจและความรักใคร่ในสิ่งที่กระทำ อันเป็นแรงจูงใจภายในที่ก่อให้เกิดความต้องการลงมือทำอย่างแท้จริง วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม ความขยันหมั่นประกอบกิจนั้นด้วยความเข้มแข็ง อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จิตตะ คือ ความตั้งใจและความเอาใจใส่ โดยการตั้งจิตรับรู้และจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ทำอย่างต่อเนื่อง และวิมังสา คือ ความไตร่ตรองพิจารณา การใช้ปัญญาตรวจสอบ วิเคราะห์ และหาเหตุผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น องค์ธรรมทั้ง 4 ประการนี้ล้วนมีความสัมพันธ์เกื้อหนุนกันเป็นกระบวนการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างพลังให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนาในบริบทของการบริหารจัดการองค์กรถือเป็นภารกิจสำคัญของทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาจึงมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรโดยรวม จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดความเจริญงอกงามหรือความก้าวหน้าในเชิงองค์การ การพัฒนาจึงเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพและความเชี่ยวชาญ โดยอาศัยการพัฒนาองค์การเป็นเครื่องมือสำคัญ ผ่านการ

ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Swanson & Holton, 2001)

นอกจากนี้ การพัฒนายังเป็นกระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ขององค์การ (Organizational Learning) โดยผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งปรับปรุงและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยเน้นการบูรณาการระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับความต้องการของบุคคลให้มีความสอดคล้องและเกื้อหนุนกัน (Rothwell & Kazanas, 1992) ในขณะเดียวกัน นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้อธิบายแนวคิดเรื่องการพัฒนาในมิติที่กว้างขึ้น โดยสามารถสรุปได้เป็น 2 ประการ ได้แก่ การพัฒนามนุษย์ (Human Development) และการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Science and Technology) ซึ่งมีแนวโน้มปรับเปลี่ยนจากการแสวงหาความรู้เพื่อควบคุมธรรมชาติ ไปสู่การแสวงหาความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและจัดความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและเกื้อกูลกัน ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นว่า วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสามารถพัฒนาได้ภายใต้กรอบความคิดใหม่ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแรงจูงใจเชิงคุณธรรม มิใช่เพียงเพื่อประโยชน์เชิงวัตถุเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความยั่งยืนของมนุษย์และสังคมโดยรวม (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2553) ในพระพุทธศาสนามีการใช้คำว่า ภาวนา แปลว่า การเจริญ หมายถึง การทำให้มีขึ้น หรือการฝึกอบรมเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น ต่อมานิยมใช้คำว่า พัฒนา ซึ่งเป็นศัพท์ใหม่ในภาษาไทย แต่เดิมใช้คำว่า เจริญ พระพุทธศาสนาจึงใช้คำว่า เจริญ โดยจะใช้ในการฝึกอบรม เช่น เจริญสมถะ เจริญวิปัสสนา แต่เดิมนั้นพระพุทธศาสนาใช้คำว่า ภาวนา คือ สมถะภาวนาเพื่อฝึกอบรมจิตใจให้เกิดความสงบ วิปัสสนาภาวนา เพื่อฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจความเป็นจริง และเมื่อกล่าวถึงคำว่า พัฒนา ก็คือ กล่าวถึงความเจริญ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2547)

สรุปได้ว่า นักวิชาการได้ให้ความหมายของ “การพัฒนา” ว่าเป็นกระบวนการที่มุ่งทำให้เกิดความเจริญงอกงามหรือความก้าวหน้า โดยเฉพาะในบริบทขององค์กร การพัฒนาหมายถึงการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถแสดงความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงและยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ในขณะเดียวกัน ในทางพระพุทธศาสนาใช้คำว่า “ภาวนา” ซึ่งมีความหมายว่า การเจริญ หรือการทำให้มีขึ้น อันหมายถึงกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาตน เพื่อทำสิ่งที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และทำสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เจริญยิ่งขึ้น แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาในมิติทางพุทธศาสนาไม่ได้มุ่งเพียงความก้าวหน้าภายนอกเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาภายในของมนุษย์ทั้งด้านจิตใจและปัญญาอีกด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับสาธารณูปการของวัด

การสาธารณูปการถือเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งของเจ้าอาวาสในขอบข่ายงาน 6 ด้าน โดยเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบูรณะซ่อมแซม และการปฏิสังขรณ์เสนาสนะภายในวัด ตลอดจนการดำเนินการด้านการขออนุญาตต่าง ๆ เช่น การขอสร้างวัด การขอตั้งวัด และการขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการในการสร้างและพัฒนาถาวรวัตถุทางพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ การดำเนินงานสาธารณูปการมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากถาวรวัตถุดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความศรัทธาของพุทธบริษัท โดยจะเห็นได้ว่า การบริจาคทรัพย์ในพระพุทธศาสนาส่วนใหญ่มักมุ่งไปที่การก่อสร้างหรือบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนสถานและศาสนวัตถุ อันเป็นการสนับสนุนและธำรงพระพุทธศาสนาให้มั่นคงสืบไป (ใจ บุญชัยมิ่ง, 2560)

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 ใช้คำว่า องค์การสาธารณูปการ ขณะที่บทบัญญัติว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมและระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางในปัจจุบันนิยมใช้คำว่า

การสาธารณูปการ อย่างไรก็ตาม ทั้งสองคำมีความหมายสอดคล้องกัน คือ เป็นการรวมกิจการด้านสาธารณูปการของคณะสงฆ์ไว้ในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ การสาธารณูปการสามารถจำแนกขอบเขตของกิจการได้เป็น 4 ประการ ได้แก่

1. การก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถาน
2. กิจการที่เกี่ยวกับวัด เช่น การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยุบเลิกวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา การยกวัดร้างให้เป็นวัดที่มีพระภิกษุจำพรรษา และการยกวัดราษฎร์ขึ้นเป็นพระอารามหลวง
3. กิจการอื่นของวัด เช่น การจัดงานวัด และการเรี่ยไร
4. การดูแลและบริหารศาสนสมบัติของวัด

ดังนั้น การสาธารณูปการจึงเป็นภารกิจสำคัญของคณะสงฆ์ที่ครอบคลุมทั้งด้านการก่อสร้าง การบริหารจัดการวัด และการดูแลทรัพย์สินทางศาสนา อันมีบทบาทในการสนับสนุนและธำรงพระพุทธศาสนาให้มั่นคงและยั่งยืน (พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ), 2538)

งานสาธารณูปการจึงเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัดในด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้วัดสามารถเอื้อประโยชน์ต่อภารกิจด้านต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน ไม่ว่าจะเป็นการเป็นสถานที่พำนักของพระภิกษุสามเณรเพื่อศึกษาและปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เป็นศูนย์กลางในการประกอบศาสนกิจของประชาชน เช่น การทำบุญ ฟังเทศน์ และปฏิบัติธรรม ตลอดจนเป็นพื้นที่สำหรับกิจกรรมทางสังคมของชุมชน นอกจากนี้ งานสาธารณูปการยังครอบคลุมถึงการดูแลบำรุงรักษาสาธารณสมบัติของวัด การก่อสร้างและบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้มีความเหมาะสม รวมถึงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและโบราณสถาน อันเป็นมรดกสำคัญของสังคมให้คงอยู่สืบไป (ชำเลือง วุฒิจันทร์, 2525)

สรุปได้ว่า สาธารณูปการ หมายถึง การดำเนินงานด้านการก่อสร้างและการบูรณปฏิสังขรณ์ อันเป็นส่วนหนึ่งของระเบียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ส่วนกลางตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการขอสร้างวัด การขอตั้งวัด และการขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา ซึ่งล้วนเป็นกระบวนการสร้างถาวรวัตถุที่มีคุณค่าและก่อให้เกิดศรัทธาในหมู่พุทธบริษัท นอกจากนี้ สาธารณูปการยังครอบคลุมถึงงานพัฒนาวัดในด้านอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้วัดสามารถเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินภารกิจด้านต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน ทั้งในด้านการเป็นศูนย์กลางทางศาสนา การศึกษา การปฏิบัติธรรมและการเป็นพื้นที่กิจกรรมของชุมชน อันส่งผลให้วัดสามารถดำรงบทบาทเป็นสถาบันสำคัญของสังคมได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ภาพรวมและปัญหาเกี่ยวกับสาธารณูปการของวัด

งานสาธารณูปการในยุคปัจจุบันมีลักษณะเป็นศิลปกรรมเชิงวัฒนธรรมแบบผสมผสาน โดยแต่ละวัดมุ่งพัฒนาถาวรวัตถุเพื่อเป็นศูนย์รวมศรัทธาและเป็นแรงจูงใจให้พุทธศาสนิกชนเข้ามาร่วมทำบุญมากยิ่งขึ้น แนวคิดดังกล่าวมิได้ส่งผลเชิงบวกเพียงด้านเดียว หากแต่ยังอาจก่อให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติได้ด้วย ตัวอย่างเช่น การก่อสร้างพระพุทธรูปขนาดใหญ่ของวัดไผ่โรงวัว จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งดำเนินการมาเป็นระยะเวลายาวนานหลายสิบปี แต่ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และในที่สุดโครงสร้างเกิดความเสียหายจนต้องรื้อถอน เนื่องจากข้อผิดพลาดด้านแบบแปลนและโครงสร้างการก่อสร้าง ในทำนองเดียวกัน การก่อสร้างศาลาการเปรียญจตุรมุขของวัดราษฎร์ประชุมชนาราม (วัดท่ามะขาม) จังหวัดกาญจนบุรี แม้จะแล้วเสร็จ แต่กลับพบปัญหาการทรุดตัวและการแตกร้าวของโครงสร้างบางส่วน ซึ่งอาจนำไปสู่ความเสียหายในระยะยาว กรณีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินงานสาธารณูปการจำเป็นต้องอาศัยการวางแผน การออกแบบ และการควบคุมงานก่อสร้างอย่างรอบคอบและเป็นระบบ มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดความสูญเสีย

ทั้งในด้านทรัพยากร งบประมาณ และความเชื่อมั่นของพุทธศาสนิกชนได้ (พระครูเวฬุวันพัฒนาทร ชุตินฺธโร, 2560)

การบริหารจัดการงานสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยหลักการวางแผน การควบคุม และการพัฒนาอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการบูรณปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและการพัฒนาสภาพแวดล้อมของวัดให้มีความสงบร่มรื่น เหมาะสมต่อการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนาชุมชน พร้อมทั้งมุ่งสู่ การเป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม บทบาทของพระสงฆ์มิได้จำกัดอยู่เพียงการทำนุบำรุงรักษาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการอนุรักษ์ศาสนสถานให้มีความมั่นคงถาวร เพื่อคงคุณค่าในฐานะมรดกทางศาสนาและวัฒนธรรม อันเป็นอนุสรณ์สถานที่มีความหมายต่อชนรุ่นหลังสืบไป (พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (2560)

เจ้าอาวาสจึงมีบทบาทสำคัญและภารกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการวัดในทุกมิติ โดยมุ่งส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรในวัดได้ศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินกิจการของวัด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรมการศาสนา ที่ให้ความหมายของการบริหารวัดว่าเป็นการปกครอง บังคับบัญชา กำกับดูแล ตลอดจนการแนะนำสั่งสอนพระภิกษุสามเณรและฆราวาสที่อยู่ในวัดให้ดำรงอยู่ในระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดี ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาที่ส่งผลให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ กล่าวคือ เจ้าอาวาสจำนวนไม่น้อยยังขาดทักษะด้านการบริหารจัดการ ขาดศักยภาพในการพัฒนาวัด และขาดความรู้ในการอบรมสั่งสอนประชาชน อีกทั้งยังมีการปล่อยปละละเลยการปกครองพระภิกษุสามเณรให้ประพฤติปฏิบัติไปตามยถากรรม โดยขาดการศึกษาและฝึกอบรมพระธรรมวินัยอย่างเหมาะสม ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัดโดยรวม (พระอกนิษฐ์ สิริปญฺโญ (อาจวิชัย), (2554)

สรุปได้ว่า ในปัจจุบันแต่ละวัดมีแนวโน้มในการพัฒนาถาวรวัตถุเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำบุญและดึงดูดพุทธศาสนิกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของวัดมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ภายใต้ระเบียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ พระสังฆาธิการจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนแม่บทด้านการก่อสร้างตลอดจนมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานสาธารณูปการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ ปัญหาสำคัญที่ส่งผลให้การบริหารจัดการวัดขาดประสิทธิภาพ ได้แก่ การที่เจ้าอาวาสบางส่วนยังขาดทักษะด้านการบริหารจัดการ ขาดศักยภาพในการพัฒนาวัด รวมถึงขาดความรู้ในการอบรมสั่งสอนประชาชน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่กระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการวัดโดยรวม

แนวทางการใช้อิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสาธารณูปการของวัด

จากข้อจำกัดและปัญหาที่กล่าวมา การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานสาธารณูปการของวัดตามแนวคิดของพระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ) (2538) ซึ่งแบ่งสาธารณูปการออกเป็น 3 ด้าน สามารถสรุปและเรียบเรียงเชิงวิชาการได้ ดังนี้

1. การบูรณะและการพัฒนาวัด

การดำเนินงานด้านการบูรณะและพัฒนาวัดสามารถประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ฉันทะ เป็นความพอใจและความเข้าใจในงานพัฒนา มีใจรักและพร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น วิริยะ เป็นความเพียรพยายามในการแสวงหาแนวทางและดำเนินงานอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมาย จิตตะ เป็นความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ไม่ปล่อยให้การดำเนินงานหยุดชะงัก และวิมังสา เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาความเหมาะสม ความปลอดภัย และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน

2. การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ

ในด้านการก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ อิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ โดยฉันทะ ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มและความพอใจในการดำเนินงานตามความจำเป็นของบริบทพื้นที่ วิริยะ เป็นแรงผลักดันให้เกิดความพยายามในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค จิตตะ เป็นความใส่ใจและรับผิดชอบไม่ผัดวันประกันพรุ่ง และวิมังสา เป็นการวิเคราะห์ วางแผน และตรวจสอบกระบวนการก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ

3. การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด

การดูแลและบริหารจัดการศาสนสมบัติของวัดสามารถประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ได้เช่นกัน โดยฉันทะเป็นความเต็มใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ วิริยะ เป็นความเพียรในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและถูกต้องตามระเบียบ จิตตะ เป็นความเอาใจใส่ หมั่นตรวจตราและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และวิมังสา เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาแยกแยะคุณค่าและประโยชน์ของทรัพย์สิน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิผล

การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในงานสาธารณูปการทั้ง 3 ด้านดังกล่าวช่วยเสริมสร้างกระบวนการบริหารจัดการวัดให้มีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม อันนำไปสู่การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางทางศาสนาและชุมชนได้อย่างยั่งยืน (พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ), 2538)

สรุปได้ว่า การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานสาธารณูปการของวัด ครอบคลุมทั้ง 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ การบูรณะและการพัฒนาวัด การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ และการดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด โดยอาศัยองค์ธรรมทั้ง 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ อิทธิบาท 4 เป็นเสมือนหัวใจของการพัฒนา ได้แก่ การมีความพอใจและรักในงาน (ฉันทะ) การมีความเพียรพยายาม (วิริยะ) การมีความเอาใจใส่และรับผิดชอบ (จิตตะ) และการมีความไตร่ตรองใช้ปัญญา (วิมังสา) ซึ่งเมื่อองค์ธรรมเหล่านี้ทำงานประสานกันอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การพัฒนางานสาธารณูปการของวัดดำเนินไปอย่างเป็นระบบ เกิดประสิทธิผล และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานสาธารณูปการของวัด มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการดำเนินงานด้านดังกล่าวมักเผชิญกับอุปสรรคและปัญหาหลากหลาย ทั้งด้านความรู้ของผู้นำการขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ตลอดจนข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม จากการวิเคราะห์สามารถสรุปแนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในงานสาธารณูปการของวัดได้ 3 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. การบูรณะและการพัฒนาวัด ประยุกต์ใช้ ฉันทะ ในการสร้างความพอใจและความรักในงานพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ดำเนินการ วิริยะ เป็นความเพียรพยายามในการแสวงหาแนวทางและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จิตตะ เป็นความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อการบริหารจัดการ และวิมังสา เป็นการพิจารณาความปลอดภัย ความเหมาะสม และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน

2. การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ ใช้ ฉันทะ เพื่อก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและความพอใจในการดำเนินการตามความจำเป็นของวัด วิริยะ เป็นแรงผลักดันให้เกิดความพยายามแม้พบอุปสรรค จิตตะ เป็นความเอาใจใส่และความรับผิดชอบ ไม่ปล่อยปละละเลย และวิมังสา เป็นการวิเคราะห์ วางแผน และตรวจสอบกระบวนการก่อสร้างอย่างรอบคอบ

3. การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด อาศัย ฉันทะ เป็นความเต็มใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ วิริยะ เป็นความเพียรในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง จิตตะ เป็นความเอาใจใส่ในการดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และวิมังสา เป็นการใช้ปัญญาพิจารณาแยกแยะคุณค่าและความสำคัญของทรัพย์สิน

โดยสรุป อิทธิบาท 4 เป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยเสริมสร้างทั้งแรงจูงใจ ความเพียร ความรับผิดชอบและการใช้ปัญญาในการบริหารจัดการงานสาธารณูปการของวัด ทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว



ภาพที่ 1 การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานสาธารณูปการของวัด

สรุป

บทความวิชาการเรื่อง “อิทธิบาท 4 กับการพัฒนาสาธารณูปการของวัด” มุ่งอธิบายถึงการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารจัดการและพัฒนางานสาธารณูปการของวัดให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน โดยอิทธิบาท 4 อันประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน การพัฒนาสาธารณูปการของวัดครอบคลุม 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1. การบูรณะและการพัฒนาวัด 2. การก่อสร้างและบูรณปฏิสังขรณ์เสนาสนะ และ 3. การดูแลรักษาและจัดการศาสนสมบัติของวัด ซึ่งในแต่ละด้านสามารถประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเพียร ความรับผิดชอบ และการใช้ปัญญาในการวางแผนและแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบนอกจากนี้ บทความยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานสาธารณูปการของวัด เช่น การขาดความรู้ด้านการบริหาร การขาดบุคลากร และข้อจำกัดด้าน

งบประมาณ ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการนำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นแนวทางในการพัฒนา ทั้งในด้านความคิด การปฏิบัติ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น อิทธิบาท 4 จึงมิได้เป็นเพียงหลักธรรมเพื่อการพัฒนาตนเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะงานสาธารณูปการของวัด ให้สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม และนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนของวัดและชุมชนโดยรอบ

เอกสารอ้างอิง

ใจ บุญชัยมิ่ง. (2560). การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัดการจัดการสาธารณูปการในจังหวัดพะเยา. วารสารธรรมทรรศน์, 17(2), 115–126.

ชำเลือง วุฒิจันทร์. (2525). การพัฒนากิจการคณะสงฆ์และการศาสนาเพื่อความมั่นคงแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

พระครูเวฬุวันพัฒนาทร ชุตินฺธโร. (2560). การพัฒนาการบริหารจัดการสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2-03), 203–220.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2551). ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2541). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม.

_____. (2546). พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2547). หลักแม่บทของการพัฒนาตน (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมบัณฑิต. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2560). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชรัตนมุนี (ชัยวัฒน์ ปญฺญาสิริ). (2538). การจัดการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ของวัด. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.

พระอกนิษฐ์ สิริปญฺโญ (อาจวิชัย). (2554). การบริหารจัดการด้านสาธารณูปการของพระสังฆาธิการในอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มาณพ พลไพรินทร์. (2541). คู่มือบริหารกิจการคณะสงฆ์. กรุงเทพฯ: กรมการศาสนา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

สมพร เทพสิทธา. (2540). คุณธรรมและจริยธรรม. กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์.

Rothwell, W. J. & Kazanas, H. C. (1992). ASTD Reference Guide to Professional Human Resource Development Roles and Competencies. Volume II (2nd ed.). Amherst. MA: HRD Press.

Swanson, R. A. & Holton, E. F. III. (2001). Foundations of Human Resource Development. San Francisco. USA: Berrett-Koehler Publisher.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสมัยใหม่

HUMAN RESOURCE TECHNOLOGY FOR ORGANIZATIONAL CHANGE MANAGEMENT IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONS

ภัททิยา ชาญชัยธานนท์[1*], มัญช์ณณิชา นันทรัฐปิติโภคิน[2]
Pattiya Chanchaitanont[1*], Munnanicha Nantaratpitipokin[2]
[1]บริษัท สมาร์ทวันดิสทริบิวเตอร์ จำกัด
[1]Smart One Distributor Co., Ltd.
[2]กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ กองทัพอากาศ
[2]Directorate of Education and Training, Royal Thai Air Force
[*]Corresponding Author E-mail: pattiyach@hotmail.com
Received April 26, 2026; Revised June 5, 2026; Accepted June 15, 2026

บทคัดย่อ

เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสมัยใหม่บริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีทิศทาง โดยเฉพาะเมื่อการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลส่งผลต่อโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บทความวิชาการนี้สังเคราะห์บทบาทของเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์จึงถูกพิจารณาในฐานะองค์ประกอบที่ประสานข้อมูล ระบบงาน กระบวนการบริหารบุคลากร และพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งยังช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ปรับบทบาทจากงานสนับสนุนเชิงปฏิบัติการไปสู่การเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และการตัดสินใจบนฐานข้อมูล สาระสำคัญของบทความชี้ให้เห็นว่า เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพงาน HR ผ่านระบบดิจิทัล เช่น HRIS, AI, Big Data และ Cloud รวมถึงสนับสนุนการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การพัฒนาทักษะ การลดแรงต้าน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยนำแนวคิดของ Lewin มาอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลง ใช้แนวคิดของ Kotter เป็นแนวทางขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติ และใช้แนวคิดของ Judson พิจารณาผลกระทบต่อบุคลากร จนนำไปสู่การเสนอ HR Technology ในฐานะกลไกที่เชื่อมโยงคน กระบวนการ และเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการปรับตัว การใช้ข้อมูลในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร ถึงกระนั้นการใช้เทคโนโลยียังมีข้อจำกัดด้านต้นทุน ความพร้อมของบุคลากร คุณภาพข้อมูล ความเป็นส่วนตัว จริยธรรม และมิติด้านมนุษยสัมพันธ์ จึงควรดำเนินควบคู่กับการพัฒนาทักษะดิจิทัล การสื่อสารที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการกำกับดูแลอย่างเหมาะสม เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเกิดผลในทางปฏิบัติและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์, การบริหารการเปลี่ยนแปลง, องค์กรสมัยใหม่

Abstract

Human Resource Technology serves as an important mechanism that enables modern organizations to manage change in a clear and strategic direction, particularly when digital

transformation continuously affects organizational structures, work processes, and employee behavior. This academic article synthesizes the role of Human Resource Technology in change management by explaining the relationship between digital technology development and human resource management in an increasingly complex context. Human Resource Technology is therefore considered a coordinating component that integrates data, work systems, human resource management processes, and employee behavior in alignment with organizational goals. It also enables the human resource function to shift from an operational support role toward a strategic mechanism that promotes learning, capability development, and data-driven decision-making. The main content of this article indicates that Human Resource Technology plays a role in enhancing the efficiency of HR functions through digital systems such as HRIS, AI, Big Data, and Cloud, while also supporting data-driven decision-making, skill development, resistance reduction, and employee participation in the change process. The article applies Lewin's concept to explain the change process, Kotter's concept as a practical approach for driving change, and Judson's concept to consider the impacts on employees. These concepts lead to the proposal of HR Technology as a mechanism that connects people, processes, and technology to support adaptation, the use of data in work, and the development of an organizational learning culture. Nevertheless, the use of technology still involves limitations related to cost, employee readiness, data quality, privacy, ethics, and the human relations dimension. Therefore, the use of Human Resource Technology in change management should be implemented alongside digital skill development, clear communication, employee participation, and appropriate governance so that change can be realized in practice and contribute to sustainable organizational development.

Keywords: HR Technology, Change Management, Contemporary Organizations

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กรสมัยใหม่ ทั้งในด้านประสิทธิภาพ กระบวนการทำงาน และความสามารถในการแข่งขัน องค์กรมิได้เพียงนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มผลิตภาพเท่านั้น หากยังใช้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงโครงสร้างและพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงศักยภาพของเทคโนโลยีกับผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมของพนักงาน งานศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงาน โดยมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่เป็นตัวแปรสำคัญในการถ่ายทอดศักยภาพของเทคโนโลยีไปสู่ผลลัพธ์ขององค์การ (Lou et al., 2024)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคข้อมูลสารสนเทศจึงพัฒนาไปสู่บทบาทเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การ โดยเน้นการออกแบบระบบและกระบวนการที่สนับสนุนการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย, 2559) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนการเปลี่ยนผ่านขององค์การจากระบบแบบลำดับชั้นไปสู่องค์การแบบมีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ ความร่วมมือ

และนวัตกรรม ขณะเดียวกัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน เพิ่มความแม่นยำของข้อมูล และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์การ

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลยังส่งผลต่อโครงสร้างแรงงานและความต้องการด้านทักษะของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ และการวิเคราะห์ข้อมูล ได้เข้ามาปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและลักษณะของงานในหลายมิติ งานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนถูกลดบทบาท ขณะที่งานใหม่ต้องอาศัยทักษะขั้นสูง เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี (Brynjolfsson & McAfee, 2014) ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงเชิงเทคโนโลยี แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของบุคลากรที่ต้องอาศัยการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม แม้งานวิชาการที่ผ่านมาได้กล่าวถึงบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง แต่ยังพบข้อจำกัดในการอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างทั้งสองแนวคิดในลักษณะเชิงกลไก โดยเฉพาะการอธิบายว่าการใช้เทคโนโลยีสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรได้อย่างไรอย่างเป็นระบบ การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีดิจิทัลกับแนวปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอในเชิงบูรณาการ (Shiferaw & Birbirsa, 2025) ดังนั้น การสังเคราะห์กรอบแนวคิดที่อธิบายบทบาทของเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ในฐานะกลไกการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นประเด็นที่มีความจำเป็นทั้งในเชิงทฤษฎีและการประยุกต์ใช้

บทบาทของเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้ส่งผลโดยตรงต่อสภาพแวดล้อมและรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร ทำให้องค์กรจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสำคัญ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) การประมวลผลแบบคลาวด์ (Cloud Computing) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) ซึ่งมีบทบาทในการยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหา พัฒนา และบริหารบุคลากรให้มีความรวดเร็ว แม่นยำ และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากยิ่งขึ้น (Hecklau et al., 2016) ภายใต้บริบทดังกล่าว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและการปฏิวัติทางอาชีพ (Career Disruption) ส่งผลให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องปรับบทบาทและกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีบุคลากรในองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการสะท้อนผลของการนำเทคโนโลยีมาใช้ (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562)

Siocon & Boatman (2026) อธิบายว่า เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ หรือ HR Technology หมายถึง เครื่องมือ ซอฟต์แวร์ แพลตฟอร์ม และแอปพลิเคชันที่ใช้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดวงจรชีวิตของพนักงาน ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความผูกพันของพนักงาน ไปจนถึงการออกจากงาน โดยมีประโยชน์ในการลดภาระงานธุรการ เพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำ สนับสนุนการตัดสินใจบนฐานข้อมูล และยกระดับประสบการณ์ของพนักงาน อย่างไรก็ดี การใช้ HR Technology ยังมีข้อจำกัดด้านการเชื่อมต่อกับระบบเดิม ต้นทุนการนำระบบมาใช้ การยอมรับของผู้ใช้งาน คุณภาพและอคติของข้อมูล รวมถึงงาน HR บางประเภทที่ยังต้องอาศัยมนุษยสัมพันธ์และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ทั้งนี้ แนวโน้มสำคัญของ HR Technology จะมุ่งไปสู่การใช้ปัญญาประดิษฐ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคาดการณ์ ระบบคลาวด์ การบริหารบุคลากรบนฐานทักษะ และการใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบ

เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์จึงอาจพิจารณาได้ว่าเป็นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างครบวงจร ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล ไปจนถึงการรักษาบุคลากร โดยอาศัยข้อมูลและนวัตกรรมเป็นฐานในการตัดสินใจ ส่งผลให้การบริหารงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรมากยิ่งขึ้น (พัชราภา โพธิ์อ่อง, 2561) นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในรูปแบบ Social, Mobile, Analytics และ Cloud (SMAC) ยังช่วยเชื่อมโยงข้อมูลและกระบวนการต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนบทบาทจากงานสนับสนุนเชิงปฏิบัติการไปสู่การเป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่องค์กร (ศรัณย์ ชูเกียรติ, 2559) ขณะเดียวกัน เทคโนโลยีดังกล่าวยังมีบทบาทสำคัญในการผลักดันรูปแบบการทำงานใหม่ เช่น Digital Workplace ที่เอื้อต่อการทำงานแบบยืดหยุ่น การทำงานทางไกล และการเชื่อมโยงข้อมูลแบบไร้พรมแดน ซึ่งส่งผลให้บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เปลี่ยนจากผู้ควบคุมไปสู่ผู้สนับสนุนการทำงาน การเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตลอดจนช่วยยกระดับประสบการณ์ของพนักงานและสร้างความผูกพันต่อองค์กร (พลวศิษฐ หล้ากาศ, 2564) แม้ว่าเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ แต่อาจยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ความไม่สอดคล้องของแผนพัฒนาบุคลากรและข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ประพฤทธิ์ สุขใย, 2556)

โดยสรุป เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบและแพลตฟอร์มดิจิทัลที่นำมาใช้สนับสนุนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดวงจรชีวิตของพนักงาน ตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการสร้างความผูกพันและการรักษาบุคลากร โดยมีบทบาทสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผ่านระบบดิจิทัล 2. การสนับสนุนการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และ 3. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเทคโนโลยีมิได้เป็นเพียงเครื่องมือเชิงเทคนิค แต่เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเป็นระบบ

ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง

จากบทบาทของเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่า เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อทั้งโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การทำความเข้าใจแนวคิดและทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็น เพื่ออธิบายกลไกและกระบวนการที่องค์กรใช้ในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Bridges (2003) ได้นิยามคำว่า การเปลี่ยนแปลง (Change) คือ การปรับตัวที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น การกำหนดกลยุทธ์ทางธุรกิจใหม่ การควบรวมกิจการ หรือการเปลี่ยนผู้นำ ซึ่งมักเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงประจักษ์ขององค์การเป็นหลัก ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Lewin (1951) กระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะการยอมรับความจำเป็น (Unfreezing) ซึ่งเป็นการละลายพฤติกรรมหรือวิธีปฏิบัติเดิม ลดแรงต้าน และสร้างความเข้าใจในเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง ระยะการดำเนินการเปลี่ยนแปลง (Movement) ที่มุ่งใช้วิธีการ เทคนิคและแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้เกิดพฤติกรรมใหม่ และระยะการทำให้คงที่ (Refreezing) ซึ่งเป็นการทำให้การเปลี่ยนแปลงฝังรากลึกและกลายเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างยั่งยืน โดยแนวคิดร่วมสมัยให้ความสำคัญกับ

การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ Lewin (1947) ยังชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องอาศัยกลยุทธ์สำคัญ ซึ่งประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจ การอธิบายเหตุผลและความจำเป็น ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการออกแบบและดำเนินการเปลี่ยนแปลง ต่อมา Judson (1991) ได้อธิบายว่า ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงนั้นมี 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ และด้านสังคม ซึ่งมักเกิดปัญหาเมื่อองค์กรละเลยการพิจารณาผลกระทบด้านจิตใจและสังคม องค์กรจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่การวางแผน การสื่อสาร การสร้างการยอมรับ การขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย ไปจนถึงการทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ ทั้งนี้ ทัศนคติของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ อาทิ อารมณ์ ความมั่นคงภายใน ความเชื่อและบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ความไว้วางใจ ประสบการณ์ที่ผ่านมา ระดับภัยคุกคาม ความเข้าใจและความคาดหวัง ตลอดจนวิธีการนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ ซึ่งล้วนส่งผลต่อการยอมรับและการปรับตัวในระดับบุคคลและองค์กร ในเวลาต่อมา Kotter (1996) ได้นำทฤษฎีของ Lewin มาต่อยอดพัฒนาเป็นทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการประยุกต์ใช้กับองค์กรสมัยใหม่ ประกอบด้วย 1. การสร้างความรู้สึกเร่งด่วน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความจำเป็น 2. การสร้างทีมแกนนำที่เข้มแข็งและมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อน 3. การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับทิศทางองค์กร 4. การสื่อสารวิสัยทัศน์ ให้ตรงประเด็นและเข้าใจง่าย 5. การใช้อำนาจและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการให้อำนาจตัดสินใจและขจัดอุปสรรค 6. การสร้างชัยชนะระยะสั้น เพื่อเป็นแรงจูงใจและลดแรงต้าน 7. การต่อยอดการเปลี่ยนแปลง ด้วยการขยายผลอย่างต่อเนื่อง และ 8. การทำให้การเปลี่ยนแปลงยั่งยืนโดยปลูกฝังให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรและเชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Lewin, Judson และ Kotter

ทฤษฎี	แนวคิดหลัก	สาระสำคัญ
Lewin (1951)	การเปลี่ยนแปลง 3 ระยะ ได้แก่ Unfreezing, Movement, Refreezing	เน้นการปรับพฤติกรรมและสร้างสมดุลใหม่
Judson (1991)	ผลกระทบ 3 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงาน, จิตใจ, สังคม	เน้นผลกระทบด้านจิตใจและสังคม รวมถึงทัศนคติ
Kotter (1996)	การเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอน พัฒนาจาก Lewin	เน้นการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบและฝังในวัฒนธรรมองค์กร

จากตารางที่ 1 ผู้เขียนสังเคราะห์ได้ว่า ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Lewin มีจุดแข็งอยู่ที่โครงสร้างที่เรียบง่าย ชัดเจน และถือเป็นรากฐานสำคัญของแนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดคือยังไม่ลงลึกในเชิงปฏิบัติและอาจไม่ครอบคลุมต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อน ขณะที่ทฤษฎีของ Judson เน้นการอธิบายผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในมิติด้านการปฏิบัติงาน จิตใจ และสังคม รวมทั้งให้ความสำคัญกับบทบาทของทัศนคติและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งถือเป็นจุดเด่นสำคัญ แต่ข้อจำกัด คือขาดการกำหนดกระบวนการที่มีลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน สำหรับทฤษฎีของ Kotter ได้พัฒนาต่อยอดจากแนวคิดของ Lewin โดยนำเสนอขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง 8 ขั้นตอนที่ครอบคลุมเป็นระบบ และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในองค์กรยุคใหม่ แม้จะมีข้อจำกัดในด้านความซับซ้อนและการใช้ทรัพยากรจำนวนมาก แต่ก็ถือว่าเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงในบริบทที่ต้องการความต่อเนื่องและยั่งยืน

ดังนั้นทั้งสามทฤษฎีจึงมีคุณค่าในมิติที่แตกต่างกันและสามารถนำมาใช้เสริมกันได้ตามความเหมาะสมของบริบทองค์กร

กลไกเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสมัยใหม่

จากแนวคิดการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์สามารถอธิบายได้ในฐานะ “กลไกสำคัญ” ที่ใช้ขับเคลื่อนและกำกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยเทคโนโลยีทำหน้าที่เชื่อมโยงโครงสร้าง กระบวนการ และพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางใหม่ขององค์กร ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก้าวสู่บทบาทที่มุ่งสร้างความพร้อม ลดแรงต้าน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลง (Kotter, 1996; Judson, 1991)

เมื่อพิจารณาตามแนวคิดของ Lewin (1951) เทคโนโลยีสามารถอธิบายบทบาทได้อย่างชัดเจนในแต่ละระยะของการเปลี่ยนแปลง ระยะ Unfreezing ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) และเครื่องมือสื่อสารดิจิทัลช่วยสร้างความเข้าใจและลดแรงต้านของบุคลากร ระยะ Movement เทคโนโลยี เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) สนับสนุนการตัดสินใจ การพัฒนาทักษะ และการปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางใหม่ขององค์กร ส่วนระยะ Refreezing เทคโนโลยีช่วยรักษาความต่อเนื่องของการเปลี่ยนแปลงผ่านระบบประเมินผล การติดตาม และการจัดการความรู้ ทำให้พฤติกรรมใหม่ฝังตัวเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานขององค์กร

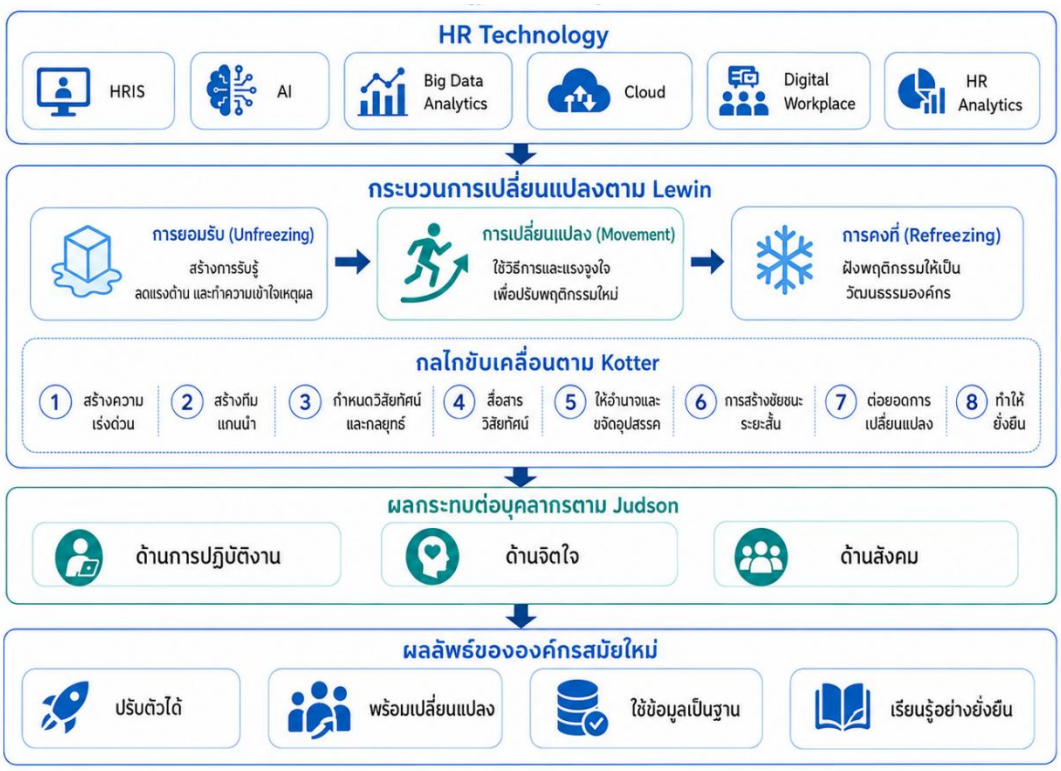
เทคโนโลยียังทำหน้าที่เชื่อม “คน” กับ “ระบบงาน” ผ่านการใช้ข้อมูลเป็นฐานในการบริหารงาน เครื่องมืออย่าง HR Analytics ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการวิเคราะห์พฤติกรรมบุคลากรและกำหนดแนวทางด้านทรัพยากรมนุษย์ได้ชัดเจนขึ้น (Marler & Boudreau, 2017) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะใหม่อย่าง Reskilling และ Upskilling เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีและรูปแบบงานที่เปลี่ยนแปลง (Brynjolfsson & McAfee, 2014) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการปรับตัวขององค์กร (ประคอง สุคนธจิตต์, 2562; พัชราภา โพธิ์อ่อง, 2561) อีกทั้งเทคโนโลยีสนับสนุนรูปแบบการทำงานใหม่ เช่น Digital Workplace ที่เอื้อต่อความยืดหยุ่น การทำงานทางไกล และการเชื่อมโยงข้อมูล ส่งผลให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลและทำงานร่วมกันได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งช่วยยกระดับประสบการณ์และความผูกพันต่อองค์กร (พลวศิษฐ หล้ากาศ, 2564) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีรูปแบบ Social, Mobile, Analytics และ Cloud (SMAC) ยังช่วยให้กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมโยงและคล่องตัว ส่งผลให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ก้าวสู่บทบาทพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ (ศรัณย์ ชูเกียรติ, 2559) แต่การนำเทคโนโลยีมาใช้ยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะโครงสร้างองค์กร งบประมาณ และความพร้อมของบุคลากร ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน หากขาดการวางแผนและการจัดการที่เหมาะสม (ประพฤทธิ์ สุขใย, 2556)

โดยสรุป เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ทำหน้าที่เป็นกลไกที่เชื่อมโยงคน กระบวนการ และเทคโนโลยีเข้าด้วยกัน ช่วยให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรดำเนินไปอย่างมีทิศทาง เกิดความคล่องตัว และสนับสนุนการปรับตัวขององค์กรต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ (HR Technology) และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ผู้เขียนสังเคราะห์ได้ว่า HR Technology ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพงานบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกที่ช่วยเชื่อมโยงข้อมูล กระบวนการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับ

ทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ดังนั้น องค์ความรู้ใหม่ที่นำเสนอจึงมุ่งอธิบายการใช้ HR Technology เป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยแนวคิดของ Lewin เป็นฐานในการอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลง แนวคิดของ Kotter เป็นแนวทางขับเคลื่อนเชิงปฏิบัติ และแนวคิดของ Judson เป็นมุมมองในการพิจารณาผลกระทบต่อบุคลากร อันนำไปสู่การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การใช้ข้อมูลในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กลไกเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสมัยใหม่
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการเชื่อมโยงข้อมูล ระบบงาน และการบริหารบุคลากรเข้ากับกระบวนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยแนวคิดของ Lewin ช่วยอธิบายลำดับของการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่การเตรียมความพร้อม การดำเนินการเปลี่ยนแปลง และการทำให้การเปลี่ยนแปลงคงอยู่ ขณะที่แนวคิดของ Kotter ช่วยให้เห็นแนวทางการขับเคลื่อนในเชิงปฏิบัติ และแนวคิดของ Judson ช่วยพิจารณาผลที่เกิดขึ้นต่อบุคลากรทั้งด้านการปฏิบัติงาน จิตใจ และสังคม เมื่อนำองค์ประกอบดังกล่าวมาเชื่อมโยงกัน จึงทำให้เห็นว่า การใช้ HR Technology จะเกิดผลต่อองค์กรได้อย่างแท้จริง เมื่อสามารถทำให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลง ใช้ข้อมูลในการทำงาน และพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

สรุป

เทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงขององค์กรสมัยใหม่ ทั้งในฐานะเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานบุคคล และในฐานะกลไกที่ช่วยเชื่อมโยงข้อมูล กระบวนการทำงาน

และพฤติกรรมของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่า เทคโนโลยีมีส่วนสนับสนุนกระบวนการเปลี่ยนแปลงในทุกระยะ ตั้งแต่การสร้างการรับรู้และลดแรงต้าน การปรับพฤติกรรม ไปจนถึงการทำให้แนวปฏิบัติใหม่ดำเนินต่อไปได้ โดยมีเครื่องมือสำคัญ เช่น HR Analytics และแพลตฟอร์มดิจิทัล เป็นกลไกสนับสนุนการตัดสินใจ การพัฒนาทักษะและการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ การใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มิได้ขึ้นอยู่กับระบบเพียงด้านเดียว หากแต่ต้องอาศัยการพัฒนาทักษะดิจิทัล การออกแบบกระบวนการทำงานให้เหมาะกับบริบท และการสร้างความเข้าใจร่วมต่อทิศทางการเปลี่ยนแปลง

การนำเทคโนโลยีทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดผลดีหลายประการ ได้แก่ การเพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการบริหารงานบุคคล การสนับสนุนการตัดสินใจบนฐานข้อมูล การลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน การส่งเสริมทักษะของบุคลากร และการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ดี การใช้เทคโนโลยีดังกล่าวยังมีข้อจำกัดที่ควรพิจารณา เช่น ต้นทุนการลงทุนระบบ ความไม่พร้อมของบุคลากร การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปัญหาคุณภาพและอคติของข้อมูล ความเสี่ยงด้านความเป็นส่วนตัวและจริยธรรม ตลอดจนการพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปจนลดทอนมิติด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น องค์กรจึงควรใช้เทคโนโลยีในฐานะเครื่องมือสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ควบคู่กับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสื่อสารที่ชัดเจน และการกำกับดูแลอย่างมีจริยธรรม เพื่อให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

ประคอง สุคนธจิตต์. (2562). ทรัพยากรมนุษย์ ยุค 4.0. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นายเรืออากาศ, 7, 17-28.

ประพฤทธิ์ สุขใย. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1 เพื่อรองรับประชาคมอาเซียน (รายงานการศึกษาส่วนบุคคล หลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.

พลวศิษฐ หล้ากาศ. (2564). ประเด็นความท้าทายที่มีต่อบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(2), 251-260.

พัชราภา โพธิ์อ่อง. (2561). เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วาสนา ศรีอัครลาภ และจิราวรรณ คงคล้าย. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การแห่งยุคสารสนเทศสู่องค์การยุคใหม่ในอนาคต. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 9(2), 1901-1911.

ศรัณย์ ชูเกียรติ. (2559). SMAC: กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอิทธิพลต่อธุรกิจ (ตอนที่ 1). สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2569 จาก https://account.cbs.chula.ac.th/2016/10/19/smac.

Bridges, W. (2003). Managing Transitions: Making the Most of Change (2nd ed.). New York: Da Capo Press.

Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014). The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. Business Horizons, 5, 685-688.

Hecklau, F. et al. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. Procedia CIRP, 54, 1-6.

Judson, A. (1991). Changing Behavior in Organizations: Minimizing Resistance to Change. Cambridge, MA: Basil Blackwell.

Kotter, J. P. (1996). Leading Change. Boston: Harvard Business School Press.

Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics II: Channels of Group Life; Social Planning and Action Research. Human Relations, 1(2), 143-153.

_____. (1951). Field Theory in Social Science: Selected Theoretical Papers. New York: Harper & Row.

Lou, Y. et al. (2024). Assessing the Role of HRM and HRD in Enhancing Sustainable Job Performance and Innovative Work Behaviors through Digital Transformation in ICT Companies. Sustainability, 16(12), 5162.

Marler, J. H. & Boudreau, J. W. (2017). An Evidence-Based Review of HR Analytics. The International Journal of Human Resource Management, 28(1), 3-26.

Shiferaw, R. M. & Birbirsa, Z. A. (2025). Digital Technology and Human Resource Practices: A Systematic Literature Review. Heliyon, 11(2), 1-12.

Siocon, G. & Boatman, A. (2026). What Is HR Technology? Benefits, Examples and Implementation in 2026. Retrieved June 4, 2026, from https://www.aihr.com/blog/hr-technology/.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

การออกแบบงานยุคปัญญาประดิษฐ์: แนวทางการกำกับการใช้ AI ด้วยหลักพละ 4

JOB DESIGN IN THE ARTIFICIAL INTELLIGENCE ERA: GUIDELINES FOR AI GOVERNANCE BASED ON THE FOUR POWERS

วสุชาติ มีบุญมี[1*], โศภิษฐ์ บุญทอง[2]
Vasuchart Meeboonmee[1*], Sophit Bunthong[2]
[1]บริษัท เมทิส อินเตอร์เทรด จำกัด
[1]Metis Intertrade Co., Ltd.
[2]บริษัท คริปโตพร็อพ จำกัด
[2]Cryptoprop Co., Ltd.
[*]Corresponding Author E-mail: salisa.mcu@gmail.com
Received April 28, 2026; Revised May 22, 2026; Accepted June 1, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาการออกแบบงานในยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และเสนอแนวทางการกำกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ด้วยหลักพละ 4 โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารและสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การออกแบบงานเพื่อรองรับปัญญาประดิษฐ์ การกำกับดูแล AI การทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับปัญญาประดิษฐ์ และหลักพละ 4 จากการสังเคราะห์พบว่า ปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบงานขององค์กร ทั้งการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบ การสนับสนุนการตัดสินใจ และการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การนำ AI มาใช้จึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดภาระงาน บทบาท ความรับผิดชอบ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ยังมีข้อจำกัดและความเสี่ยงหลายด้าน เช่น คุณภาพของข้อมูล ความไม่โปร่งใสของระบบ อคติของข้อมูล การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไป และผลกระทบต่อบทบาทของมนุษย์ในการทำงาน บทความนี้เสนอว่า หลักพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ สามารถนำมาใช้เป็นกลไกกำกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเป็นระบบ โดยปัญญาพละกำกับความถูกต้องของข้อมูล เหตุผลของผลลัพธ์ และความเหมาะสมของ AI Use Case วิริยพละกำกับการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง อนวัชชพละกำกับความโปร่งใส ความเป็นธรรม การลดอคติ และความรับผิดชอบของผู้ใช้ระบบ ส่วนสังคหพละกำกับการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการสร้างความเข้าใจระหว่างมนุษย์กับปัญญาประดิษฐ์ องค์ความรู้ที่นำเสนอ คือ โมเดลการกำกับปัญญาประดิษฐ์ด้วยหลักพละ 4 ผ่านความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ซึ่งอธิบายการเชื่อมโยงระหว่างการใช้เทคโนโลยี การออกแบบงาน และการกำกับดูแลด้านจริยธรรม เพื่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และยั่งยืนในองค์กรยุคดิจิทัล

คำสำคัญ: การออกแบบงาน, ปัญญาประดิษฐ์, การกำกับดูแล, พละ 4

Abstract

This academic article aims to examine job design in the era of Artificial Intelligence (AI) and to propose an approach to governing AI use based on the Four Powers. The article

employs documentary study and conceptual synthesis, drawing on concepts related to AI-oriented job design, AI governance, human–AI collaboration, and the Four Powers. The synthesis shows that AI plays an important role in transforming organizational work, particularly in data analysis, auditing, decision support, and work process improvement. The use of AI therefore involves not only technology adoption, but also the redesign of tasks, roles, responsibilities, and workforce competencies so that personnel can work appropriately with intelligent systems. AI use also involves several limitations and risks, such as data quality problems, lack of system transparency, data bias, personal data violations, over-reliance on technology, and impacts on the human role in work processes. This article proposes that the Four Powers, namely wisdom, effort, integrity, and social harmony, can be applied as a systematic mechanism for governing AI use. Wisdom governs data accuracy, the reasoning behind AI outputs, and the appropriateness of AI use cases. Effort supports continuous monitoring, evaluation, and system improvement. Integrity promotes transparency, fairness, bias reduction, and accountability among system users. Social harmony encourages participation, communication, and mutual understanding between humans and AI. The key contribution of this article is an AI governance model based on the Four Powers, explained through the relationship among input, process, and output. This model links technology use, job design, and ethical governance, leading to AI use that is efficient, transparent, fair, accountable, and sustainable in digital organizations.

Keywords: Job Design, Artificial Intelligence, Governance, Four Powers

บทนำ

ความก้าวหน้าและวิวัฒนาการของปัญญาประดิษฐ์เป็นกระบวนการที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีที่สามารถเลียนแบบสติปัญญาของมนุษย์ได้ ทั้งในด้านการเรียนรู้ การให้เหตุผล การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา อีกทั้งยังสามารถประมวลผลข้อมูลจำนวนมากและดำเนินงานซ้ำ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในหลากหลายด้าน ทั้งด้านธุรกิจ การเงิน การแพทย์ และการบริการ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), 2567)

ในบริบทขององค์กร ปัญญาประดิษฐ์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน โดยช่วยสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และการดำเนินงานอัตโนมัติ ส่งผลให้บทบาทของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป โดยองค์กรมีแนวโน้มต้องการบุคลากรที่มีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการใช้และควบคุมเทคโนโลยีมากขึ้น ขณะเดียวกัน การพึ่งพา AI มากเกินไปอาจทำให้ศักยภาพของมนุษย์ลดลง รวมถึงก่อให้เกิดปัญหาด้านลิขสิทธิ์ ความน่าเชื่อถือ และคุณภาพของผลลัพธ์ (พิธาน ธนเศรษฐทรัพย์, 2561; ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน), 2568)

การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ยังส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและทัศนคติของบุคลากร โดยบางส่วนอาจไม่ยอมรับหรือไม่พร้อมปรับตัวต่อการทำงานร่วมกับ AI ขณะที่บุคลากรที่มีทัศนคติเชิงบวกจะสามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ในการนำ AI มาใช้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย ขอบเขต

และกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น (พงศกร สิทธิพงศ์, 2568; แพรวา เอื้อวิชาเลิศ, 2566) ในขณะเดียวกัน แนวคิดการกำกับดูแลปัญญาประดิษฐ์ (AI Governance) ได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นกรอบในการควบคุมและบริหารการใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบ โดยมุ่งเน้นหลักการสำคัญ ได้แก่ ความโปร่งใส ความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ และจริยธรรม รวมถึงการบริหารความเสี่ยงของระบบ เช่น อคติของข้อมูลและความคลาดเคลื่อนของผลลัพธ์ ซึ่งจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (Big Data Institute, 2568)

จากสถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ปัญญาประดิษฐ์จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร แต่ยังขาดกรอบแนวคิดในการกำกับการใช้เทคโนโลยีที่สามารถเชื่อมโยงมิติด้านเทคโนโลยีกับด้านจริยธรรมและคุณค่าของมนุษย์ เนื่องด้วยงานด้าน AI Governance ส่วนใหญ่เน้นกฎหมาย มาตรฐานทางเทคนิค ความปลอดภัยของข้อมูล ความโปร่งใส และการบริหารความเสี่ยง แต่ยังขาดกรอบจริยธรรมเชิงพุทธที่เชื่อมโยงกับการออกแบบงาน บทบาทมนุษย์ และการกำกับการใช้ AI ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ในบริบทบทความนี้ ผู้เขียนจึงเสนอหลักพละ 4 ที่ประกอบด้วย ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละและสังคหพละ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านการคิด การกระทำ ความสุจริต และความสัมพันธ์ทางสังคม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) เพื่อนำมาใช้เป็นหลักในการกำกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเป็นระบบ บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการออกแบบงานในยุคปัญญาประดิษฐ์ และเสนอแนวทางการกำกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ด้วยหลักพละ 4 โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบโมเดลการกำกับปัญญาประดิษฐ์เชิงพุทธ ซึ่งสามารถใช้เป็นกรอบในการประยุกต์ใช้ในองค์กรยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

การออกแบบงานเพื่อรองรับปัญญาประดิษฐ์ในองค์กร

ศูนย์ธรรมาภิบาลปัญญาประดิษฐ์ (2569) ได้จัดทำหนังสือ AI Job Redesign Guideline ซึ่งผู้เขียนได้ทบทวนและพบว่า ปัญญาประดิษฐ์ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ทั้งด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การสนับสนุนการตัดสินใจ และการดำเนินงานอัตโนมัติ ส่งผลให้งานจำนวนมากมีลักษณะเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะซ้ำหรือใช้ข้อมูลจำนวนมาก ขณะที่งานที่ต้องใช้การคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ และความเข้าใจบริบทยังคงเป็นบทบาทสำคัญของมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะระดับงานเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงไปสู่โครงสร้างงาน บทบาทหน้าที่ และสมรรถนะของบุคลากร ทำให้องค์กรต้องทบทวนว่า “บทบาท หน้าที่ และทักษะของบุคลากรควรปรับอย่างไร” ในบริบทที่ AI เข้ามามีบทบาทมากขึ้น

แนวคิดการออกแบบงานเพื่อรองรับปัญญาประดิษฐ์ (AI Job Redesign) จึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการปรับโครงสร้างงาน ภาระงาน และบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี โดยมุ่งให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับ AI อย่างเหมาะสม ภายใต้หลักการที่มนุษย์ยังคงเป็นผู้รับผิดชอบผลลัพธ์ของงาน แนวทางดังกล่าวไม่ได้มุ่งแทนที่มนุษย์ แต่เน้นการทบทวนอย่างเป็นระบบว่า ในกระบวนการทำงานหนึ่ง ๆ ส่วนใดเหมาะสมต่อการใช้ AI โดยเฉพาะภาระงานที่มีลักษณะซ้ำ ใช้เวลามาก หรืออาศัยการประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก ขณะที่งานที่ต้องใช้ดุลยพินิจ การสื่อสาร และความเข้าใจเชิงบริบทยังคงต้องอาศัยบทบาทของมนุษย์

ผู้เขียนเห็นว่า จุดตั้งต้นของการออกแบบงานคือ AI Use Case ซึ่งหมายถึงงานหรือกระบวนการที่องค์กรต้องการนำ AI มาใช้เพื่อแก้ปัญหา เพิ่มประสิทธิภาพ หรือยกระดับผลลัพธ์ โดย AI Use Case

ทำหน้าที่กำหนดขอบเขตของกระบวนการ ภาระงาน และกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และเป็นปัจจัยนำเข้าสำคัญของการออกแบบงานใหม่ เมื่อกำหนด AI Use Case แล้ว องค์กรจำเป็นต้องพิจารณาผลกระทบที่เชื่อมโยงกันใน 3 มิติ ได้แก่

1. มิติภาระงาน (Task) เป็นการวิเคราะห์ว่า ภาระงานใดได้รับผลกระทบจาก AI และ AI จะเข้ามาช่วยดำเนินงานส่วนใดบ้าง ทั้งในลักษณะการทำงานแทนที่มนุษย์ การสนับสนุนการทำงาน หรือการเพิ่มความแม่นยำของกระบวนการเดิม มิตินี้ช่วยให้องค์กรเห็นชัดว่า งานใดเหมาะสมต่อการใช้ AI และงานใดยังคงต้องอาศัยดุลยพินิจของมนุษย์

2. ระดับบทบาทงาน (Job/Role) เป็นการปรับบทบาทและความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจนว่า งานใดบุคลากรต้องดำเนินการเอง งานใดต้องตรวจสอบหรือกำกับผลลัพธ์จาก AI และงานใดสามารถให้ระบบดำเนินการแทนได้

3. ระดับการสร้างสมรรถนะและการพัฒนาคน (Skills Development) เป็นการกำหนดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับ AI พร้อมจัดทำแนวทาง Reskill และ Upskill เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการตระหนักรู้ความเสี่ยงด้านข้อมูล กฎหมาย และจริยธรรม

ความสามารถของ AI (AI Capability) สามารถจำแนกเป็น 16 ประเภทตามแนวทางของ NIST (Theofanos et al., 2024) ที่ช่วยให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงระหว่างลักษณะงานกับรูปแบบการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเป็นระบบ โดย AI Capability ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการพิจารณาว่า AI เหมาะสมกับภาระงานประเภทใด ควรใช้เพื่อสนับสนุนหรือแทนที่กระบวนการใด และต้องมีมนุษย์เข้าไปกำกับดูแลในขั้นตอนใด ดังแสดงในภาพที่ 1

ลำดับ	แนวทาง	คำอธิบาย
1	การสร้างเนื้อหา	สร้างเนื้อหาใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อความ ภาพ เสียง วิดีโอ โค้ด หรือข้อมูลเชิงวิเคราะห์
2	การสังเคราะห์เนื้อหา	สรุป รวบรวม และเรียบเรียงข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อสร้างสาระสนเทศใหม่ที่มีความหมาย
3	การตัดสินใจ	ประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ทางเลือก และเลือกแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ
4	การตรวจจับ	ตรวจจับความผิดปกติ วัตถุ เหตุการณ์ หรือรูปแบบที่สนใจจากข้อมูลหรือสภาพแวดล้อม
5	การเป็นผู้ช่วยดิจิทัล	โต้ตอบกับผู้ใช้ ให้ข้อมูล ตอบคำถาม หรือช่วยดำเนินการตามคำสั่งอย่างชาญฉลาด
6	การค้นพบ	ค้นหารูปแบบ ความสัมพันธ์ หรือองค์ความรู้ใหม่จากข้อมูลจำนวนมาก
7	การวิเคราะห์ภาพ	วิเคราะห์และตีความภาพ วิดีโอ หรือข้อมูลเชิงภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
8	การสืบค้นข้อมูล	ค้นหาและดึงข้อมูลหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูล หรือแหล่งข้อมูลต่าง ๆ
9	การติดตาม	ติดตามสถานะ กระบวนการ หรือสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเฝ้าระวังและแจ้งเตือน
10	การปรับปรุงประสิทธิภาพ	ปรับปรุงกระบวนการ ทรัพยากร หรือผลลัพธ์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ข้อจำกัดที่กำหนด
11	การปรับแต่งเฉพาะบุคคล	ปรับเนื้อหา บริการ หรือประสบการณ์ให้เหมาะสมกับความต้องการหรือพฤติกรรมของผู้ใช้แต่ละราย
12	การคาดการณ์	คาดการณ์แนวโน้ม เหตุการณ์ หรือผลลัพธ์ในอนาคตจากข้อมูลในอดีตและปัจจุบัน
13	การทำงานอัตโนมัติ	ดำเนินงานหรือกระบวนการที่กำหนดไว้โดยอัตโนมัติแทนมนุษย์
14	การให้คำแนะนำ	เสนอทางเลือก แนวทาง หรือสิ่งที่เหมาะสมที่สุดแก่ผู้ใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจ
15	การทำงานอัตโนมัติด้วยหุ่นยนต์	ควบคุมและสั่งการหุ่นยนต์หรือระบบอัตโนมัติทางกายภาพเพื่อปฏิบัติงานในโลกจริง
16	การทำงานอัตโนมัติของยานพาหนะ	ควบคุมยานพาหนะให้รับรู้สภาพแวดล้อม ตัดสินใจ และเคลื่อนที่โดยไม่ต้องมีผู้ขับขี่

ภาพที่ 1 ประเภทความสามารถของ AI (AI Capability)
ที่มา: ปรับปรุงจาก Theofanos et al. (2024)

เมื่อพิจารณาร่วมกับรูปแบบการทำงาน พบว่า บทบาทการทำงานระหว่างมนุษย์กับ AI สามารถจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การทำงานโดยมนุษย์ การทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์กับ AI และการทำงานอัตโนมัติ ซึ่งช่วยให้องค์กรกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน กระบวนการออกแบบงานจึงสามารถอธิบายผ่านกรอบ Input–Process–Output โดยเริ่มจาก AI Use Case เป็นปัจจัยนำเข้า ตามด้วยการวิเคราะห์ภาระงาน เลือกความสามารถของ AI และออกแบบกระบวนการทำงานร่วมกัน ก่อนนำไปสู่การปรับบทบาท หน้าที่ และทักษะของบุคลากร ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวไม่ได้มุ่งลดจำนวนบุคลากร แต่สนับสนุนการปรับตัวขององค์กรควบคู่กับการคำนึงถึงกฎหมาย จริยธรรม และผลกระทบต่อบุคลากร โดยสรุปการออกแบบงานเพื่อรองรับปัญญาประดิษฐ์เป็นกระบวนการเชิงระบบที่เชื่อมโยงเทคโนโลยีกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากกรณีการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการให้บริการภาครัฐสะท้อนให้เห็นว่า AI ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงเป็นเครื่องมืออัตโนมัติ แต่เป็นกลไกสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดลำดับความสำคัญ การตรวจจับความผิดปกติ และการพัฒนาคุณภาพบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การนำ AI มาใช้จึงควรเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานให้ชัดเจน เลือกใช้ AI ในงานที่มีลักษณะเฉพาะและสามารถดำเนินการได้จริง พร้อมทั้งพิจารณาความพร้อมด้านข้อมูล บุคลากร กระบวนการ เทคโนโลยี และจริยธรรมควบคู่กัน นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องพัฒนาทักษะของบุคลากร บำรุงรักษาระบบ และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วม เพื่อให้การใช้ AI ไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังลดความเสี่ยงด้านคุณภาพข้อมูล ความเป็นส่วนตัว ความโปร่งใส อคติ และผลกระทบต่อผู้รับบริการ (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.), ม.ป.ป.)

กล่าวโดยสรุป การออกแบบงานเพื่อรองรับปัญญาประดิษฐ์มิใช่เพียงการปรับวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี แต่เป็นการเปลี่ยนกรอบคิดขององค์กรจากการยึดตำแหน่งงานเป็นศูนย์กลาง ไปสู่การยึดภาระงาน กระบวนการ และสมรรถนะเป็นฐานของการจัดการ โดยใช้ AI Use Case เป็นตัวกำหนดทิศทางและใช้กรอบความสามารถของ AI เป็นเครื่องมือเชื่อมโยงระหว่างลักษณะงานกับรูปแบบการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ แนวทางดังกล่าวทำให้การนำ AI มาใช้ไม่เกิดลักษณะแยกส่วน แต่เชื่อมโยงเข้ากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต พร้อมกันนี้ยังสะท้อนว่าบทบาทของมนุษย์มิได้ลดลง แต่เปลี่ยนไปสู่การกำกับตัดสินใจ และรับผิดชอบผลลัพธ์ของงานในระดับที่สูงขึ้น

หลักพละ 4

หลักพละ 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ เพื่อเป็นธรรมอันเป็นกำลัง หรือพลังภายใน ที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตและประกอบกิจการงานได้อย่างมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออุปสรรค และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสาระสำคัญของพละ 4 คือ การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านปัญญา ความเพียร ความสุจริต และความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมโดยรวม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

หลักพละ 4 ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ประกอบด้วยองค์ธรรม 4 ประการ ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้ ปัญญาพละ หมายถึง กำลังแห่งความรู้และความเข้าใจที่เกิดจากการฟัง การคิดพิจารณา และการฝึกฝนตนอย่างต่อเนื่อง วิริยพละ หมายถึง กำลังแห่งความเพียรพยายาม ความขยัน และความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อนวัชชพละ หมายถึง กำลังแห่งความสุจริต

ความบริสุทธิ์ทางกาย วาจา และใจ ส่วนสังคหพละ หมายถึง กำลังแห่งการสงเคราะห์และการเกื้อกูลผู้อื่น ซึ่งช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจคนและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ (อง.นวก. 23/5/439) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) อธิบายว่า ปัญญาพละ สามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สุตมยปัญญา ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน จินตามยปัญญา ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และภาวนามยปัญญา ซึ่งเป็นความรู้ที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง ทั้งนี้ การบูรณาการปัญญาทั้งสามระดับดังกล่าวส่งผลให้บุคคลมีความสามารถในการตัดสินใจ วางแผน และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้ง ครอบคลุมถึงการรู้ตน รู้คน และรู้งาน ซึ่งล้วนเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำและนักบริหาร ลำดับถัดมา วิริยพละ เน้นความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องและความเข้มแข็งทางจิตใจ โดยสามารถแบ่งออกเป็นความเพียรที่ต้องอาศัยแรงกระตุ้นจากภายนอก และความเพียรที่เกิดจากการปลุกใจตนเอง อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการบริหาร ความเพียรที่เกิดจากแรงจูงใจภายในถือเป็นปัจจัยสำคัญ เนื่องจากช่วยให้ผู้นำสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคหรือความท้าทายต่าง ๆ ต่อมา อนวัชชพละ เป็นหลักธรรมที่เน้นความสุจริตและความถูกต้องในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยเชื่อมโยงกับการรักษาศีลและการละเว้นอบายมุข ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการป้องกันความเสื่อมเสียทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ดังนั้น การมีอนวัชชพละจึงเป็นพื้นฐานของความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส และความไว้วางใจในสังคม และท้ายที่สุด สังคหพละเป็นกำลังด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการบริหารคนและการทำงานร่วมกัน โดยสัมพันธ์กับหลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา อันเป็นแนวทางในการสร้างความร่วมมือ ความผูกพัน และความสามัคคีในองค์กรหรือสังคม ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป หลักพละ 4 เป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากปัญญาพละซึ่งเป็นฐานของการคิดและการตัดสินใจ เชื่อมโยงกับวิริยพละซึ่งเป็นแรงขับให้เกิดการลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยมีอนวัชชพละทำหน้าที่กำกับความประพฤติให้ตั้งอยู่บนความสุจริตและความถูกต้อง ขณะเดียวกัน สังคหพละทำหน้าที่ประสานความสัมพันธ์และสร้างความร่วมมือระหว่างบุคคล ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับการยอมรับจากส่วนรวม ด้วยเหตุนี้ หลักพละ 4 จึงมิใช่เพียงหลักธรรมเชิงคุณค่า หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับสมรรถนะทั้งระดับบุคคลและองค์กรให้เกิดความยั่งยืน

ดังนั้น ผู้เขียนมีทัศนะว่า หลักพละ 4 สามารถนำมาใช้เป็นกรอบกำกับการออกแบบงานเพื่อรองรับปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเป็นระบบ โดยปัญญาพละทำหน้าที่กำหนดทิศทางของ AI Use Case ให้สอดคล้องกับปัญหาและเป้าหมายขององค์กร วิริยพละเป็นแรงขับในการปรับเปลี่ยนภาระงานและกระบวนการทำงานให้เกิดขึ้นจริง อนวัชชพละทำหน้าที่ควบคุมการใช้ AI ให้อยู่ภายใต้หลักความถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในกระบวนการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อบุคลากร ขณะที่สังคหพละช่วยประสานความร่วมมือระหว่างมนุษย์กับ AI รวมถึงระหว่างบุคลากรในแต่ละระดับขององค์กร ส่งผลให้การออกแบบงานตามแนวทาง AI Job Redesign ไม่เป็นเพียงการปรับโครงสร้างงาน แต่เป็นการพัฒนาระบบการทำงานที่ผสานเทคโนโลยีกับศักยภาพของมนุษย์อย่างสมดุล

การกำกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ด้วยหลักพละ 4

ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้ในบทบาทสำคัญด้านการตรวจสอบ การวิเคราะห์ข้อมูล และการสนับสนุนการตัดสินใจในองค์กร โดยเฉพาะในงานที่ต้องประมวลผลข้อมูลจำนวนมาก เช่น การตรวจจับความผิดปกติ

และการวิเคราะห์พฤติกรรม ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำของกระบวนการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (ไพลิน ตรงเมธีรัตน์ และคณะ, 2568) ทั้งนี้ เทคโนโลยีดังกล่าวสามารถเรียนรู้และพัฒนาการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บทบาทของ AI ขยายตัวอย่างรวดเร็วในหลายบริบทขององค์กร

การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ยังเผชิญกับข้อจำกัดและความเสี่ยงที่สำคัญ เช่น คุณภาพของข้อมูล ความสามารถในการอธิบายผลลัพธ์ ความเป็นส่วนตัว และการพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไป ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม (ไพลิน ตรงเมธีรัตน์ และคณะ, 2568) นอกจากนี้ การใช้ AI ในองค์กรยังส่งผลต่อพฤติกรรมและความสามารถของบุคลากร โดยหากพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไป อาจทำให้ศักยภาพของมนุษย์ลดลง และก่อให้เกิดความกังวลหรือการต่อต้านจากบุคลากรในองค์กร (สุรพัฒน์ มังคะลี และคณะ, 2568)

ในส่วนของงานวิชาการด้านการบริหารองค์กรชี้ให้เห็นว่า ปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงบริหาร การวิเคราะห์ข้อมูล และการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน แต่การนำมาใช้จำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นด้านจริยธรรม ความโปร่งใส และความเท่าเทียม เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อองค์กรและสังคม (วิมลมาศ อินทรกวี และคณะ, 2569)

จากข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้ปัญญาประดิษฐ์จะมีศักยภาพสูงในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่จำเป็นต้องมี “กลไกกำกับ” เพื่อควบคุมการใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมและสอดคล้องกับคุณค่าทางสังคมและจริยธรรม ในบริบทนี้ หลักพละ 4 สามารถนำมาใช้เป็นกรอบในการกำกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ปัญญาพละทำหน้าที่กำกับการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจให้มีความถูกต้องและรอบคอบ วิริยพละทำหน้าที่กำกับความต่อเนื่องและความรับผิดชอบในการดำเนินงาน อนวัชชพละทำหน้าที่กำกับความโปร่งใส ความสุจริต และการลดอคติของระบบ ขณะที่สังคหพละทำหน้าที่กำกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตารางที่ 1 กลไกเชิงปฏิบัติในการกำกับการใช้ AI ด้วยหลักพละ 4

หลักพละ 4	ปัญหาการใช้ AI	กลไกกำกับเชิงปฏิบัติ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
ปัญญาพละ รู้เท่าทัน ตัดสินใจด้วยเหตุผล	ข้อมูลผิดพลาด ผลลัพธ์ไม่ตรงบริบท	ตรวจสอบแหล่งข้อมูล คุณภาพข้อมูล เหตุผลของผลลัพธ์ และ AI Use Case	การตัดสินใจถูกต้อง ลดความคลาดเคลื่อน
วิริยพละ พัฒนาต่อเนื่อง ไม่หยุดปรับปรุง	ขาดการติดตามหลังใช้งาน	กำหนดผู้รับผิดชอบ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงระบบ	AI ใช้งานได้ต่อเนื่อง ตอบสนองงานจริง
อนวัชชพละ สุจริต ไม่ก่อโทษ ตรวจสอบได้	อคติ ไม่โปร่งใส ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล	ตรวจสอบอคติ อธิบายผลลัพธ์ คุ้มครองข้อมูล และกำหนดความรับผิดชอบ	AI เป็นธรรม ปลอดภัย และน่าเชื่อถือ
สังคหพละ เกื้อกูล เชื่อมคนให้ร่วมมือ	บุคลากรกังวล ต่อต้าน หรือไม่เข้าใจ AI	สื่อสาร เปิดให้มีส่วนร่วม อบรม และกำหนดบทบาทคนกับ AI	เกิดการยอมรับ ความไว้วางใจ และความร่วมมือ

จากตารางที่ 1 แสดงการแปลงหลักพละ 4 จากคุณค่าเชิงจริยธรรมไปสู่กลไกกำกับการใช้ AI เชิงปฏิบัติ โดยเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับปัญหาที่เกิดจากการใช้ปัญญาประดิษฐ์ กลไกที่องค์กรสามารถดำเนินการได้ และผลลัพธ์ที่คาดหวังอย่างเป็นระบบ ตารางดังกล่าวจึงทำให้หลักพละ 4 มีลักษณะเป็นกรอบกำกับที่สามารถตรวจสอบ ประเมินผล และนำไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบงานยุค AI ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ดังนั้น การกำกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ด้วยหลักพละ 4 จึงเป็นแนวทางที่เชื่อมโยงศักยภาพของเทคโนโลยีกับกรอบจริยธรรมอย่างเป็นระบบ โดยช่วยให้การใช้ AI ในองค์กรไม่เพียงมุ่งเน้นประสิทธิภาพเชิงเทคนิค แต่ยังคำนึงถึงความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความรับผิดชอบ อันนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและยั่งยืนในบริบทขององค์กรยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษานี้ คือ โมเดลการกำกับปัญญาประดิษฐ์ด้วยหลักพละ 4 ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ปัญญาประดิษฐ์ การออกแบบงาน และการกำกับดูแลเชิงจริยธรรม โดยสังเคราะห์จากแนวคิดการออกแบบงานยุคปัญญาประดิษฐ์ แนวคิดการกำกับดูแล AI และหลักพละ 4 ได้แก่ ปัญญาพละ วิริยพละ อนวัชชพละ และสังคหพละ เพื่อนำมาใช้เป็นหลักกำกับการใช้ AI ให้ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมและคำนึงถึงผลกระทบต่อมนุษย์และองค์กร

โมเดลนี้อธิบายผ่านกรอบ Input–Process–Output โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) คือ การนำ AI มาใช้ในองค์กร เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบ การสนับสนุนการตัดสินใจ และการปรับกระบวนการทำงาน ส่วนกระบวนการ (Process) คือ การใช้หลักพละ 4 เป็นกลไกกำกับ ได้แก่ ปัญญาพละ กำกับความถูกต้องของข้อมูล เหตุผลของผลลัพธ์ และความเหมาะสมของ AI Use Case วิริยพละ กำกับการติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง อนวัชชพละ กำกับความโปร่งใส ความเป็นธรรม การลดอคติ และความรับผิดชอบของผู้ใช้ระบบ และสังคหพละ กำกับการมีส่วนร่วม การสื่อสาร และการสร้างความเข้าใจของบุคลากรต่อการทำงานร่วมกับ AI นำไปสู่ผลผลิต (Output) คือ การใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร



ภาพที่ 2 โมเดลการกำกับปัญญาประดิษฐ์ด้วยพละ 4
ที่มา: สังเคราะห์โดยผู้เขียน

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การกำกับการใช้ AI ไม่ควรมองเฉพาะด้านเทคนิคหรือประสิทธิภาพของระบบเท่านั้น แต่ควรมองควบคู่กับบทบาทของมนุษย์ในฐานะผู้กำหนดเป้าหมาย ผู้ตรวจสอบผลลัพธ์ ผู้รับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผู้ดูแลผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยเหตุนี้ หลักพละ 4 จึงไม่ได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงคุณค่า แต่สามารถนำมาพัฒนาเป็นกลไกกำกับเชิงปฏิบัติสำหรับใช้วิเคราะห์ ตรวจสอบ และประเมินการใช้ AI ในกระบวนการออกแบบงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

เมื่อพิจารณาเทียบกับกรอบการกำกับดูแล AI โดยทั่วไป ซึ่งมักเน้นมาตรฐานทางเทคนิค ความปลอดภัยของข้อมูล ความโปร่งใส และการบริหารความเสี่ยง โมเดลพละ 4 มีจุดเด่นในการเพิ่มมิติคุณค่าภายในของมนุษย์ ได้แก่ ความรอบรู้ ความเพียรรับผิดชอบ ความสุจริต และความเกื้อกูลต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงช่วยให้การกำกับ AI ไม่หยุดอยู่เพียงระดับเทคนิค แต่เชื่อมโยงถึงพฤติกรรม จริยธรรม และความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ทำให้การออกแบบงานยุค AI คำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพ ความเป็นธรรม ความรับผิดชอบ ความไว้วางใจ และความยั่งยืนขององค์กร

กล่าวโดยสรุป องค์ความรู้ใหม่ของบทความนี้ คือ การพัฒนาหลักพละ 4 เป็นกรอบปฏิบัติการในการกำกับ AI เพื่อการออกแบบงาน โดยใช้เป็นแนวทางกำหนดขอบเขตการใช้ AI จัดบทบาทระหว่างมนุษย์กับเทคโนโลยี ตรวจสอบผลลัพธ์ของระบบ ป้องกันอคติ และพัฒนาทักษะบุคลากรให้พร้อมทำงานร่วมกับ AI อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

สรุป

ปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานขององค์กร ทั้งด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบ และการสนับสนุนการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีดังกล่าวยังมีข้อจำกัดและความเสี่ยงที่ต้องได้รับการกำกับดูแลอย่างเหมาะสม การนำหลักพละ 4 มาประยุกต์ใช้จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้การใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความรอบคอบมากขึ้น โดยเชื่อมโยงศักยภาพของเทคโนโลยีกับหลักจริยธรรม ทำให้การใช้ AI ในองค์กรมีความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อมนุษย์และสังคม

หากมองตามพัฒนาการของการออกแบบงาน จะเห็นได้ว่า ในอดีตการออกแบบงานมักยึดตำแหน่งและหน้าที่เป็นศูนย์กลาง แต่ในปัจจุบันองค์กรจำเป็นต้องปรับไปสู่การออกแบบงานบนฐานภาระงาน กระบวนการข้อมูล และสมรรถนะที่สามารถทำงานร่วมกับ AI ได้อย่างเหมาะสม ส่วนในอนาคต AI จะยิ่งมีบทบาทต่อการตัดสินใจ การประเมินผล และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับเทคโนโลยีมากขึ้น องค์ความรู้ที่สังเคราะห์จากบทความนี้จึงเสนอแนวทางกำกับการออกแบบงานไม่ให้มุ่งเฉพาะประสิทธิภาพทางเทคนิค แต่ให้ความสำคัญกับความถูกต้อง ความต่อเนื่อง ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการยอมรับของบุคลากรควบคู่กัน องค์กรจึงสามารถนำโมเดลพละ 4 ไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายในการกำหนดขอบเขตการใช้ AI การกำหนดผู้รับผิดชอบ การตรวจสอบผลลัพธ์ และการพัฒนาทักษะบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ

เอกสารอ้างอิง

ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). (2568). ผลกระทบของ Generative AI: Creator ต้องปรับตัวอย่างไรในยุคปัญญาประดิษฐ์. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/TOKhx.

พงศกร สิทธิพงศ์. (2568). AI อับดุลเอ้ย(สำหรับองค์กร). กรุงเทพฯ: Littlebearkung.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.

พิธาน ธนเศรษฐทรัพย์. (2561). Prompt Engineer ทักษะเงินล้านในยุค AI ใครก็ทำได้ ถ้ามีคนสอนแบบนี้. กรุงเทพฯ: บริษัท ออลเดย์ ช็อปปิ้ง จำกัด.

แพรวา เอื้อวิชาเลิศ. (2566). กลยุทธ์การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของ Artificial Intelligence ที่ส่งผลกระทบต่อวงการศิลปะ (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและกลยุทธ์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไพลิน ตรงเมธีรัตน์ และคณะ. (2568). การยกระดับการตรวจจับทุจริตทางการเงินด้วยปัญญาประดิษฐ์. วารสารสภาวิชาชีพบัญชี, 7(19), 50-63.

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

วิมลมาศ อินทรกวี และคณะ. (2569). ปัญญาประดิษฐ์กับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. วารสารสังคมศึกษาปริทรรศน์, 2(3), 1-10.

ศูนย์ธรรมาภิบาลปัญญาประดิษฐ์. (2569). AI Job Redesign Guideline การออกแบบงานเพื่อรองรับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี AI. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/dSFM7.

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ.). (ม.ป.ป.). ปัญญาประดิษฐ์ในการให้บริการของภาครัฐ (AI in Government Services). สืบค้นเมื่อ 18 พฤษภาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/xi846.

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2567). ปัญญาประดิษฐ์ (AI) คืออะไร. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569 จาก https://shorturl.asia/MDabp.

สุรพัฒน์ มังคะลี และคณะ. (2568). กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงของปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อเพิ่มวัฒนธรรมเชิงบวกให้องค์กร. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 9(ฉบับพิเศษการประชุมวิชาการระดับชาติ HTLC ครั้งที่ 14), 1-10.

Big Data Institute. (2568). AI Governance: เข็มทิศนำทางสู่ปัญญาประดิษฐ์ที่น่าเชื่อถือ. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2569 จาก https://bdi.or.th/big-data-101/ai-governance/.

Theofanos, M. et al. (2024). AI Use Taxonomy: A Human-Centered Approach (NIST AI 200-1). Gaithersburg, MD: National Institute of Standards and Technology.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

“เกิดน้อย สังคมสูงวัย”: โอกาสและความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

“LOW BIRTH RATE AND AN AGED SOCIETY”: OPPORTUNITIES AND CHALLENGES FOR THAI LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS

ศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์*
Srundit Benjapongs*
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
Faculty of Humanities and Social Sciences, Bansomdejchaopraya Rajabhat University
*Corresponding Author E-mail: srundit.be@bsru.ac.th
Received April 29, 2026; Revised June 9, 2026; Accepted June 19, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์โอกาสและความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ภายใต้สถานการณ์ “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” พร้อมทั้งเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางกลยุทธ์ในการปรับตัวของ อปท. เพื่อเป็นกลไกหลักในการรองรับสังคมสูงวัย จากการศึกษาพบว่าประเทศไทยเป็นสังคมสูงวัยระดับสมบูรณ์ และกำลังเผชิญกับจำนวนเด็กเกิดใหม่ที่ต่ำที่สุดในรอบทศวรรษ ส่งผลให้ อปท. ต้องเผชิญกับความท้าทายสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ 1. วิกฤตการคลังท้องถิ่นที่รายได้ลดลงแต่ภาระงบประมาณด้านสวัสดิการสูงขึ้น 2. ความซ้ำซ้อนของภารกิจและปัญหาการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน 3. ข้อจำกัดด้านบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะทางและอัตรากำลัง 4. ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับคนทุกวัย และ 5. ปัญหาอุปทานส่วนเกินในการบริการสาธารณะด้านปฐมวัย อย่างไรก็ตามวิกฤตนี้ยังเป็นโอกาสให้ อปท.ทบทวนปรับบทบาทจากผู้สงเคราะห์สู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากผ่านแนวคิดเศรษฐกิจผู้สูงวัย และดึงศักยภาพของผู้สูงอายุกลุ่มพฤฒพลัง มาเป็นพลังในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งการจัดการทรัพยากรบุคคลใหม่ผ่านการปรับทักษะบุคลากรให้เหมาะสมกับสังคมสูงวัย ส่วนกลยุทธ์การปรับตัวของ อปท. มี 3 มิติ คือ 1. การบริหารจัดการแบบเครือข่ายความร่วมมือโดยให้ อปท. เป็นศูนย์กลาง 2. การพัฒนานวัตกรรมการคลังท้องถิ่น อาทิ กองทุนสวัสดิการชุมชน พันธบัตรเพื่อสังคม และ 3. การสร้างสภาพแวดล้อมพื้นที่สาธารณะเพื่อคนทุกวัย ข้อเสนอทั้งหมดจะช่วยให้ อปท. สามารถทำหน้าที่เป็น “ด่านหน้า” ในการเปลี่ยนผ่านสังคมไทยสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะเด็กเกิดน้อย, สังคมสูงวัย, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การบริหารจัดการแบบเครือข่ายความร่วมมือ, พฤฒพลังผู้สูงอายุ

Abstract

This academic article aims to analyze the opportunities and challenges facing Thai Local Administrative Organizations (LAOs) within the context of a “Low Birth Rate and an Aged Society,” while providing policy recommendations and strategic adaptation frameworks for LAOs to serve as primary mechanisms in an aging society. The study reveals that Thailand has transitioned into a “Complete Aged Society,” with the lowest birth rate in a decade.

Consequently, LAOs confront five critical challenges: 1. local fiscal crises characterized by declining revenue and rising welfare expenditure; 2. operational redundancies and inter-agency integration issues; 3. limitations in specialized personnel and workforce capacity; 4. a lack of age-friendly infrastructure; and 5. an oversupply of early childhood public services. However, this crisis presents opportunities for LAOs to transition from “welfare providers” to “facilitators” of the grassroots economy through the Silver Economy concept, leveraging the potential of Active Ageing individuals to drive local development. This includes resource re-allocation through the reskilling of personnel to align with an aging population. Strategic adaptations for LAOs are proposed across three dimensions: 1. Collaborative Governance, positioning LAOs as the central hub of cooperation; 2. local fiscal innovation, such as community welfare funds and Social Impact Bonds; and 3. the creation of Multi-Generational Spaces. Ultimately, All of these proposals will enable local government organizations to effectively serve as the “frontline” in transitioning Thai society toward a super-aged society.
Keywords: Low Birth Rate, Aged Society, Local Administrative Organizations (LAOs), Collaborative Governance, Active Ageing

บทนำ

ประเทศไทยกำลังเผชิญวิกฤตโครงสร้างประชากรครั้งสำคัญ ในที่นี้เรียกว่า “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2569) โดยจากข้อมูลในรายงานสถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2567 ระบุอย่างชัดเจนว่าปัจจุบันไทยเป็น “สังคมสูงวัย” (Aged Society) เพราะมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ และเมื่อตรวจสอบข้อมูลประชากรไทยย้อนหลัง พบว่า สัดส่วนจำนวนผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลปัจจุบันปี 2567 มีจำนวนผู้สูงอายุจำนวน 13,736,996 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2568) ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าไทยอยู่ในสถานการณ์ที่เรียกว่าเป็น “สังคมสูงวัยระดับสมบูรณ์” (Complete Aged Society) หรือการมีสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ สถานการณ์ดังกล่าวนี้เปรียบเสมือนคลื่นมนุษย์ขนาดใหญ่ที่เคลื่อนกระทบสังคมไทยอย่างรุนแรงและรวดเร็ว โดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2569) คาดการณ์ว่าในปี 2578 ประเทศไทยจะกลายเป็นสังคมสูงวัยระดับสุดยอด (Super-Aged Society) หรือมีสัดส่วนประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 28 ของประชากรทั้งหมดของประเทศ

จากสถานการณ์จำนวนผู้สูงอายุตามที่กล่าวมาข้างต้น ขณะเดียวกันก็มีปัจจัยที่ทำให้สถานการณ์สังคมสูงวัยทวีความรุนแรงมากขึ้น เพราะจากข้อมูลจำนวนเด็กเกิดใหม่ในช่วงปี 2558-2566 พบว่า มีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2567 มีประชากรเด็กเกิดใหม่เพียง 462,240 คน ซึ่งเป็นจำนวนต่ำที่สุดในรอบทศวรรษที่ผ่านมา ขณะที่จำนวนผู้เสียชีวิต 571,648 คน กลับสูงกว่าจำนวนเด็กเกิดใหม่ถึงจำนวน 109,408 คน ตัวเลขดังกล่าวสะท้อนความไม่สมดุลของประชากรในปัจจุบัน และสถานการณ์เกิดน้อยกว่าจำนวนผู้เสียชีวิต พบว่าเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี 2564 แล้ว และปี 2567 พบว่า ไทยมีประชากรเด็ก (อายุ 0-14 ปี) จำนวน 9,986,699 คน ซึ่งมีจำนวนน้อยกว่าประชากรผู้สูงอายุจำนวนมากกว่า 3 ล้านคน (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2568) และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2569) รายงานข้อมูลล่าสุดพบว่า ปี 2568 จำนวน

เด็กเกิดใหม่ในไทย 416,574 คน มีจำนวนต่ำกว่า 5 แสนคนต่อเนื่องเป็นปีที่สอง (2567-2568) และจำนวนเด็กเกิดใหม่ของปี 2568 ต่ำกว่าจำนวนเด็กเกิดใหม่ปี 2567 จำนวนเกือบ 5 หมื่นคน สถิติเหล่านี้ชี้ให้เห็นจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นขณะที่อัตราการเกิดที่ลดลง จนต่ำกว่าอัตราทดแทนกำลังแรงงานในอนาคตผลกระทบดังกล่าวไม่ได้จำกัดอยู่เพียงโครงสร้างประชากร กำลังแรงงาน และเสถียรภาพทางเศรษฐกิจมหภาคเท่านั้น แต่ยังสร้างแรงกดดันต่อการจัดบริการสาธารณะในระดับพื้นที่โดยตรง

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด อปท.จึงเปรียบเสมือน “ด่านหน้า” ที่ต้องเผชิญกับโจทย์ปัญหาและความต้องการโดยตรงของสังคมและชุมชนที่เปลี่ยนแปลง ทั้งมิติด้านสาธารณสุข สวัสดิการสังคม และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ (รวมถึงคนทุกวัย) เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า อปท. มีความได้เปรียบในการทำงานมากกว่ารัฐบาลส่วนกลางในเรื่องของความคล่องตัวและความเข้าใจในบริบทของพื้นที่ชุมชน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการแก้ไขปัญหาสาธารณะที่มีความซับซ้อนและมีความจำเพาะเจาะจงของแต่ละสังคมและชุมชน แต่อย่างไรก็ตาม แม้ อปท. จะมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติ อปท. ส่วนใหญ่ยังคงเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดด้านงบประมาณที่อาจมีรายได้ไม่เพียงพอที่จะจัดทำบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพซึ่งทำให้ต้องพึ่งพิงเงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่วนกลาง หรือเรื่องโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจใหม่ ๆ ปัญหาและความต้องการของชุมชนที่เพิ่มมากขึ้น รวมถึงกฎระเบียบข้อบังคับที่ยังขาดความยืดหยุ่นและบางครั้งเป็นอุปสรรคในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ส่งผลให้การขับเคลื่อนนโยบายรองรับสังคมสูงวัยในระดับพื้นที่ยังขาดประสิทธิภาพ ไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อปัญหา “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

ด้วยสถานการณ์ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญ เพื่อวิเคราะห์โอกาสและความท้าทายของ อปท.ไทย ภายใต้สถานการณ์ “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและที่อาจจะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคต นำเสนอกลยุทธ์ในการปรับตัวของ อปท. พร้อมทั้งองค์ความรู้ใหม่ของการศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นมุมมองทางรัฐประศาสนศาสตร์โดยอธิบายผ่านแนวคิดการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการบริหารจัดการแบบเครือข่ายความร่วมมือ (Collaborative Governance) รวมทั้งมุมมองแนวคิดพฤฒพลังผู้สูงอายุ (Active Ageing) เพื่อให้ อปท. สามารถยกระดับการบริหารจัดการจากเดิมที่เป็นเพียงผู้จัดทำบริการสาธารณะและสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐานเพื่อผู้สูงอายุในท้องถิ่น สู่การเป็นกลไกหลักในการสร้างระบบบริการสาธารณะเพื่อเปลี่ยนผ่านและรองรับสังคมสูงวัยให้ได้อย่างยั่งยืน

ความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิกฤตโครงสร้างประชากร “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” ตามที่กล่าวมาแล้ว ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ และสังคมของไทยในระดับมหภาค ยังส่งผลโดยตรงต่อ อปท. ที่ถือเป็นหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดประชาชนที่สุด ถือเป็นความท้าทายสำคัญต่อการบริหารงานของ อปท.ในปัจจุบัน โดยบทความนี้ขอนำเสนอประเด็นความท้าทาย 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. วิกฤตการคลังท้องถิ่นและข้อจำกัดด้านงบประมาณ

อปท. เผชิญภาวะที่รายได้ไม่เพียงพอกับงบประมาณรายจ่ายที่ขยายตัวตามภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น และจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากรข้างต้น ทำให้ประชากรวัยแรงงานลดลงและการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นจะลดลง ส่งผลให้การจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นบางส่วนจะชบเซาลง

ตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อีกทั้งเมื่อท้องถิ่นไม่มีวัยแรงงานคนหนุ่มสาวมาทดแทนอย่างเพียงพอ จะทำให้ขาดพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจในชุมชน และขาดศักยภาพในการดึงดูดการลงทุนใหม่ ๆ สำหรับภาระงบประมาณรายจ่ายประจำปีของ อปท. นั้น คาดว่า สถานการณ์วิกฤต “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” จะทำให้งบประมาณรายจ่ายส่วนใหญ่จะเป็นรายจ่ายด้านสวัสดิการสังคม และถูกผูกพันเป็นเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจำนวนมากและอาจรวมถึงงบประมาณเพื่อสมทบกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น (กปท.) ทำให้ไปเบียดบังงบประมาณรายจ่ายลงทุนเพื่อการพัฒนาพื้นที่และโครงสร้างพื้นฐาน (Capital Expenditure) ส่งผลให้แนวโน้มการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของท้องถิ่นชะลอตัวได้ (พิทวัส พูนผลกุล และคณะ, 2566)

2. ความซ้ำซ้อนของภารกิจและการบูรณาการทำงานใน อปท.

แม้โครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดินไทยจะมีการจัดแบ่งเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่บทบาทภารกิจยังมีความซ้ำซ้อนกัน ทำให้ขาดความคล่องตัว ไม่สามารถตอบสนองการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ หน่วยงานที่มีภารกิจด้านสาธารณสุขระหว่าง อปท. เช่น รพ.สต. ที่ถ่ายโอนมา กับหน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (หน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข) ยังขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้ผู้สูงอายุไม่สามารถรับบริการหลายด้านในสถานที่เดียว นอกจากนี้ การบูรณาการการจัดบริการสาธารณะใน อปท. ยังไม่เป็นรูปธรรม ขาดการทำงานเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานภายใน เช่น กองสวัสดิการสังคม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ต่างทำหน้าที่เฉพาะของตนเอง ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานต่ำกว่าที่ควรจะเป็นทั้งที่ต้องทำภารกิจเรื่องเดียวกันหรือที่มีเป้าหมายร่วมกัน (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และณัฏฐพัชร สโรบล, 2568)

3. ทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิง

แม้ อปท.จะเป็นหน่วยงานหลักในการดูแลผู้สูงอายุในพื้นที่ แต่เมื่อสัดส่วนจำนวนผู้สูงอายุ รวมทั้งผู้มีภาวะพึ่งพิง (รวมถึงผู้พิการ) เพิ่มสูงขึ้น อปท.กลับมีอัตรากำลังบุคลากรและเครื่องมือในการบริหารจัดการด้านสุขภาพไม่เพียงพอ โดย อปท.ส่วนใหญ่จะไม่มีบุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พยาบาล นักกายภาพบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งเนื่องมาจากข้อจำกัดทางกฎหมายที่กำหนดให้งบประมาณรายจ่ายบุคลากรต้องไม่เกินสัดส่วนจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งหมดของ อปท. ตามที่กฎหมายกำหนด (ศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์ และคณะ, 2568) ทำให้การทำงานดูแลผู้สูงอายุและผู้มีภาวะพึ่งพิงต้องพึ่งพาอาสาสมัคร เช่น อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผู้ดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) ฯลฯ ซึ่งอาจยังขาดความยั่งยืนและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์ และคณะ, 2562; The Coverage, 2568)

4. ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมในชุมชน

โดยทั่วไปแล้วสภาพแวดล้อมทางกายภาพของชุมชนต่าง ๆ ไม่ได้ถูกออกแบบมาเพื่อคนทุกวัย (Universal Design) ทำให้บุคคลบางกลุ่ม เช่น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ต้องพบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ปัญหาที่พบบ่อยคือการหกล้มในผู้สูงอายุ ส่งผลให้เกิดการบาดเจ็บที่มีความรุนแรงแตกต่างกัน บางครั้งอาจถึงขั้นร้ายแรงไปจนถึงขั้นเสียชีวิต (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2567) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ผู้สูงอายุ (รวมทั้งคนทุกกลุ่ม) สามารถใช้งานร่วมกันได้โดยไม่มีอุปสรรคในการใช้งานได้ เช่น ทางลาด ห้องน้ำสาธารณะ ระบบขนส่งสาธารณะ ฯลฯ (ชุมเขต แสวงเจริญ, 2562) แต่อย่างไรก็ตาม การปรับปรุงสภาพแวดล้อมดังกล่าวอาจยังทำได้จำกัด เนื่องจากมีอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น เรื่องของงบประมาณ เป็นต้น

5. การบริการสาธารณะด้านปฐมวัย

สถานการณ์เด็กเกิดน้อยไม่เพียงส่งผลกระทบทางสถิติประชากรและกำลังแรงงานทดแทนในอนาคต แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรของ อปท. ซึ่งเมื่อในอนาคตจำนวนเด็กในพื้นที่ลดลง การจัดบริการสาธารณะด้านปฐมวัยในท้องถิ่น แต่กลับมีจำนวนผู้รับบริการจำนวนน้อย อาจไม่คุ้มค่ากับทรัพยากรที่ลงทุน นอกจากนี้ กรณีงบประมาณอุดหนุนรายหัวของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก็จะได้รับลดลงตามจำนวนเด็กที่ลดลงไปด้วย ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการงบประมาณเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับปฐมวัยมีข้อจำกัดมากขึ้น ดังนั้น การรักษามาตรฐานการจัดเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวนเด็กเพียงไม่กี่คน จะกลายเป็นภาระต้นทุนทางการบริหารของ อปท. ที่สูงมาก

สรุป วิกฤตโครงสร้างประชากร “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานของ อปท. ใน 5 ด้าน คือ ด้านการคลังที่เผชิญภาวะรายได้หดตัว แต่รายจ่ายสวัสดิการผู้สูงอายุกลับเพิ่มขึ้นจนเบียดบังงบลงทุน ด้านการบริหารจัดการที่ขาดการบูรณาการและมีความซ้ำซ้อนของภารกิจทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ขาดแคลนเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางและติดข้อจำกัดทางกฎหมายเรื่องเพดานงบประมาณบุคลากร ด้านกายภาพที่ขาดงบประมาณปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับผู้สูงอายุและคนทุกวัย และด้านบริการสาธารณะที่เผชิญภาวะต้นทุนการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับความคุ้มค่าลดลง ซึ่งความท้าทายเหล่านี้ล้วนต้องการแนวทางการปฏิรูปการบริหารงานท้องถิ่นที่เหมาะสม

โอกาสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทความฉบับนี้เห็นว่าวิกฤต “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” ที่ไทยกำลังเผชิญ อปท. สามารถปรับบทบาทจากหน่วยงาน “ด่านหน้า” ที่ต้องคอยรับฟังแนวนโยบายของรัฐบาลส่วนกลางและคอยรับมือกับปัญหาและความต้องการที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าในระดับท้องถิ่น สามารถปรับบทบาทให้เป็นหน่วยงานที่นำเสนอนโยบายใหม่ ๆ ที่มีศักยภาพในการเปลี่ยน “ความท้าทาย” ให้กลายเป็น “โอกาส” ผ่านกลไกของการบริหารงานภาครัฐและเครือข่ายการทำงานในพื้นที่ ซึ่งบทความนี้ขอนำเสนอโอกาสอันเกิดจากบทบาทหน้าที่และศักยภาพที่สำคัญ ๆ ของ อปท. 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. โอกาสการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

อปท.ปรับบทบาทการทำงานจากผู้สงเคราะห์มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากของท้องถิ่นที่มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเอง โดยใช้ศักยภาพและสิ่งที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่นชุมชนเพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เช่น ทรัพยากรในชุมชน ต้นทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ ดำเนินการด้วยแนวคิดเศรษฐกิจผู้สูงวัย (Silver Economy) ที่มุ่งตอบสนองความต้องการหรือความจำเป็นของผู้สูงอายุเป็นสำคัญ โดยเสนอแนวทางให้ผู้สูงอายุเป็นทั้งผู้บริโภคสินค้าและเป็นผู้จัดทำบริการ (หรือเป็นผู้ผลิต) ที่นำเอาความรู้และประสบการณ์มาใช้ในการทำงาน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2568) อาจส่งเสริมให้เป็นวิสาหกิจชุมชนที่มีเป้าหมายเพื่อผู้สูงอายุที่ดำเนินการโดยกลุ่มผู้สูงอายุในท้องถิ่น อาทิ การรวมกลุ่มผลิตสินค้าจากภูมิปัญญาท้องถิ่นสำหรับตลาดด้านการรักษาสุขภาพ การจัดการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพหรือการพักผ่อนสำหรับผู้สูงอายุ (Chen et al., 2018) การดำเนินการตามตัวอย่างเหล่านี้นอกจากจะช่วยสร้างรายได้หมุนเวียนในชุมชนแล้วยังจะทำให้เกิดการจ้างงานในท้องถิ่นอีกด้วย

2. โอกาสการสร้างพลังจากทุนทางสังคมในพื้นที่

อปท. ปรับเปลี่ยนทัศนคติจากเดิมที่มีมุมมองผู้สูงอายุเป็นภาระที่ต้องได้รับการสงเคราะห์เปลี่ยนให้ไปเป็นผู้สูงอายุเป็นพลังของสังคม โดยพยายามดึงผู้สูงอายุกลุ่มพฤฒพลัง (Active Ageing) หรือกลุ่มที่สูงวัย

อย่างมีพลัง (สำนักสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ, 2567) ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนให้เป็นกลไกหลักขับเคลื่อนชุมชนของตนเอง เช่น การเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นคณะกรรมการศูนย์การเรียนรู้ การเป็นอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุวัยเดียวกันแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การเป็นอาสาสมัครดูแลเด็กเยาวชนในพื้นที่เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทักษะและภูมิปัญญา ซึ่งจะช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยและสร้างความเข้มแข็งให้สังคมท้องถิ่น เป็นต้น

3. โอกาสการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

อปท. ปรับโครงสร้างการทำงานให้ยืดหยุ่นและเน้นการทำงานเชิงเครือข่ายโดยมี อปท.เป็นศูนย์กลาง (Collaborative Governance) ทำงานประสานงานกับเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กลุ่มหรือชมรมผู้สูงอายุ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล (รพ.สต.) อปท. ต้องเป็นผู้ประสานงานหลักและสนับสนุนการดำเนินงานของเครือข่ายดังกล่าว กล่าวคือ ต้องปรับบทบาทจาก “ผู้ดำเนินการ” เป็น “ผู้ประสานงาน” จัดการเครือข่ายด้วยการบูรณาการแผนการทำงานและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรร่วมกัน (ศักดา ขจรบุญ, 2566) นอกจากนี้ อปท. ต้องเปิดโอกาสให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรจากภายนอก แหล่งทุนสนับสนุน ตลอดจนองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้มากขึ้น เช่น กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กองทุนสวัสดิการสังคมในระดับจังหวัด เพื่อนำมาใช้จ่ายในการดำเนินโครงการด้านสังคมที่ไม่สามารถใช้งบประมาณรายจ่ายปกติของ อปท.

4. โอกาสการปรับเปลี่ยนภารกิจและทักษะบุคลากร

อปท.ถูกออกแบบโครงสร้างการบริหารงานให้ดูแลกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ (เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ) ลักษณะแบบ “จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน” กล่าวคือ เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนตาย (จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอนเป็นแนวคิดสำคัญชิ้นหนึ่งของ ศาสตราจารย์ป๋วย อึ๊งภากรณ์) ดังนั้น บทบาทและความเชี่ยวชาญของ อปท.มักเน้นในเชิงการสงเคราะห์และพัฒนากลุ่มเป้าหมาย (เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ) ซึ่งในส่วนของเด็กระดับปฐมวัย ก็จะเป็นการพัฒนากาย จิต สังคม สติปัญญา ของเด็กให้ได้มาตรฐานของการจัดการเรียนรู้ เช่น ชั่วโมงการพัฒนา จำนวนเด็กต่อชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งเมื่อจำนวนเด็กน้อยลง บุคลากรของ อปท.จำเป็นต้องปรับตัวปรับทักษะ (Reskilling) จากการมุ่งดูแลเด็กในเชิงปริมาณมาเป็นการดูแลเชิงคุณภาพหรือเป็นผู้จัดการรายกรณี (Case Manager) ทำนองเดียวกันกับผู้จัดการรายกรณีของผู้สูงอายุหรือผู้พิการที่มีภาวะพึ่งพิง (อภิญญา เวชยชัย และคณะ, ม.ป.ป.; พิมพวรรณ เรืองพุทธ และวรัญญา จิตรบรรทัด, 2562) โดยเฉพาะการจัดการดูแลกรณีเด็กที่มีความต้องการพิเศษในชุมชน เป้าหมายเพื่อสร้างประชากรที่มีคุณภาพทดแทนการทำงานแบบเชิงปริมาณ (ที่จำนวนประชากรที่จะมีในอนาคตจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้อีกต่อไป) แนวทางนี้จะเป็นการจัดการทรัพยากรบุคคลใหม่ (Resource Re-allocation) ของ อปท. ที่ไม่ไปส่งผลกระทบต่อข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง เป็นการละทิ้งแนวปฏิบัติแบบเดิม ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ที่มักมุ่งตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการในพื้นที่ด้วยวิธีการขยายหน่วยงานและอัตรากำลัง

สรุป วิกฤต “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญให้ อปท. ยกระดับบทบาทจากหน่วยงานตั้งรับสู่ผู้ออกแบบนโยบายใหม่ระดับพื้นที่ ผ่านโอกาสสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากด้วยแนวคิดเศรษฐกิจผู้สูงวัย ที่เปลี่ยนผู้สูงอายุเป็นผู้ผลิตและผู้บริโภค การสร้างพลังจากทุนสังคมโดยดึงกลุ่มพฤฒพลัง (Active Ageing) ขับเคลื่อนชุมชน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในฐานะผู้ประสานงานหลัก และการปรับใช้ทรัพยากรบุคคลผ่านการ ปรับปรุงทักษะ (Reskilling) บุคลากรให้เป็นผู้จัดการรายกรณี (Case Manager) เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาเชิงคุณภาพทดแทนเชิงปริมาณ แนวทางทั้งหมดนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐของ อปท. โดยไม่ต้องเผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลังแบบเดิม

กลยุทธ์การปรับตัวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย

วิกฤตโครงสร้างประชากร โอกาสและความท้าทายของ อปท.ตามที่ได้นำเสนอมาแล้ว บทความนี้ขอเสนอกลยุทธ์ซึ่งเป็นกลไกการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมให้ อปท.ปฏิรูปการบริหารงานใน 3 มิติ ดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบเครือข่ายความร่วมมือ

ภาวะ “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” อปท.ไม่สามารถทำงานแบบแยกส่วนจากหน่วยงานอื่นและมุ่งดำเนินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายให้ไว้โดยใช้ทรัพยากรของตนเองได้อีกต่อไป แต่จำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทการทำงานเป็น “ผู้ประสานงาน” ในระดับพื้นที่ ด้วยการบริหารจัดการเชิงเครือข่ายโดย อปท. ต้องเป็นศูนย์กลาง (Collaborative Governance) (Ansell & Gash, 2008) ในกรณีของสังคมสูงวัยจะต้องบูรณาการกับ รพ.สต. โดยใช้ฐานข้อมูลร่วมกัน เพื่อให้การจัดระบบดูแลผู้สูงอายุหรือผู้สูงอายุมีภาวะพึ่งพิงที่ต้องได้รับการดูแลระยะยาว (Long-term Care : LTC) ให้เป็นแบบเชิงรุก ให้อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่น (วาสนา บุณยมณี และคณะ, 2567) และดึงกลุ่มอาสาสมัครอื่น ๆ เช่น อสม. ผู้ดูแลผู้สูงอายุ มาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน นอกจากนี้ อปท. ควรทำข้อตกลงในการทำงานที่อาจเกินศักยภาพ รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก เช่น บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ งบประมาณด้านสวัสดิการสังคมระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัด เป็นต้น

2. นวัตกรรมการคลังท้องถิ่น

เมื่อ “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” จะทำให้ฐานภาษีแคบลง เพราะสังคมมีแนวโน้มกำลังวัยแรงงานลดลง และความซบเซาลงของกิจกรรมทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น แต่ความต้องการสวัสดิการสังคมกลับสูงขึ้นสวนทาง อปท. จึงต้องแสวงหาช่องทางงบประมาณหรือรายได้ใหม่ ๆ ที่นอกเหนือจากแหล่งรายได้เดิม รวมทั้งลดความคาดหวังต่อการพึ่งพาเงินอุดหนุนจากรัฐบาล กรณี อปท. ขนาดใหญ่ เช่น เทศบาลนคร หรือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีทางเลือกในการออกแบบนวัตกรรมการคลังมากกว่า อปท. ขนาดเล็ก อาทิ จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชนเพื่อมุ่งส่งเสริมการออมของภาคประชาชน โดยให้ อปท. สมทบงบประมาณส่วนหนึ่ง เพื่อสร้างระบบสวัสดิการของชุมชนที่มีความมั่งคงและยั่งยืนมากกว่าแทนที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการกันเอง การจำหน่วยพันธบัตรเพื่อสังคม (Social Impact Bond - SIB) (อุปมา ใจหงษ์ และคณะ, 2564; ปติมา น้อยกูต, 2564) เพื่อระดมทุนจากภาคเอกชนนำรายได้เพื่อมาจัดทำโครงการทางสังคมแทนกิจการเชิงพาณิชย์ เช่น โครงการดูแลผู้สูงอายุมีภาวะพึ่งพิง โดย อปท.ผูกพันที่จะต้องจ่ายผลตอบแทนให้กับผู้ลงทุน หากโครงการนั้นถูกประเมินว่าสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ลดอัตราการเข้ารับบริการโรงพยาบาล ส่วน อปท. ทั่วไป รวมทั้ง อปท. ขนาดใหญ่และ อปท. ขนาดเล็ก สามารถจัดการระบบจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมเชิงรุก เช่น การปรับปรุงฐานข้อมูลภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างให้เป็นปัจจุบันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการคลัง เป็นต้น

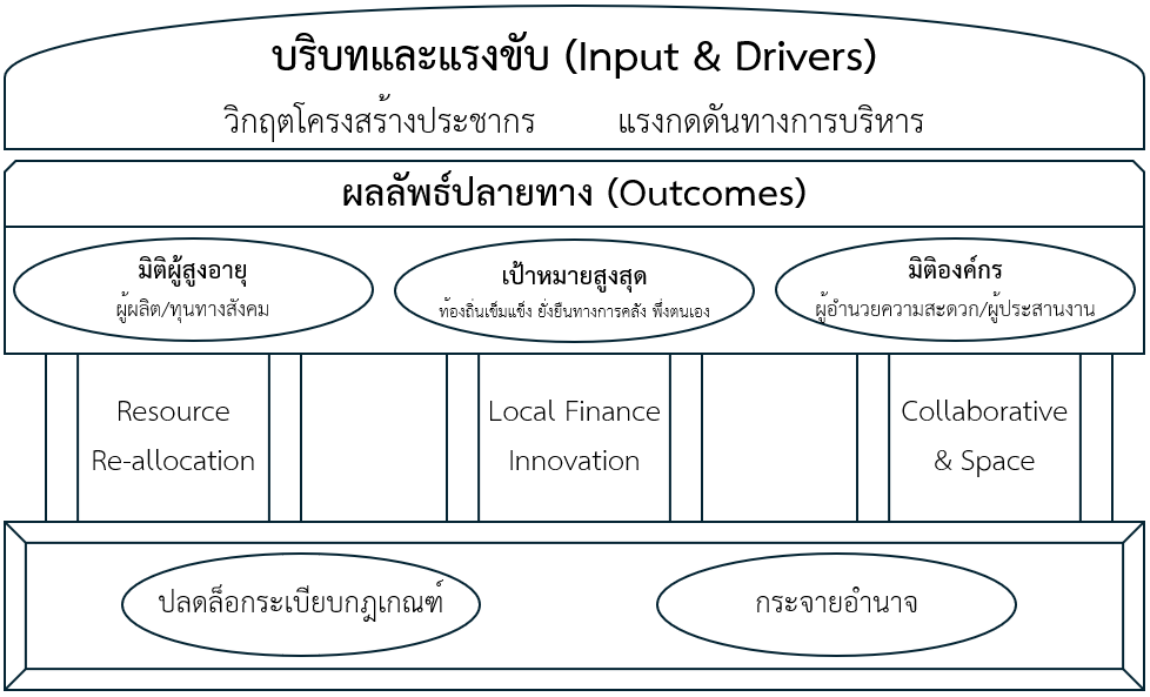
3. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อกับทุกคน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในท้องถิ่นต้องมีการออกแบบให้เอื้อต่อคนทุกกลุ่ม (Universal Design) เช่น ปรับปรุงทางเท้า สวนสาธารณะ หรือพื้นที่สาธารณะ ที่ผสมผสานความต้องการของคนทุกวัย (Multi-Generational Space) ไม่ได้จำกัดเพียงสนามเด็กเล่นหรือที่ออกกำลังกายของผู้สูงอายุอย่างเฉพาะเจาะจง ที่ตอบสนองกับคนเฉพาะกลุ่ม (Mono-Generational Space) ซึ่งแนวคิดแบบดั้งเดิมมักพบว่าจะเน้นที่เด็กหรือเป็นมิตรกับผู้สูงอายุ แต่แนวคิดพื้นที่ของคนทุกวัยต้องให้คนทุกวัยใช้ร่วมกันได้ รวมทั้งดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้มาใช้ประโยชน์ (Nelischer & Loukaitou-Sideris, 2023) และสิ่งสำคัญที่สุดต้องสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนให้เกิดขึ้นจริง ๆ (ชุมเขต แสวงเจริญ, 2562) นอกจากนี้ อปท.อาจปรับปรุงพื้นที่ว่างในอาคารสำนักงานหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (หรือโรงเรียนในสังกัด อปท.) ที่ในอนาคตอาจมีความจำเป็นลดลง เพราะมีจำนวนเด็กลดลง ปรับปรุงให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-long Learning Center) หรือให้เป็นศูนย์พัฒนาทักษะใหม่

(Reskilling/Upskilling) เปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่มีพฤฒพลัง (Active Ageing) นำเอาความรู้และประสบการณ์เข้ามามีส่วนร่วมในการประกอบกิจกรรมเศรษฐกิจ (Silver Economy) วิสาหกิจชุมชนที่มีเป้าหมายเพื่อผู้สูงอายุที่ดำเนินการโดยกลุ่มผู้สูงอายุในท้องถิ่น

สรุป จากวิกฤตโครงสร้างประชากร “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” อปท. จำเป็นต้องปรับตัวผ่าน 3 กลยุทธ์ มิติแรก คือ การบริหารจัดการแบบเครือข่ายความร่วมมือ โดยเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้ประสานงานหลัก บูรณาการฐานข้อมูลและการจัดบริการดูแลระยะยาว (LTC) ร่วมกับภาคสาธารณสุขและอาสาสมัครในพื้นที่ มิติที่สอง คือ นวัตกรรมการคลังท้องถิ่น เพื่อรองรับฐานภาษีที่หดตัว ผ่านการระดมทุนรูปแบบใหม่ เช่น พันธบัตรเพื่อสังคม จัดตั้งกองทุนสวัสดิการชุมชน และการปรับปรุงฐานข้อมูลภาษี และมิติสุดท้าย คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคนทุกวัย โดยปรับเปลี่ยนพื้นที่สาธารณะและอาคารที่ลดความจำเป็นให้กลายเป็นพื้นที่ของคนทุกรุ่น และศูนย์การเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจผู้สูงวัย

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดลการบริหารเปลี่ยนผ่านท้องถิ่นรองรับ “เกิดน้อย สังคมสูงวัย”

องค์ความรู้ใหม่ของบทความฉบับนี้ คือ โมเดลการบริหารเปลี่ยนผ่านท้องถิ่นรองรับ “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” เป็นการปรับกระบวนทัศน์จากการบริหารภาครัฐและการบริหารงานของ อปท.แบบดั้งเดิมที่เป็นบริบทแบบไทย ที่เน้นการจัดบริการแบบแยกส่วน ไปสู่การบริหารที่มี อปท. ในฐานะหน่วยงานสำคัญในพื้นที่ ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางความร่วมมือ กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการจัดการทรัพยากรบุคคลใหม่ (Resource Re-allocation) ผ่านการปรับทักษะบุคลากร (Reskilling) จากบุคลากรที่เน้นการดูแลเชิงปริมาณไปสู่การเป็นผู้จัดการรายกรณี (Case Manager) ควบคู่ไปกับการใช้กลไกนวัตกรรมการคลังท้องถิ่นที่ไม่พึ่งพาเพียงเงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่วนกลาง แต่สร้างระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนในพื้นที่ผ่านวิสาหกิจชุมชนผู้สูงอายุ โมเดลนี้มีจุดเน้นสำคัญ คือ การเปลี่ยนสถานะผู้สูงอายุจากผู้รับบริการ (เป็นมุมมองรูปแบบดั้งเดิมของการจัดบริการสาธารณะเพื่อผู้สูงอายุ

ของ อปท.) ให้เป็น “ผู้ผลิตและที่ปรึกษา” จะช่วยลดภาระงบประมาณและเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น อีกทั้ง โมเดลนี้ยังมีจุดมุ่งหมายสร้างระบบบริการสาธารณะที่ดำเนินการผ่านเครือข่ายภาคประชาชน และอาสาสมัคร ช่วยลดปัญหาขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง สำหรับแนวทางการนำไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การบูรณาการฐานข้อมูลสุขภาพร่วมกับภาคสาธารณสุขเพื่อการดูแลผู้สูงอายุเชิงรุก และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานเดิมที่ในอนาคตอาจมีความจำเป็นลดลง เช่น ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้กลายเป็นศูนย์เรียนรู้ตลอดชีวิตหรือพื้นที่สำหรับคนทุกวัย (Multi-Generational Space) การเปลี่ยนแปลงนี้จะช่วยบรรเทาข้อจำกัดทางการคลังและยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนในชุมชน สร้างสังคมให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยต้องได้รับการสนับสนุนด้วยการผ่อนคลายหรือปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับการบริหารงานยุคใหม่ที่ต้องการความคล่องตัวในการตอบสนองปัญหาใหม่ ๆ และซับซ้อนของไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สรุป

วิกฤตโครงสร้างประชากรไทย “เกิดน้อย สังคมสูงวัย” ไม่ใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงสถิติประชากร แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานภาครัฐโดยเฉพาะในระดับท้องถิ่นที่ต้องรับภาระโดยตรง จากการที่ประเทศไทยก้าวสู่สังคมสูงวัยระดับสมบูรณ์และมีแนวโน้มสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอดในอนาคต ผนวกกับอัตราการเกิดต่ำที่สุด ส่งผลให้ อปท. เผชิญความท้าทายรอบด้าน ทั้งภาวะวิกฤตการคลังที่รายได้ลดลงตรงกันข้ามกับรายจ่ายด้านสวัสดิการกลับเพิ่มสูงขึ้น จนไปเบียดบังงบประมาณส่วนของการลงทุนพัฒนาพื้นที่ ปัญหาอุปทานส่วนเกินในการบริการสาธารณะด้านปฐมวัยที่ไม่คุ้มค่าเชิงการบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากร รวมถึงความไม่พร้อมของสภาพแวดล้อมทางกายภาพและข้อจำกัดด้านบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง อย่างไรก็ตาม สถานการณ์วิกฤตนี้ยังปรากฏโอกาสในการปรับเปลี่ยนบทบาทของ อปท. จากเดิมที่มักเสมือนหน่วยงานรับนโยบายหรือมุ่งทำงานในเชิงการสงเคราะห์ ไปสู่การเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากด้วยทุนทางสังคม การปรับตัวเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญจึงต้องมุ่งปฏิรูปการบริหารจัดการ อาทิ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เน้นการทำงานร่วมกับเครือข่ายในพื้นที่ การแสวงหานวัตกรรมทางการคลังเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย รวมทั้งการพัฒนาพื้นที่สาธารณะเพื่อคนทุกวัย ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของการก้าวข้ามข้อจำกัดต่าง ๆ จำเป็นจะต้องปรับปรุงระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัยและซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความคล่องตัวในการบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณของ อปท. เพื่อให้สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพสอดคล้องกับบริบทเฉพาะของพื้นที่ เพราะท้ายที่สุดแล้วต้องยอมรับว่า อปท. เป็นหน้าด่านในการรับมือกับสถานการณ์ “เกิดน้อย สังคมสูงวัย" หากหน้าด่านนี้ขาดความยืดหยุ่นและมีข้อจำกัดทางการบริหารแล้ว ย่อมเป็นเรื่องยากที่ประเทศไทยจะรับมือกับวิกฤตประชากรครั้งนี้ได้

เอกสารอ้างอิง

กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2568). สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

ชุมเขต แสวงเจริญ. (2562). ปรับเมืองเพื่อคนทั้งมวล (Universal Design) สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ปติมา น้อยกูต. (2564). พันธบัตรเพื่อสังคม: นวัตกรรมทางการเงินในการส่งมอบบริการสาธารณะเพื่อแก้ไขปัญหาทางสังคม. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 12(1), 337-356.

ประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์ และคณะ. (2562). ปัญหาและความต้องการการดูแลผู้สูงอายุเบื้องต้นของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน จังหวัดนครปฐม. วารสารวชิรสารการพยาบาล, 21(2), 23-33.

พิทวัส พูนผลกุล และคณะ. (2566). สังคมสูงวัยกับภาระทางการคลัง. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://www.pier.or.th/abridged/2023/08/.

พิมพวรรณ เรืองพุทธ และวรัญญา จิตรบรรทัด. (2562). อาสาสมัครสาธารณสุขผู้จัดการรายกรณีในการดูแลคนพิการในชุมชน: บทบาทที่ท้าทาย. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 6(3), 211-220.

วาสนา บุณยมณี และคณะ. (2567). อาสาสมัครบริบาลท้องถิ่นกับการดูแลผู้สูงอายุภาวะพึ่งพิง. วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม, 8(2), 273–284.

ศรันย์ดิษฐ์ เบญจพงศ์ และคณะ. (2568). แนวทางการจัดการศูนย์ส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุตามแนวทางพฤฒพลังระดับท้องถิ่น กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 8(3), 16-29.

ศศิพัฒน์ ยอดเพชร และณัฏฐพัชร สโรบล. (2568). บทบาทที่พึงประสงค์ของท้องถิ่นต่อการจัดบริการสาธารณะสำหรับผู้สูงอายุในชุมชนภายใต้แนวคิดการสูงวัยในถิ่นที่อยู่ (เอกสารวิชาการ). กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศักดา ขจรบุญ. (2566). การจัดการเครือข่ายและความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในภาคใต้ตอนบน. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 16(1), 105–124.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2569). สถานการณ์ประชากรไทยปี 2569 “พลิกวิกฤตเกิดน้อย-สังคมสูงวัย” (เอกสารวิชาการ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลข 612). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2567). Universal Design ออกแบบคุณภาพชีวิตผู้สูงวัย. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://resourcecenter.thaihealth.or.th/content-detail/universal-design-.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). เศรษฐกิจสูงวัย (Silver Economy) และโอกาสใหม่ทางธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 27 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://www.nesdc.go.th/info/social-aspect/.

สำนักสนับสนุนสุขภาวะประชากรกลุ่มเฉพาะ. (2567). ทำความรู้จัก “พฤฒพลัง” (Active Ageing) พลังวิเศษของคนสูงวัย ที่ทำให้กายและใจไม่ร่วงโรยไปตามกาลเวลา. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://section09.thaihealth.or.th/2024/04/10/active-ageing/.

อภิญญา เวชยชัย และคณะ. (ม.ป.ป.) เอกสารประกอบการอบรม หลักสูตร 3 การจัดการรายกรณี ผู้ป่วยกลุ่มเปราะบาง. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://shorturl.asia/wixCI.

อุปมา ใจหงส์ และคณะ. (2564). พันธบัตรเพื่อสังคม: นวัตกรรมทางการเงินเพื่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ กระทรวงการคลัง.

The Coverage. (2568). เสียงสะท้อน “ผู้ดูแลคนสูงวัย” “อสม.” เหนื่อยล้า Caregiver กำลังคนไม่เพียง. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2569 จาก https://www.thecoverage.info/news/content/9548.

Ansell, C. & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. Journal of Public Administration Research and Theory, 18(4), 543-571.

Chen, B. et al. (2018). Tourism's Impacts on Rural Livelihood in the Sustainability of an Aging Community in Japan. Sustainability, 10(8), 2896.

Nelischer, C. & Loukaitou-Sideris, A. (2023). Intergenerational Public Space Design and Policy: A Review of the Literature. Journal of Planning Literature, 38(1), 19-32.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในวรรณกรรมเรื่องขุนช้างขุนแผน เพื่อการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย

THE INTEGRATION OF BUDDHADHAMMA IN THE LITERARY WORK KHUN CHANG KHUN PHAEN FOR APPLICATION IN THAI SOCIETY

วัฒนะ บุญจับ, สมชัย ศรีนอก, นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ, สายรุ้ง บุบผาพันธ์*
Wattana Boonjub, Somchai Srinok, Niwet Wongsuwan, Sairoong Bubphaphan*
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Faculty of Education, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
*Corresponding Author E-mail: sairoong.bub@gmail.com
Received April 5, 2026; Revised April 25, 2026; Accepted May 11, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และสะท้อนหลักพุทธธรรมที่บูรณาการอยู่ในเสภาเรื่องขุนช้างขุนแผน อันเป็นวรรณกรรมมรดกทางวัฒนธรรมของไทย เพื่อการประยุกต์ใช้ในสังคมไทย โดยมีประเด็นการศึกษา ได้แก่ มิติทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม พิธีกรรม และค่านิยมในสังคมไทย จากการค้นคว้าและวิเคราะห์พบว่า วรรณกรรมเรื่องขุนช้างขุนแผนสะท้อนหลักพุทธธรรมสำคัญอย่างน้อย 3 ระดับ คือ ระดับครอบครัว และระดับสังคม หลักธรรมที่ปรากฏในระดับครอบครัว ได้แก่ ความเมตตากรุณาระหว่างบิดามารดาและบุตร การให้อภัยต่อกัน และการเกื้อกูลช่วยเหลือในวิกฤตชีวิต ส่วนในระดับสังคม ปรากฏหลักธรรมสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1. ความสงบสุขและเมตตาธรรม 2. กฎแห่งกรรมและวิบากกรรม และ 3. ไตรลักษณ์ อันประกอบด้วย อนิจจัง ทุกขัง และอนัตตา นอกจากนี้ยังพบว่าหลักอารยวัฑฒิ 5 และสาราณียธรรม 6 ได้รับการสอดแทรกไว้ในพฤติกรรมของตัวละครอย่างแนบเนียน สะท้อนแนวคิดที่ว่าพระพุทธศาสนามิได้เป็นเพียงความเชื่อส่วนตัว หากแต่เป็นระบบคิดที่กำหนดวิถีชีวิตและความสัมพันธ์ในสังคมไทยโดยรวม การศึกษายังชี้ให้เห็นถึงการบูรณาการระหว่างพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทยที่กลมกลืนกันอย่างลงตัว ทำให้เสภาขุนช้างขุนแผน ไม่เพียงเป็นงานวรรณกรรมที่ทรงคุณค่าทางศิลป์ แต่ยังเป็นหลักฐานทางสังคมและศาสนาที่สะท้อนเอกลักษณ์ของชาติ ความเป็นสังคมแห่งเมตตา และภูมิปัญญาของบรรพชนไทยได้อย่างลึกซึ้ง องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณธรรมและความสัมพันธ์ในสังคมไทยยุคปัจจุบันทั้งในมิติของครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยรวม

คำสำคัญ: หลักธรรม, ขุนช้างขุนแผน, การประยุกต์ใช้, สังคมไทย

Abstract

This academic article aims to analyze and reflect upon the Buddhist principles integrated within the epic poem Khun Chang – Khun Phaen, a significant cultural heritage of Thailand, for application in Thai society. The study examines dimensions of culture, traditions, rituals, and social values in Thai society. The research finds that this literary work reflects important Buddhist principles at two levels: the family level and the social level. At the family level, principles such as loving-kindness between parents and children, forgiveness, and

mutual support in times of crisis are evident. At the social level, three key principles emerge: 1. inner peace and compassion (Metta), 2. the law of karma and its consequences, and 3. the Three Characteristics of Existence (Tilakkhana), comprising impermanence (Anicca), suffering (Dukkha), and non-self (Anatta). Furthermore, the principles of Ariyayaddhi 5 and Saraniyadhamma 6 are subtly woven into the characters' behaviors. The study also highlights the harmonious integration of Buddhism and Thai culture, showing how Khun Chang – Khun Phaen serves not only as a work of literary artistry but also as a socio-religious document embodying national identity and ancestral wisdom. The knowledge gained can be applied to promote virtue and social relationships in contemporary Thai society.

Keywords: Buddhist Principles, Khun Chang – Khun Phaen, Application, Thai Society

บทนำ

วรรณคดีเป็นเครื่องแสดงออกทางสังคม ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุที่กำเนิดของวรรณคดีนั้นมีผู้คนในสังคมและสภาพแวดล้อมในสังคมที่ผู้ประพันธ์ได้พบเห็นซึ่งเป็นบริบทของสังคมในยุคสมัยนั้น ๆ เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างสรรค์ ดังนั้น เรื่องราวที่ผู้เขียนต้องการถ่ายทอด มุมมอง แง่คิดและความรู้สึกจึงมักสะท้อนสภาพวิถีชีวิตที่แฝงอยู่ในวรรณคดีด้วยเสมอ (กุสุมา รักษ์มณี, 2531) ครั้งนี้ได้เลือกศึกษาหลักธรรมทางพุทธศาสนาในสังคมไทยผ่านสาระในวรรณคดีเสภาเรื่องขุนช้างขุนแผน ด้วยพิจารณาเห็นว่าวรรณคดีเรื่องดังกล่าวมีคุณค่าด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาที่ปรากฏใช้เป็นแนวทางการดำเนินชีวิตอย่างชัดเจน เช่น ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม ความเชื่อเรื่องของวัฏสงสาร ฯลฯ นอกจากนี้ยังเห็นว่าผู้อ่านสามารถนำเรื่องราวที่อ่านไปคิด พิจารณาความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันต่อไปได้ อีกทั้งยังต้องการให้เห็นว่า วรรณคดีเรื่องนี้หาได้เป็นไปตามที่มักถูกวิจารณ์ว่ามีเนื้อหาเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีหรือไม่เหมาะสมหรือมีบทอัศจรรย์มากเกินไปอีกประการหนึ่งด้วย (สายสมร ยุวนิมิ, 2539)

วรรณกรรมเรื่อง ขุนช้างขุนแผน เป็นวรรณคดีเสภาระดับชาติที่แต่งขึ้นในสมัยรัตนโกสินทร์ มีเนื้อหาครอบคลุมวิถีชีวิตของคนไทยอย่างครบถ้วน ทั้งในมิติทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม พิธีกรรม และค่านิยมทางสังคม เรื่องราวของตัวละครสำคัญทั้ง ขุนช้าง ขุนแผน และนางวันทอง สะท้อนความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม ทั้งในระดับครอบครัวและสังคมวงกว้าง โดยมีพระพุทธศาสนาเป็นแกนกลางทางจริยธรรม การเลือกศึกษาวรรณกรรมเรื่องนี้จึงมีเหตุผลสำคัญ กล่าวคือ ประการแรก เรื่องนี้มีคุณค่าด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนาอย่างชัดเจน ปรากฏให้เห็นในความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรม วัฏสงสาร และเมตตาธรรม ประการที่สอง ผู้อ่านสามารถนำเรื่องราวที่ได้อ่านไปใคร่ครวญและประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ประการที่สามต้องการให้เห็นว่าวรรณกรรมเรื่องนี้มิใช่เพียงงานที่มักถูกวิจารณ์ว่ามีเนื้อหาไม่เหมาะสม แต่กลับเป็นตำราทางสังคมและศาสนาที่มีคุณค่ายิ่ง (สายสมร ยุวนิมิ, 2539)

ก่อนที่จะเข้าสู่เนื้อหาด้านพุทธธรรม คงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า “หลักธรรม” เสียก่อน ด้วยเป็นคำสำคัญในการนำเสนอในครั้งนี้ เมื่อดูจากรูปศัพท์ จะพบว่า “หลักธรรม” ประกอบด้วยคำศัพท์ 2 คำ คือ หลัก และธรรม ซึ่งสามารถให้นิยาม ความหมาย ของแต่ละคำได้ว่า “หลัก” หมายถึง เสาที่ปักไว้ ที่ผูก ที่มั่น เครื่องหมาย เครื่องยึดเหนี่ยว เครื่องจับยึด สาระที่มั่นคงอันเป็นที่ตั้ง ส่วน “ธรรม” แม้จะมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน แต่เมื่อประมวลความแล้ว สามารถสรุปได้ว่า ธรรม คือ ความจริง ความดี ความถูกต้อง เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตของทุกคน ชีวิตที่ขาดธรรมเสียแล้ว ย่อมเป็นชีวิตที่ขาดหลักในการดำเนินชีวิต

จากความหมายของ “หลัก” และ “ธรรม” ดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า หลักธรรม หมายถึง หลักคำสอนทางศาสนาที่เป็นความจริง เป็นความดีงาม ความถูกต้อง เมื่อนำไปปฏิบัติแล้วช่วยให้เกิดความดีงามในชีวิตและสังคมอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุข

พระพุทธศาสนามีบทบาทต่อสังคมไทยในหลากหลายมิติจึงมีความสำคัญอย่างลึกซึ้งและหลากหลาย เพราะไม่เพียงแต่เป็นรากฐานของศรัทธา แต่ยังแทรกซึมอยู่ในวิถีชีวิต วัฒนธรรม การศึกษา การเมืองและศิลปวัฒนธรรมของชาติ ดังนั้น ความเข้าใจในบทบาทของพระพุทธศาสนาจะช่วยส่งเสริมให้คนไทยตระหนักถึงคุณค่าที่มีอยู่และร่วมกันอนุรักษ์ให้คงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน (บรรเทา กิตติศักดิ์ และกัมพุชนาฎ เปรมกลม, 2524)

หากจะแยกพุทธธรรมเฉพาะส่วนที่นำมาปรับใช้เพื่อความสุขในชีวิตและสังคมออกมาให้เห็นอย่างชัดเจนตามที่ปรากฏในเรื่องขุนช้างขุนแผน จะได้แก่

อารยวัฑฒิ 5 หมายถึง ความเจริญอันประเสริฐ ความเจริญคือการไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ มีการงอกงามเติบโตไปจากเดิม โดยที่ความเจริญงอกงามอันเป็นหลักประจำใจของอารยชนนี้มี 5 ประการ คือ ศรัทธา (ความเชื่อ) ศีล (คนที่มีจิตเป็นปรกติ ไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลส) สุตะ (ฟัง หรือการศึกษาเล่าเรียนทั้งปวง) จาคะ (ความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่) ปัญญา (ความรู้ความเข้าใจถ่องแท้ รู้ดี รู้ชั่ว) บุคคลที่ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ และปัญญา เป็นคุณธรรมประจำใจนี้เปรียบเสมือนคนมีทรัพย์มากอยู่กับตัว ฉะนั้น อารยวัฑฒิ 5 จึงเป็นธรรมที่อารยชนทั้งปวงพึงสะสมไว้ในตัวให้ได้ครบ (องฺ.ปญฺจก. 22/63-64/99-100) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

สาราณียธรรม 6 หมายถึง ธรรมที่เป็นหลักในการสร้างความสามัคคี ความสามัคคี ถือเป็นธรรมที่ช่วยให้ระลึกถึงกัน คือ การร่วมมือสมัครสมานกันทั้งกาย วาจา ใจ เรื่องของความสามัคคีนั้นมีความสำคัญมาก เพราะทำให้เกิดพลัง สิ่งที่พึงระมัดระวัง คือ พลังที่เกิดจากความสามัคคีนี้ใช้ได้ทั้งทางดีและทางชั่ว หากเป็นการใช้พลังในทางชั่ว ก็นับเป็นการทำลายผู้อื่นและตัวเองด้วย สำหรับสาราณียธรรม 6 นี้ ประกอบด้วย 6 ประการ คือ เมตตากายกรรม (การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่) เมตตาวจีกรรม (การมีวาจาดีต่อกัน) เมตตามโนกรรม (การคิดดีต่อกัน ไม่คิดมุ่งร้ายพยาบาท) สาธารณโภคี (การแบ่งปันสิ่งของให้แก่กันและกัน) สีลสามัญญตา (มีความประพฤติสุจริตดีงาม มีระเบียบวินัย) ทิฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นชอบร่วมกัน) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

จากพุทธธรรมทั้งสองหมวดดังที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า หลักอารยวัฑฒิ 5 และหลักสาราณียธรรม 6 ล้วนเป็นหลักธรรมที่มุ่งพัฒนามนุษย์ทั้งในมิติส่วนตัวและมิติสังคมควบคู่กันไป บทความนี้จึงมุ่งศึกษาว่าหลักธรรมดังกล่าว รวมถึงหลักธรรมอื่น ๆ ในพระพุทธศาสนา ปรากฏและดำรงอยู่ในวรรณคดีเสภาเรื่องขุนช้างขุนแผนอย่างไร ทั้งในระดับครอบครัวและระดับสังคมไทย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในสังคมระดับครอบครัว และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในระดับสังคมไทย ตามลำดับ

วรรณกรรมเรื่องขุนช้างขุนแผน : มิติทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม พิธีกรรม และค่านิยม

ในมิติทางพิธีกรรม เรื่องขุนช้างขุนแผนบันทึกพิธีกรรมตามวิถีพุทธของคนไทยไว้อย่างละเอียดและมีชีวิตชีวา ตั้งแต่พิธีบวชของพลายแก้วที่วัดแค ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การอุปสมบทมิใช่เพียงพิธีกรรมทางศาสนาหากยังเป็นกระบวนการเสริมสร้างภูมิปัญญาและคุณธรรมให้แก่ชายไทยในยุคนั้น ไปจนถึงพิธีแต่งงาน งานศพ และการทำบุญอุทิศส่วนกุศล ซึ่งล้วนดำเนินไปโดยมีสงฆ์เป็นแกนกลาง ดังที่ รื่นฤทัย สัจจพันธุ์ (2544) ได้ชี้ให้เห็นว่า วรรณคดีไทยสะท้อนเรื่องราวของมนุษย์ วิถีชีวิต วัฒนธรรม รวมถึงความเชื่อที่ผูกพันอยู่กับ

พิธีกรรมทางศาสนาที่ดำเนินอยู่ในชีวิตประจำวัน ความจริงข้อนี้ปรากฏชัดในทุกตอนของเสภาเรื่องขุนช้างขุนแผน จนนักภาษาศาสตร์ วิลเลียม เก็ดนีย์ ถึงกับกล่าวว่า หากความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยสูญหายไปหมดทุกอย่างก็อาจสร้างขึ้นใหม่ได้จากข้อเขียนอันอัศจรรย์นี้ (กรมศิลปากร, 2544)

ในมิติของขนบธรรมเนียมและค่านิยม วรรณกรรมเรื่องนี้สะท้อนค่านิยมพุทธศาสนาอย่างน้อย 3 ประการที่ฝังรากลึกในสังคมไทย ประการแรก คือ ความกตัญญูกตเวที อันปรากฏผ่านความสัมพันธ์ระหว่างตัวละครและบิดามารดาในทุกระดับของสังคม ประการที่สอง คือ ระบบอุปถัมภ์ที่ดำเนินไปตามหลักเมตตาธรรม ดังเห็นได้จากพฤติกรรมของพระพิจิตรและนางบุษบาที่ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตกทุกข์ได้ยากโดยไม่เลือกชั้นวรรณะ และประการที่สาม คือ ค่านิยมแห่งความสันโดษและการรู้จักพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่สอนว่า “ความสันโดษเป็นทรัพย์อันประเสริฐ” (สายสมร ยุวนิมิ, 2539) ได้ศึกษาคุณค่าของเสภาเรื่องขุนช้างขุนแผนและพบว่าวรรณกรรมนี้มีคุณค่าหลายด้านที่สะท้อนชีวิตและจริยธรรมของสังคมไทยโดยเฉพาะในมิติของค่านิยมและความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ที่ยึดโยงอยู่กับหลักพุทธธรรม

นอกจากนี้ เสภาเรื่องขุนช้างขุนแผนยังเป็นกระจกสะท้อนโครงสร้างสังคมไทยในเชิงลึกผ่านการนำเสนอความสัมพันธ์อันหลากหลายระหว่างตัวละครในระดับต่าง ๆ ทั้งสามัญชน ขุนนาง และเชื้อพระวงศ์ ความสัมพันธ์เหล่านี้ล้วนดำเนินไปบนพื้นฐานของค่านิยมทางพุทธศาสนา ไม่ว่าจะเป็นการให้เกียรติซึ่งกันและกัน การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการยึดมั่นในหลักศีลธรรม เสภาเรื่องขุนช้างขุนแผนสะท้อนภาพการดำเนินชีวิตขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของชาวสยามในครั้งอดีตได้อย่างชัดเจน จนอาจกล่าวได้ว่า วรรณกรรมเรื่องนี้เป็นทั้งบันทึกทางประวัติศาสตร์ มานุษยวิทยา และคัมภีร์จริยธรรมที่ซ่อนอยู่ในรูปของกลอนเสภาที่ไพเราะ (รื่นฤทัย สัจจพันธุ์, 2548)

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาวรรณกรรมเรื่องขุนช้างขุนแผนในเชิงพุทธธรรมจึงมิใช่เพียงการวิเคราะห์ตัวบทวรรณคดี หากเป็นการถอดรหัสทางวัฒนธรรมที่บรรพชนไทยฝากไว้ในรูปของวรรณศิลป์ สังคมไทยในยุคนั้นมิได้แยกศาสนาออกจากวิถีชีวิต แต่บูรณาการหลักธรรมเข้าไปในทุกมิติของการดำเนินชีวิต ตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงระดับรัฐ ดังที่ปรากฏในพฤติกรรมของตัวละครซึ่งมักแก้ไขปัญหาชีวิตด้วยการน้อมนำหลักธรรมมาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว การทำความเข้าใจมิติทางวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมเหล่านี้จึงเป็นบาทฐานสำคัญในการวิเคราะห์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ปรากฏในระดับครอบครัวและระดับสังคมดังจะได้กล่าวต่อไป

หลักธรรมทางพุทธศาสนาในสังคมระดับครอบครัว

ความสัมพันธ์อันใกล้ชิดของคนในครอบครัวตัวละครในเรื่องขุนช้างขุนแผน มีขอบเขตกว้างขวางเริ่มตั้งแต่ศูนย์กลางของครอบครัวคือ พ่อ แม่ ลูก ซึ่งความสัมพันธ์เช่นนี้เกิดขึ้นตามสัญชาตญาณของมนุษย์จึงถือเป็นลักษณะสากล แต่ในสังคมครอบครัวไทยสมัยก่อนมีลักษณะพิเศษ คือ การถ่ายทอดความรักความเมตตากรุณาระหว่างบุคคลในครอบครัว แสดงออกโดยมีหลักธรรมทางพุทธศาสนาเป็นพื้นฐาน ทำให้มีคุณค่ายิ่งขึ้น (กุสุมา รักษ์มณี, 2531) ดังเช่น การที่บุตรได้รำลึกถึงพระคุณบิดามารดาแม้ขณะที่กำลังจะสิ้นสุดชีวิต ก็ช่วยใจสงบเป็นสุขได้ ดังปรากฏในตอนที่ขุนไกรสงบจิตใจลงได้เมื่อระลึกถึงสิ่งที่ดีงาม

คิดถึงพระพุทธพระธรรมนั้น อภิวันท์พระสงฆ์ทรงศีลา
ทั้งคุณบิดามาตุเรศ บังเกิดเกษก่อเกล้าเกศา

ความรักใคร่กลมเกลียวระหว่างบุตรในครอบครัวที่ปรากฏในเรื่องนี้เป็นความรักที่ประเสริฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรักที่บิดามารดามีต่อบุตร เมื่อขุนไกรรู้ตัวว่า จะต้องไปพบอันตราย สิ่งที่ขุนไกรสั่งเสียและเน้นมากที่สุดคือฝากฝังลูก (กรมศิลปากร, 2544)

ส่วนนางศรีประจัน ถึงแม้ไม่เห็นใจ ไม่เข้าใจนางวันทองในเรื่องการเลือกคู่ครอง แต่นางก็รักและเป็นห่วงนางวันทองอย่างที่สุด เมื่อนางวันทองสิ้นสติที่ใต้ต้นโพธิ์ของพลายแก้ว นางศรีประจันก็คร่ำครวญเป็นที่น่าเวทนายิ่งนัก

เห็นนางแน่นิ่งไม่ติงกาย ใจคอแกหายร้องเรียกก้อง
น้ำตาอาบหน้าอยู่ฟูมฟอง กอดลูกร้องไห้อกใจตัน

เมื่อพลายแก้วได้มาเป็นลูกเขยเกี่ยวข้องในฐานะญาติกับนางศรีประจัน โดยมาอยู่ที่บ้านของนาง มีความสัมพันธ์ในฐานะที่พลายแก้วเป็นเสมือนบุตรของนางศรีประจันคนหนึ่ง เมื่อนางศรีประจันทราบว่าพลายแก้วสิ้นชีวิตหลังจากไปทัพไม่นาน นางศรีประจันก็ร่ำไห้ “ตัวสั่นน้ำตาลงหลั่งไหล” ฝ่ายนางทองประศรีถึงแม้ว่าจะไม่พอใจและเต็มใจรับนางพิมมาเป็นลูกสะใภ้ในตอนแรกเท่าใดนัก แต่เมื่อได้มามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในฐานะแม่สามีและลูกสะใภ้แล้ว ความรู้สึกสัมพันธ์เสมือนคนในครอบครัวเดียวกันก็เกิดขึ้น แม้นางทองประศรีอยู่ไกลถึงกาญจนบุรี แต่ก็ห่วงใยนางพิมขณะที่พลายแก้วไปทัพ นางทองประศรีมีแก่ใจเดินทางมาเยี่ยมนางพิมจนถึงสุพรรณบุรี

นี่จะเป็นอย่างไรก็ไม่รู้ จะดีอยู่ฤๅจะตรอมผอมไข้
พรุ่งนี้จำกูจะลงไป เยี่ยมออพิมพิลาไลยดูสักที

ส่วนนางทองประศรีและนางศรีประจัน แต่เดิมเป็นเพื่อนบ้านกันมาแต่ก่อน เมื่อลูกของทั้งสองฝ่ายมาแต่งงานกัน ทั้งสองนางก็ถือเสมือนเป็นญาติซึ่งกันและกัน การสนทนาปราศรัย กิริยาอาการท่าทางที่กวีบรรยายไว้ในเรื่อง แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า บุคคลทั้งสองมีความรู้สึกสัมพันธ์ในฐานญาติ เมื่อพลายแก้วไปทัพ นางทองประศรีก็ชวนนางศรีประจันไปส่งทัพด้วย ในตอนนี้ กวีได้แสดงให้เห็นความสนิทสนมของบุคคลทั้งสอง

ทองประศรีงกงันขึ้นบันได พูดจาปราศรัยกันไปมา
จะไปด้วยกันฤๅออจันเอ๋ย หาไปส่งลูกเขยไม่ฤๅหวา
แต่งสำเร็จเสร็จแล้วทั้งข้าวปลา ไปดูหน้าออพลายให้คลายใจ

อนึ่ง ความรักความเมตตาที่นางทองประศรีมีต่อหลานเป็นสิ่งที่น่าประทับใจและมีคุณค่าเป็นอย่างยิ่ง ความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวในเรื่องขุนข้างขุนบแผนนั้น หาขอบเขตมิได้ แม้แต่ในเรื่องเกี่ยวกับเหตุการณ์บางอย่างซึ่งคนในยุคปัจจุบันถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัว แต่ในสมัยก่อนนั้นหาได้เป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ภายในครอบครัวแต่ประการใดไม่ เมื่อพระไวยมีบ้านเรือนอยู่ในกรุงศรีอยุธยาและแต่งงานมีภรรยา คือ นางสร้อยฟ้าและนางศรีมาลาแล้วนั้น พระไวยรับย่าทองประศรีมาอยู่ด้วย โดยมีพลายชุมพลซึ่งในขณะนั้นยังเป็นเด็กเล็กอยู่เป็นเพื่อน เมื่อภรรยาของพระไวยทะเลาะกัน คนอื่น ๆ ในครอบครัวมิได้ถือว่าเป็น

เรื่องส่วนตัว จึงพยายามแก้ไขให้เหตุการณ์ดีขึ้นตามที่ตนคิดว่าควรจะเป็น เมื่อนางทองประศรีเห็นว่า นางสร้อยฟ้าเจรจาด้วยถ้อยคำไม่ไพเราะ นางทองประศรีจึงกล่าวตักเตือนสั่งสอน

คราน้ันท่านย่าทองประศรี	ได้ยินเสียงอึงมี่ไม่นิ่งได้
แกเปิดหน้าต่างมองร้องว่าไป	ตำรายาอะไรออสร้อยฟ้า
เหวยลาวเลยลาวไปแล้วเหวย	แง่งอนกระไรเลยเป็นหนักหนา
ซอกซอนรู้สิ้นอีลิ้นลังกา	หยูกยาข้างไหนกูไม่เคย

นางทองประศรีมีนิสัยพูดตรง เมื่อได้ยินสิ่งที่คิดว่าในถูกไม่ควรก็ว่า กล่าวตามลักษณะของผู้ใหญ่ตักเตือนแล้วก็มิได้ติดใจคิดต่อไป เพราะ “ด่าเหนื่อยแล้วก็นอนกรนโครกไป” ส่วนพลายชุมพลก็ได้ช่วยห้ามปราม เมื่อภรรยาทั้งสองของพระไวยทะเลาะกัน เนื้อเรื่องในตอนนี้เป็นการพิสูจน์ความสัมพันธ์ของคนฐานะต่าง ๆ ในครอบครัวได้อย่างเด่นชัด

จากเนื้อหาในเสภาเรื่องขุนช้างขุนแผน สามารถวิเคราะห์หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่ปรากฏในสังคมระดับครอบครัวได้อย่างน้อย 3 ประการสำคัญ ดังนี้

ประการแรก หลักเมตตากรุณาในความสัมพันธ์ระหว่างบุตรและบิดามารดา ความรักที่บิดามารดามีต่อบุตรในเรื่องนี้มิใช่เพียงอารมณ์ความรู้สึกตามสัญชาตญาณ หากแต่ดำเนินไปบนพื้นฐานของหลักเมตตากรุณาในพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง ดังปรากฏในตอนที่ขุนไกรกำลังเผชิญกับอันตราย สิ่งที่นึกถึงเป็นอันดับแรกคือพระรัตนตรัยและพระคุณของบิดามารดา อันสะท้อนให้เห็นว่าความกตัญญูกตเวทีนั้นถูกผูกโยงเข้ากับหลักศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างแนบแน่น การระลึกถึงสิ่งดีงามเหล่านี้ยังทำหน้าที่เป็นที่พึ่งทางจิตใจช่วยให้จิตสงบในยามวิกฤต ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ว่าจิตที่มีพระรัตนตรัยเป็นที่พึ่งย่อมไม่หวั่นไหวง่าย ฝ่ายขุนไกรนั้น เมื่อรู้ตัวว่าจะต้องพบอันตราย สิ่งที่สั่งเสียและเน้นมากที่สุดคือการฝากฝังบุตร (กรมศิลปากร, 2544) แสดงให้เห็นว่า ความห่วงใยบุตรเป็นสิ่งสูงสุดที่บิดาผู้มีธรรมในใจพึงปฏิบัติก่อนสิ้นชีวิต

ประการที่สอง หลักเมตตาธรรมที่ข้ามพ้นขอบเขตของสายเลือด ความพิเศษของสังคมครอบครัวไทยในยุคนั้นอยู่ที่การขยายความรักและเมตตาออกไปเกินกว่าสายเลือดโดยตรง ดังเห็นได้จากนางศรีประจันที่แม้จะไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของนางวันทอง แต่ความรักของแม่ก็มิอาจดับสูญ เมื่อนางวันทองสิ้นสติ นางก็คร่ำครวญด้วยความทุกข์ใจอย่างที่สุด เช่นเดียวกับนางทองประศรีที่แม้แรกเริ่มจะไม่ยินดีรับนางพิมเป็นลูกสะใภ้ แต่เมื่อความสัมพันธ์ก่อตัวขึ้น เมตตาธรรมก็ผลิดอกออกผลอย่างเป็นธรรมชาติ ถึงกับเดินทางไกลจากกาญจนบุรีมาเยี่ยมนางพิมถึงสุพรรณบุรีด้วยความห่วงใย ลักษณะเช่นนี้สะท้อนหลักเมตตากายกรรมและเมตตามโนกรรมในสาราณียธรรม 6 ที่แสดงออกทั้งทางกายและทางใจโดยไม่เลือกว่าจะเป็นสายเลือดหรือไม่ (กุสุมา รักษ์มณี, 2531)

ประการที่สาม หลักธรรมในการดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีภายในครอบครัว ลักษณะที่น่าสนใจยิ่งอีกประการหนึ่ง คือการที่สมาชิกในครอบครัวมิได้มองความขัดแย้งภายในว่าเป็น “เรื่องส่วนตัว” หากแต่ถือว่าเป็นเรื่องของทุกคนในครอบครัวที่ต้องร่วมกันแก้ไข ดังเห็นได้จากกรณีที่ภรรยาทั้งสองของพระไวยทะเลาะกัน นางทองประศรีในฐานะผู้ใหญ่ได้กล่าวตักเตือนสั่งสอนตรง ๆ ตามลักษณะของผู้มีธรรมในใจ และเมื่อตักเตือนแล้วก็ปล่อยวาง ไม่ผูกใจเจ็บหรือจองเวรจองกรรม พฤติกรรมเช่นนี้สะท้อนหลักทิฏฐิสามัญญตาและสีลสามัญญตาในสาราณียธรรม 6 กล่าวคือการมีความเห็นชอบร่วมกัน และการประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบของสังคม โดยมีผู้ใหญ่ทำหน้าที่เป็นกลไกในการรักษาความสงบสุขภายในครอบครัว

สรุปได้ว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในสังคมระดับครอบครัวที่ปรากฏในเสภาเรื่องขุนช้างขุนแผน แสดงให้เห็นว่าครอบครัวไทยในยุคนั้นมิได้ยึดเพียงสายเลือดเป็นเครื่องผูกพัน หากใช้หลักเมตตากรุณา ความกตัญญู และการเกื้อกูลช่วยเหลือกันเป็นรากฐาน ความสัมพันธ์จึงขยายออกไปอย่างกว้างขวางครอบคลุมทั้งสมาชิกในครอบครัว ญาติมิตร และแม้แต่ผู้ที่เกี่ยวข้องกันผ่านการแต่งงาน ครอบครัวในลักษณะนี้จึงเป็นหน่วยทางสังคมที่มีพระพุทธศาสนาเป็นแกนกลาง ทำหน้าที่บ่มเพาะคุณธรรมและสืบทอดวิถีธรรมจากรุ่นสู่รุ่นอย่างแท้จริง

หลักธรรมทางพุทธศาสนาในระดับสังคมไทย

เหตุผลที่ช่วยอธิบายให้ความกระจ่างเกี่ยวกับค่านิยม ทัศนคติและลักษณะของความสัมพันธ์ของคนในสังคมไทยในสมัยที่เกิดเรื่องขุนช้างขุนแผนที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ ปรัชญาทางพุทธศาสนา ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีส่วนกำหนดลักษณะของสังคมไทย นายลาลูแบร์ได้กล่าวถึงอุปนิสัยของชาวไทยสมัยอยุธยาโดยทั่วไปว่า

> “...ชาวสยามเป็นคนดี โดยเหตุที่ความอยู่ก็กินดีของชาวสยาม
> ขึ้นอยู่กับราคาอันยอมเยาของสรรพสิ่งที่จำเป็นแก่การครองชีพ
> และโดยเหตุที่ศีลธรรมจรรยาอันดียอมรักษาไว้ได้ง่าย
> ในการใช้ชีวิตด้วยการสันโดษ (คือยินดีเฉพาะในสิ่งที่มีอยู่
> หรือพอใจเท่าที่มีอยู่ตามฐานะของตน) ....ชาวสยามที่มี
> ฐานะสูงกวาราษฎรสามัญเล็กน้อย จะไม่ทำตัวให้นิยม
> ความมึนเมา ถือว่าการดื่มเหล้านั้นเป็นสิ่งที่น่าละอายอย่างยิ่ง
> การลอบกระทำชู้ ผิดเมียเขาไม่ค่อยมีในประเทศสยาม....”

พุทธศาสนิกชนในสังคมไทยเข้าใจซาบซึมหลักธรรมในทางพุทธศาสนาดี คือ การละเว้นความชั่ว การประพฤติแต่ความดีและการทำใจใจให้บริสุทธิ์ ส่วนคำสอนทางพุทธศาสนาที่มีอิทธิพลต่อความนึกคิดและชีวิตความเป็นอยู่ของคนไทยในสังคมไทย ที่สำคัญที่สุดอาจสรุปได้เป็นสามประการ คือ

1. ความสงบสุข

คำสอนของพระพุทธศาสนาในส่วนที่เกี่ยวกับจิตใจของมนุษย์นั้น ได้เน้นในเรื่องการแสวงหาความสงบทางจิตใจและดับกิเลสทั้งหลาย เช่น

> “สุขอื่นเสมอด้วยความสงบไม่มี”
> “ความสันโดษเป็นทรัพย์อันประเสริฐ”
> “จงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่”

คำสอนเหล่านี้ติดปากติดใจชาวไทย และได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติกันอย่างกว้างขวาง ความมีเมตตากรุณาต่อกันสืบเนื่องมาแต่ความใฝ่ใจในความสงบสุข ตัวอย่างที่โดดเด่น คือ พระพิจิตรและนางบุษบา ทั้งสองทำบุญกุศลจนมีชื่อเสียงเลื่องลือ เมื่อขุนแผนและนางวันทองตกทุกข์ได้ยาก ขุนแผนซึ่งไม่เคยรู้จักพระพิจิตรเป็นส่วนตัว ยินแต่เพียงคำเล่าลือก็ยังเกิดศรัทธาและหมายจะยึดเป็นที่พึ่ง (มิ่งขวัญ ทองพรหมราช, 2546)

“ได้ยินข่าวเล่าฦๅออกชื่อมา ว่าพระพิจิตรบุษบานั้นใจดี
ใครขัดสนจนไปก็ได้พึ่ง ถ้าโทษถึงชีวิตจะเป็นผี
ท่านก็มักเมตตาปรานี .....”

ความหวังและความศรัทธาของขุนแผนสำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เพราะพระพิจิตรและนางบุษบาเป็นผู้ที่ตั้งอยู่ในธรรม ประกอบกิจกุศลกรรมตามคติทางพุทธศาสนา

ลักษณะการแสดงออกซึ่งความเมตตาต่อผู้ตกทุกข์ได้ยากไว้อย่างงดงาม

“จูงมือขึ้นจวนทั้งเมียผัว ฟังคำพ่อแม่ว่าเจ้าอย่ากลัว
ดีชั่วไว้พ่อจะผ่อนปรน .....”

ในตอนเริ่มเรื่อง นางทองประศรีโชคร้ายสามีสิ้นชีวิตและทรัพย์สมบัติถูกริบเป็นของหลวง แต่ความหวังในความเมตตากรุณาจากเพื่อนบ้านเป็นเสมือนสิ่งค้ำจุน ให้นางมีกำลังกายกำลังใจสู้มรสุมในชีวิตต่อไป

“พบเพื่อนบ้านเก่าเข้าขอทาน แม่เอ๋ยข้าวปลาข้าหมดสิ้น
ไม่มีกินเขาริบเสียทั้งบ้าน เพื่อนเรือนเผื่อแผ่ช่วยเจือจาน
ได้ข้าวสารผักปลาแล้วคลาไคล”

เมื่อนางทองประศรีเดินทางถึงกาญจนบุรี เพื่อนบ้านก็มีส่วนช่วยให้นางและบุตรได้ตั้งต้นชีวิตใหม่ สะท้อนให้เห็นว่า สังคมไทยในอดีตใช้หลักเมตตาธรรมแห่งพุทธศาสนาเป็นกาวใจ ผูกพันคนในชุมชนให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (สายสมร ยุวนิมิ, 2539)

“แม่ลูกไปถึงบ้านกาญจน์บุรี ทองประศรีบอกลูกว่าพ่อเอ๋ย
ในเมืองนี้มีคนที่คุ้นเคย แล้วเดินเลยไต่ถามเนื้อความไป
ครั้นไปพบพวกพ้องของขุนไกร เขาก็ทำเรือนให้มิได้ช้า”

คำสอนในพระพุทธศาสนาเน้นการแสวงหาความสงบทางจิตใจและการดับกิเลส เช่น “สุขอื่นเสมอด้วยความสงบไม่มี” และ “ความสันโดษเป็นทรัพย์อันประเสริฐ” คำสอนเหล่านี้ติดปากติดใจชาวไทยและได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ส่งผลให้ความมีเมตตากรุณาต่อกันกลายเป็นอุปนิสัยสำคัญของสังคม ตัวอย่างที่โดดเด่นที่สุด คือ พระพิจิตรและนางบุษบา ซึ่งทำบุญกุศลจนมีชื่อเสียงเลื่องลือ เมื่อขุนแผนและนางวันทองตกทุกข์ได้ยาก ขุนแผนซึ่งไม่เคยรู้จักพระพิจิตรเป็นส่วนตัว แต่เพียงได้ยินคำเล่าลือก็ยังเกิดศรัทธาและหมายจะยึดเป็นที่พึ่ง นับได้ว่าความมีเมตตากรุณาเป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้จิตสำนึกของคนไทยส่วนมากในสมัยนั้น ความมีเมตตายังปรากฏผ่านการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในชุมชน ดังเช่น เพื่อนบ้านที่แบ่งปันข้าวปลาและสร้างเรือนให้แก่นางทองประศรีเมื่อยามยาก สะท้อนหลักสาราณียธรรมในด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลกันของสังคมไทยในอดีตได้อย่างชัดเจน กวียังได้บรรยายลักษณะการแสดงออกซึ่งเมตตาต่อผู้ตกทุกข์ได้ยากผ่านการต้อนรับและการให้คำมั่นสัญญา ซึ่งสะท้อนอัธยาศัยงดงามของชาวพุทธไทยในยุคนั้น

2. กฎแห่งกรรม

กฎแห่งกรรมเป็นสาระที่แสดงถึงเหตุและผล คนไทยในสมัยก่อนมีความเชื่อใน “กรรมเก่า” หรือกรรมในอดีต เนื่องด้วยหลักธรรม “วัฏสงสาร” ในพุทธศาสนา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ในเรื่องขุนช้างขุนแผน ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรมปรากฏอยู่ในหลายตอน โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่นางวันทองต้องโทษถึงประหารชีวิต แสดงให้เห็นว่าเป็นผลของกรรมที่กระทำไว้ในอดีต

ในเรื่องขุนช้างขุนแผน ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรมปรากฏอยู่ในหลายตอน โดยผ่านทั้งเหตุการณ์และบทพูดของตัวละครอย่างแยบยล

ตัวอย่างที่เด่นชัดที่สุด คือ เหตุการณ์ที่นางวันทองต้องโทษถึงประหารชีวิต แสดงให้เห็นว่า เป็นผลของกรรมที่กระทำไว้ในอดีต ชีวิตของนางวันทองตั้งแต่ต้นเรื่องจนถึงปลายเรื่องสะท้อนให้เห็นวงจรของกรรมและวิบากอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นความรักที่ผูกพันระหว่างนางกับชายสองคน ความขัดแย้งภายในจิตใจ และโศกนาฏกรรมที่เกิดขึ้นในที่สุด ล้วนถูกมองว่า เป็นผลสืบเนื่องจากการกระทำในชาติก่อนและชาตินี้ ซึ่งบรรยายถึงความรู้สึกยอมรับชะตากรรมของนางวันทองไว้อย่างน่าเวทนา

นอกจากนี้ กฎแห่งกรรมยังปรากฏให้เห็นในชีวิตของขุนแผนด้วย ตลอดช่วงชีวิตของขุนแผนเต็มไปด้วยทั้งความสำเร็จและความทุกข์ยาก ได้รับทั้งความรักและความเจ็บปวด ซึ่งกวีนำเสนอว่าเป็นผลของกรรมทั้งดีและชั่วที่สั่งสมมา บทเสภาตอนหนึ่งกล่าวถึงความยอมรับในกรรมของขุนแผนว่า ถึงจะเก่งกาจสักเพียงใด แต่กรรมที่ทำไว้ย่อมตามทัน ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อเรื่องกฎแห่งกรรมในเรื่องขุนช้างขุนแผนจึงมิใช่เพียงความเชื่อทางศาสนาที่ลอยอยู่เหนือเนื้อเรื่อง หากแต่ถูกถักทอเข้าเป็นส่วนหนึ่งของพัฒนาการของตัวละครและเหตุการณ์ทั้งหมดอย่างแนบแน่น สะท้อนให้เห็นว่าสังคมไทยในยุคนั้นมองชีวิตมนุษย์ผ่านกรอบของกรรมและวิบาก ไม่ว่าความสุขหรือความทุกข์ที่ประสบล้วนมีเหตุมีผลและมีที่มา

3. ไตรลักษณ์

ในแง่ของการมองทุกซึ่งย่อมมีความผันแปรเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอนี้ มีอิทธิพลต่อสังคมไทยมาก ฉะนั้น พุทธศาสนาจึงสอนให้บุคคลคลายความยึดมั่นถือมั่นในสรรพสิ่งทั้งหลาย และทุกสิ่งล้วนเป็น “อนิจจัง” ไม่มีสิ่งใดเลยที่คงทนถาวร “ทุกขัง” คือ ทุกสิ่งเป็นทุกข์ มีการเกิดแล้วทรงอยู่ชั่วขณะหนึ่ง แล้วแตกดับ ทำให้เกิดทุกข์ “อนัตตา” คือ ความปราศจากเจ้าของตัวตน (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) พุทธศาสนามีส่วนช่วยส่งเสริมเอกลักษณ์ของสังคมไทยลักษณะนี้ให้เด่นชัดขึ้น

เหตุการณ์นางวันทองต้องโทษถึงประหารชีวิตเป็นสิ่งที่พิสูจน์หลักไตรลักษณ์ได้อย่างแจ่มชัด เมื่อได้ประจักษ์ความจริงข้อนี้แล้ว ตัวละครซึ่งเป็นศัตรูกันมาตลอดเวลาก็สามารถให้อภัยซึ่งกันและกันได้ จึงก่อให้เกิดความสุข แต่ชีวิตของมนุษย์ทั้งหลายก็ต้องผันแปรอยู่เสมอ กวีได้แสดงให้เห็นทัศนะทางพระพุทธศาสนาดังกล่าวได้อย่างเด่นชัด (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

นอกจากนี้ หลักธรรมในเรื่องขุนช้างขุนแผนที่เกี่ยวกับความไม่เที่ยงยังปรากฏผ่านการให้อภัยต่อกัน ทั้งในกรณีของนางศรีมาลาที่ไม่ผูกกรรมซ้ำกับสร้อยฟ้า

ชาวบ้านร้านตลาดต่างชมเชย แม่ศรีมาลาเอ๋ยดีหนักหนา
ไม่ผูกกรรมซ้ำทูลขอสร้อยฟ้า จะหาเหมือนแม่นี้ยากครัน

ลักษณะที่สอง คือ การให้อภัยต่อกัน สังเกตได้จากเรื่องขุนช้างขุนแผนที่ตัวละครซึ่งมีความขัดแย้ง เช่น ขุนแผนกับขุนช้าง นางวันทองกับนางลาวทอง หรืออคติที่นางทองประศรีมีต่อนางวันทอง เมื่อมีเหตุการณ์

จำเป็นในภาวะคับขัน ชาวไทยซึ่งมีความเชื่อทางพระพุทธศาสนาอยู่ในใจ ก็มักจะยกโทษให้อภัยแก่กันได้เสมอ ไม่จองเวรอาฆาตกันต่อไป

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบมิติในวรรณกรรมขุนช้างขุนแผนกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

มิติ	ประเด็นในวรรณกรรมขุนช้างขุนแผน	หลักธรรมที่สอดคล้อง
วัฒนธรรม	พิธีกรรมบวช แต่งงาน งานศพ ค่านิยมสันโดษ	สาราณียธรรม 6, อารยวัฑฒิ 5
ขนบธรรมเนียม	การให้เกียรติผู้ใหญ่ ระบบอุปถัมภ์ ความกตัญญู	เมตตากายกรรม, ทิฏฐิสามัญญตา
พิธีกรรม	พิธีทางศาสนาที่แทรกอยู่ในเนื้อเรื่อง	ศรัทธา, ศีล (ในอารยวัฑฒิ 5)
ค่านิยมครอบครัว	ความรักพ่อแม่ลูก การให้อภัย การช่วยเหลือกัน	เมตตาธรรม, กรุณาธรรม
ค่านิยมสังคม	ความสงบสุข เมตตาต่อเพื่อนบ้าน ไม่จองเวร	เมตตาธรรม, กฎแห่งกรรม, ไตรลักษณ์

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาหลักธรรมทางพุทธศาสนาในสังคมไทยผ่านวรรณคดีเรื่องขุนช้างขุนแผน สามารถสรุปองค์ความรู้สำคัญได้ 3 ประการ

ประการที่ 1 ความสามารถด้านศาสตร์และศิลป์ของบรรพชน ที่ใช้ศิลปะการประพันธ์เป็นเครื่องมือในการสืบทอดเรื่องราวและวิถีชีวิตชาวบ้านให้อนุชนรุ่นหลังได้รับทราบ โดยสอดแทรกหลักธรรมคำสอนไว้ในเนื้อเรื่องอย่างแนบเนียน วรรณกรรมจึงทำหน้าที่เป็น “ตำราชีวิต” ที่สอนหลักธรรมผ่านประสบการณ์ของตัวละคร มิใช่เพียงการเทศนาตรง ๆ ทำให้ผู้อ่านสามารถซึมซับคุณธรรมได้อย่างเป็นธรรมชาติและลึกซึ้ง

ประการที่ 2 ความสามารถในการบูรณาการความเชื่อด้านศาสนาและวัฒนธรรมได้อย่างลงตัว เสภาขุนช้างขุนแผนแสดงให้เห็นว่าพุทธธรรมและวัฒนธรรมไทยนั้นมิได้แยกจากกัน แต่หลอมรวมเป็นเนื้อเดียวกันในวิถีชีวิตของคนไทย ทั้งในพิธีกรรม ขนบธรรมเนียม และค่านิยมทางสังคม การบูรณาการนี้แสดงให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาไม่ใช่เพียงความเชื่อส่วนตัว แต่เป็นระบบคิดที่กำหนดวิถีชีวิตและสังคมโดยรวม

ประการที่ 3 ความร่วมสมัยของเนื้อหา อาจเป็นด้วยการเป็นนิยายระดับชาวบ้านอย่างแท้จริง เสภาขุนช้างขุนแผนจึงบันทึกรายละเอียดวิถีชีวิตตามธรรมชาติของคนไทยสมัยก่อนไว้ได้ครบถ้วน ทำให้ผู้อ่านในยุคปัจจุบันยังสามารถนำแง่คิดและหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ โดยเฉพาะหลักเมตตา การให้อภัย และความไม่ยึดติดในสิ่งต่าง ๆ ที่ยังคงมีความสำคัญและประยุกต์ใช้ได้ในสังคมไทยยุคปัจจุบัน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

สรุป

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์หลักพุทธธรรมที่บูรณาการอยู่ในวรรณคดีเสภาเรื่องขุนช้างขุนแผน ซึ่งเป็นมรดกทางวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าของไทยจากการศึกษาพบว่า วรรณกรรมเรื่องนี้สะท้อนหลักพุทธธรรมสำคัญทั้งในระดับครอบครัวและสังคม

ในมิติทางวัฒนธรรม พบว่าพิธีกรรมและประเพณีต่าง ๆ ที่ปรากฏในเรื่องล้วนมีพระพุทธศาสนาเป็นแกนกลาง สะท้อนการซึมซับธรรมะเข้าสู่วัฒนธรรมไทยอย่างเป็นธรรมชาติ

ในมิติของขนบธรรมเนียม ปรากฏหลักสาราณียธรรม 6 ผ่านการเกื้อกูล เมตตากายกรรม วจีกรรม และมโนกรรมของตัวละคร แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ในสังคมไทยยึดโยงด้วยหลักพระพุทธศาสนา

ในมิติของค่านิยม พบหลักธรรมสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1. เมตตาธรรมและความสงบสุข 2. กฎแห่งกรรมและวิบากกรรม และ 3. ไตรลักษณ์และการให้อภัย ซึ่งล้วนแฝงอยู่ในพฤติกรรมและเหตุการณ์ต่าง ๆ ของตัวละครอย่างเป็นธรรมชาติ สะท้อนให้เห็นว่าพุทธธรรมได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของจิตสำนึกและวิถีชีวิตของคนไทยในสมัยนั้น นอกจากนี้ หลักอารยวัฑฒิ 5 ยังปรากฏผ่านตัวละครสำคัญ โดยเฉพาะพระพิจิตร นางบุษบาและนางทองประศรี ที่แสดงให้เห็นการเจริญในศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ และปัญญาอย่างเด่นชัด

เสภาเรื่องขุนช้างขุนแผนหาได้เป็นหนังสือที่คร่ำครึหรือเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีในเรื่องศีลธรรม ดังที่หลายคนเข้าใจ เพราะความรู้ที่ได้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต ทั้งในแง่ปรัชญาและหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่สอดแทรกเอาไว้ ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ เสภาเรื่องขุนช้างขุนแผนจึงเหมาะสมที่จะเป็นวรรณคดีเลอค่า อันเป็นสมบัติส่วนรวมของคนไทยทั้งปวงที่ต้องรักษา หวงแหน และสืบทอดคุณค่านี้ไว้ตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

กรมศิลปากร. (2544). เสภาขุนช้างขุนแผน ฉบับหอพระสมุดวชิรญาณ. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2568 จาก https://vajirayana.org/ขุนช้างขุนแผน-ฉบับหอพระสมุดวชิรญาณ.

กุสุมา รักษ์มณี. (2531). ลักษณะเฉพาะของวรรณคดีสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวใน 200 ปี พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บรรเทา กิตติศักดิ์ และกัมพุชนาฎ เปรมกลม. (2524). วรรณคดีมรดก. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

มิ่งขวัญ ทองพรหมราช. (2546). ขุนช้างขุนแผน ตอนพลายแก้วบวชเณร. กรุงเทพฯ: ทองพูลการพิมพ์.

รื่นฤทัย สัจจพันธุ์. (2548). อ่านพินิจวรรณคดี. กรุงเทพฯ: ณ บ้านวรรณกรรม.

สายสมร ยุวนิมิ. (2539). คุณค่าของเสภาขุนช้างขุนแผน. สารสถาบันภาษาไทย, 3(1), 97-103.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

พิธีกรรมกับการสืบสานอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย : กรณีพิธีกวนข้าวมธุปายาส

RITUALS AND THE CONTINUITY OF THAI RELIGIOUS AND CULTURAL IDENTITY: A CASE STUDY OF THE MADHUPAYASA (MILK RICE) RITUAL

เดโช แขน้ำแก้ว[1*], ศรีสุดา พัฒจันทร์[2], ณัฐลักษณ์ อิสสระ[3], พจณิชา ฤกษ์สมุทร[4], กรรณิการ์ บุญยัง[5], คัมภิราวดี นวกิจไพฑูรย์[6], กิตบดินท์ ทองดวง[7], กฤษณะ ช่องศรี[8], ธีระวัฒน์ เพชรดี[9], รักสิริ แก้วเทวี[10], วิวิศน์ สุทธิธรรมสถิต[11], ธีราวรรณ จันทร์แสง[12], กัณภัค ตัณฑสิทธิ์[13], นันทิกานต์ ประสพสุข[14]

Daycho Khenamkhaew[1*], Srisuda Patjan[2], Nattaluck Issara[3], Phojnicha Roeksamut[4], Kannika Boonyang[5], Kumpirawadee Nawakitpaitoon[6], Kitbordin Thongduang[7], Krisana Chongsri[8], Theerawat Petdee[9], Raksiri Kaewtawee[10], Wiwit Suttithumsatid[11], Theerawan Chansang[12], Kannaphak Tantasith[13], Nantikarn Prasopsook[14]

[1]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

[1]Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Si Thammarat Rajabhat University

[2]คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

[2]Faculty of Education, Thaksin University

[3]วิทยาลัยชุมชนยะลา สถาบันวิทยาลัยชุมชน

[3]Yala Community College, Institute of Community Colleges

[4]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

[4]Faculty of Humanities and Social Sciences, Chandrakasem Rajabhat University

[5]วิทยาลัยชุมชนตาก สถาบันวิทยาลัยชุมชน

[5]Tak Community College, Institute of Community Colleges

[6]วิทยาลัยสหวิทยาการเกาะสมุย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[6]Koh Samui Interdisciplinary School, Suratthani Rajabhat University

[7]คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

[7]Faculty of Public Health, Naresuan University

[8]คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

[8]Faculty of Science and Technology, Rajabhat Rajanagarindra University

[9]คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

[9]Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Srivijaya

[10]สำนักวิชาสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

[10]School of Architecture and Design, Walailak University

[11]คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

[11]Faculty of Pharmaceutical Sciences, Prince of Songkla University

[12]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

[12]Faculty of Management Science, Suratthani Rajabhat University

[13]คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

[13]Faculty of Law, Naresuan University

[14]คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

[14]Faculty of Management Science, Princess of Naradhiwas University

[*]Corresponding Author E-mail: daycho_kha@nstru.ac.th

Received March 26, 2026; Revised May 8, 2026; Accepted May 12, 2026

บทคัดย่อ

พิธีกรรมเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างทางสังคมและวิถีชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะในบริบทสังคมไทยที่มีความหลากหลายทางศาสนา ความเชื่อและวัฒนธรรม พิธีกรรมทำหน้าที่เป็นการปฏิบัติที่มีแบบแผนตามจารีตและความเชื่อทางศาสนา อีกทั้ง เป็นกลไกในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของผู้คนในชุมชน ถ่ายทอดคุณค่า ค่านิยมและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของพิธีกรรมในการสืบสานอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย โดยใช้พิธีการกวนข้าวมธุปายาส ซึ่งมีรากฐานจากพุทธประวัติในเหตุการณ์ที่นางสุชาดาถวายข้าวมธุปายาสแด่พระโพธิสัตว์ก่อนการตรัสรู้ ผลการศึกษาพบว่า พิธีกวนข้าวมธุปายาสเป็นกระบวนการทางสังคมที่เชื่อมโยงพุทธศาสนา ความเชื่อ วิถีเกษตรกรรม และทรัพยากร “ข้าว” ในฐานะเป็นฐานแห่งชีวิตของชุมชน ทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ของการหล่อเลี้ยงทั้งกายและจิต ความเมตตาและการดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง อีกทั้งเปิดพื้นที่ให้เกิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกันและการถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาและคุณค่าทางศีลธรรมข้ามรุ่น ในขณะที่มิติการพัฒนาชุมชน พิธีกวนข้าวมธุปายาสสามารถทำหน้าที่เป็นทุนวัฒนธรรมที่สนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ตั้งแต่การกำหนดความต้องการ การตัดสินใจ การปฏิบัติ การรับประโยชน์และการติดตามประเมินผล อันนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็ง อัตลักษณ์และความยั่งยืนของชุมชน

คำสำคัญ: พิธีกรรม, การสืบสาน, อัตลักษณ์, ศาสนาและวัฒนธรรม, ข้าวมธุปายาส

Abstract

Rituals constitute a fundamental component of social structure and human life, particularly within Thai society, which is characterized by religious, belief-based, and cultural diversity. Rituals function as patterned practices grounded in religious traditions and belief systems while also serving as social mechanisms that foster relationships within communities and transmit values, norms, and cultural identities across generations. This academic article aims to examine the role of rituals in sustaining Thai religious and cultural identity through a case study of the Madhupayasa (milk rice) ritual, which originates from a significant episode in Buddhist history in which Sujata offered Madhupayasa to the Bodhisattva prior to his Enlightenment. The findings indicate that the Madhupayasa ritual operates as a social process that interweaves Buddhism, belief systems, agrarian ways of life, and rice as a fundamental resource for community livelihood. The ritual serves as a symbolic representation of both physical and spiritual nourishment, compassion, and the practice of the Middle Path. Moreover, the communal preparation of Madhupayasa creates a social space for participation, collective learning, and the intergenerational transmission of knowledge, local wisdom, and moral values. From a community development perspective, the Madhupayasa ritual functions as a form of cultural capital that supports participatory processes at multiple stages, including the identification of community needs, decision-making, implementation, benefit-sharing, and monitoring and evaluation. These processes contribute to strengthening community cohesion, reinforcing cultural identity, and fostering sustainable community development.

Keywords: Rituals, Heritage, Identity, Religion and Culture, Madhupayasa (Milk Rice)

บทนำ

พิธีกรรมเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของสังคมมนุษย์ที่ดำรงอยู่ควบคู่กับความเชื่อ ศาสนาและวัฒนธรรมมาอย่างยาวนาน โดยในเชิงมานุษยวิทยาและสังคมวิทยา พิธีกรรมคือ กิจกรรมเชิงสัญลักษณ์และเป็นกลไกสำคัญในการสร้างและธำรงระเบียบทางสังคม เพื่อถ่ายทอดระบบคุณค่าและหล่อหลอมอัตลักษณ์ร่วมของกลุ่มคน (Durkheim, 1912; Wallis, 2019; Geertz, 1973/2017) สำหรับสังคมไทยที่มีรากฐานสำคัญจากพุทธศาสนาเถรวาท ทำให้พิธีกรรมทางศาสนาจึงแทรกซึมอยู่ในวิถีชีวิตประจำวัน วัฏจักรชีวิตและโครงสร้างความสัมพันธ์ของชุมชน ตั้งแต่ระดับครัวเรือนจนถึงระดับสังคมโดยรวม นอกจากนี้ ในบริบทสังคมไทย พิธีกรรมทำหน้าที่เป็นพื้นที่ทางสังคมที่เปิดโอกาสให้ผู้คนได้แสดงออกถึงความศรัทธา ความเป็นสมาชิกของชุมชนและความสัมพันธ์เชิงอำนาจและบทบาททางสังคม พิธีกรรมเป็นช่องทางในการถ่ายทอดความรู้ ความเชื่อและค่านิยมจากรุ่นสู่รุ่นผ่านการปฏิบัติที่มีแบบแผนตามจารีตประเพณี (สุภางค์ จันทวานิช, 2559; พระอธิการโยธิน อินทะนะและคณะ, 2565) ภายใต้องค์ประกอบของพิธีกรรม คือ ผู้ประกอบพิธี เครื่องประกอบพิธี สถานที่และช่วงเวลาสะท้อนนัยเชิงสัญลักษณ์ที่เชื่อมโยงมนุษย์เข้ากับโลกแห่งความหมายและความศักดิ์สิทธิ์ (เดโช แขน้ำแก้วและเชษฐา มุหะหมัด, 2565)

พิธีกรรมทางพุทธศาสนาไทยมีบทบาทในฐานะเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและกระบวนการสร้างบุญกุศลร่วมกันของชุมชน เสริมสร้างศรัทธาในหลักธรรมคำสอน ทำหน้าที่เป็นกลไกในการสร้างความสามัคคี ลดความตึงเครียดทางสังคม และสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชุมชน (Keyes, 1989, สานนท์ ด่านภักดี, 2565) อย่างไรก็ตาม ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมสมัยใหม่ พิธีกรรมหลายรูปแบบกำลังเผชิญกับปัญหา ทั้งจากกระแสโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและการลดบทบาทของชุมชนท้องถิ่น ส่งผลให้ความหมายและการมีส่วนร่วมในพิธีกรรมบางประการเริ่มเลือนหายหรือถูกทำให้เหลือเพียงกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ที่ขาดความเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ท่ามกลางบริบทและปัญหาข้างต้น พิธีกวนข้าวมธุปายาสนับเป็นพิธีกรรมทางพุทธศาสนาที่มีนัยสำคัญทั้งในเชิงศาสนา วัฒนธรรมและสังคม มีรากฐานจากพุทธประวัติในเหตุการณ์ที่นางสุชาดาถวายข้าวมธุปายาสแด่พระโพธิสัตว์ก่อนการตรัสรู้ ซึ่งถูกตีความเป็นสัญลักษณ์ของการหล่อเลี้ยง ทั้งกายและจิต การให้ทานด้วยเมตตาและการดำเนินชีวิตตามทางสายกลาง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556) ทำให้ข้าวมธุปายาสกลายเป็นสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงหลักธรรมทางพุทธศาสนากับวิถีชีวิตของชุมชน ซึ่งพิธีการกวนข้าวมธุปายาสมักถูกจัดขึ้นในบริบทของชุมชนและวัด โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของคนหลายกลุ่ม ทั้งพระสงฆ์ ผู้นำชุมชน ผู้สูงอายุ เยาวชนและประชาชนทั่วไป กลายเป็นพื้นที่ให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น เช่น การคัดเลือกวัตถุดิบ การใช้ข้าวในฐานะทรัพยากรหลักและการจัดการแรงงานแบบเอื้ออาทร (เอนก นาคะบุตร, 2545; พัชราภรณ์ นักเทศน์ และคณะ, 2568)

ดังนั้น การมีส่วนร่วมจึงเป็นการเปิดโอกาสให้หน่วยงานราชการ วัดและผู้นำทางศาสนา ผู้นำชุมชนและปราชญ์ชาวบ้าน ชาวบ้านและเยาวชน ภาคการศึกษา ภาคีเครือข่ายและนักท่องเที่ยวได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันเพื่อวางแนวทางการพัฒนาพื้นที่ให้เป็น “แหล่งเรียนรู้ประเพณีและวัฒนธรรมร่วมกัน” (เสกสรรค์ สนวา และพงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2568) นอกจากนี้ พิธีกวนข้าวมธุปายาสยังทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการธำรงอัตลักษณ์และความต่อเนื่องของชุมชน ผ่านการสร้างประสบการณ์ร่วมและความทรงจำทางสังคม เสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม (Sense of Belonging) และตอกย้ำบทบาทของชุมชนในฐานะผู้สืบสานวัฒนธรรม (Reschly & Christenson, 2023) เพื่อปลูกฝังคุณค่าเรื่องการให้ การเสียสละ ความสามัคคีและการพึ่งพาตนเอง

อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่เกี่ยวกับพิธีกรรมทางพุทธศาสนาในสังคมไทยมุ่งเน้นไปที่มิติทางศาสนาหรือเชิงพิธีการเป็นหลัก ในขณะที่ การวิเคราะห์บทบาทของพิธีกรรมในฐานะทุนวัฒนธรรมและกลไกการพัฒนาชุมชนยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะการศึกษาพิธีกวนข้าวมธุปายาสในฐานะกระบวนการมีส่วนร่วมที่เชื่อมโยงศาสนา วัฒนธรรมและการพัฒนาชุมชน ดังนั้น การศึกษาพิธีกรรมกับการสืบสานอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย กรณีพิธีกวนข้าวมธุปายาส จึงมีความสำคัญในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ด้านสังคมศาสตร์ วัฒนธรรมศึกษาและการพัฒนาชุมชน โดยชี้ให้เห็นบทบาทของพิธีกรรมในฐานะพื้นที่ทางสังคมที่มีพลวัตและความหมายหลากหลาย เป็นความคาดหวังที่จะใช้ผลการวิจัยไปแก้ไขปัญหาหรือทำปัญหาให้บรรเทาเบาบางลงได้ รวมถึงสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการใช้ทุนวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมและรักษาวัฒนธรรมของสังคมไทย

พิธีกรรมกับวิถีชีวิตและโครงสร้างสังคมไทย

พิธีกรรม (Ritual) เป็นองค์ประกอบสำคัญของวิถีชีวิตมนุษย์ในแทบทุกสังคมทั่วโลก โดยเฉพาะในสังคมไทยซึ่งมีความหลากหลายทั้งด้านศาสนา ความเชื่อ และวัฒนธรรม พิธีกรรมทำหน้าที่เป็นการปฏิบัติที่มีแบบแผน อิงอยู่บนความเชื่อทางศาสนาและจารีตประเพณี อีกทั้ง ยังเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชุมชน และเป็นกลไกสำคัญในการสืบทอดและธำรงรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของสังคมไทย (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2552; กฤตพร แซ่แง่ สายจันทร์ และคณะ, 2566) พิธีกรรมเป็นพื้นที่ทางสังคมที่สะท้อนคุณค่า ความศรัทธาและความหมายร่วมของผู้คนในชุมชน โดยเฉพาะพิธีกรรมทางพุทธศาสนา ซึ่งแทรกซึมอยู่ในชีวิตประจำวันและวัฏจักรชีวิตของคนไทย

ความหมายของพิธีกรรม

พิธีกรรม หมายถึง การปฏิบัติหรือการบูชาตามความเชื่อทางศาสนาอย่างมีแบบแผนและระเบียบวิธี มีเป้าหมายเพื่อขอพร ความคุ้มครองหรือความสำเร็จในชีวิต โดยมีความเชื่อว่าการประกอบพิธีกรรมจะนำพาความดีงามมาสู่ตนเอง ครอบครัวและชุมชน พิธีกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ผู้ประกอบพิธี เครื่องประกอบพิธี สถานที่และช่วงเวลา ซึ่งทั้งหมดสะท้อนถึงระดับของความศรัทธา ความตั้งใจและความหมายเชิงสัญลักษณ์ของพิธีนั้น อีกทั้ง ในบริบทของพุทธศาสนาไทย พิธีกรรมมักเกี่ยวข้องกับพระพุทธรูป พระภิกษุและบทสวดมนต์ เช่น พิธีทำบุญตักบาตร พิธีเวียนเทียน หรือพิธีบวช ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและเป็นกระบวนการสร้างบุญกุศลร่วมกันของชุมชน (Turner, 1969; Turner et al., 2017) ในขณะที่ พิธีกวนข้าวมธุปายาสสามารถอธิบายได้ภายใต้กรอบพิธีกรรมที่เชื่อมโยงกับพุทธประวัติ อันสะท้อนความหมายเชิงสัญลักษณ์ของ “การหล่อเลี้ยงกายและจิต” ก่อนการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า พิธีกรรมนี้ จึงเป็น “พื้นที่ศักดิ์สิทธิ์และพื้นที่ทางจิตวิญญาณ” ที่มีการสืบทอดความหมายทางศาสนาและคุณค่าทางจิตวิญญาณผ่านการปฏิบัติร่วมกันของชุมชน (บุญยิ่ง ประทุม, 2562)

บทบาทของพิธีกรรมในสังคมและชุมชน

พิธีกรรมทำหน้าที่เป็นเครื่องมือทางศาสนาที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เชื่อมต่อกับสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ตนเคารพนับถือ ผ่านการแสดงออกทางกาย วาจา และจิตใจ เช่น การสวดมนต์ การจุดธูปเทียน หรือการถวายภัตตาหาร ซึ่งช่วยสร้างความสงบทางจิตใจและเสริมพลังใจในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ พิธีกรรมส่วนใหญ่ประกอบขึ้นในลักษณะของกิจกรรมร่วมของชุมชน เช่น พิธีทอดกฐิน การแห่เทียนเข้าพรรษาหรือประเพณีบุญบั้งไฟ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความรู้สึกเป็นเจ้าของวัฒนธรรมร่วมกันของสมาชิกในสังคม (Durkheim, 1912; Wallis, 2019) พิธีกรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดความเชื่อ ค่านิยมและแบบแผน

ทางสังคมจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง ในทำนองเดียวกัน พิธีกวนข้าวมธุปายาสในบริบทชุมชนไทยทำหน้าที่เป็นทั้งพิธีกรรมทางศาสนาและพื้นที่การเรียนรู้ทางวัฒนธรรม โดยสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างพุทธศาสนา วิถีเกษตรกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเกี่ยวกับ “ข้าว” ซึ่งเป็นฐานทรัพยากรและสัญลักษณ์สำคัญของสังคมไทย

พิธีกรรมกับการธำรงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

ประเทศไทยมีพิธีกรรมที่หลากหลายตามภูมิภาค ความเชื่อและศาสนา ทั้งพิธีกรรมทางพุทธศาสนา พราหมณ์-ฮินดู และความเชื่อพื้นบ้าน ซึ่งทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น (กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม, 2552) พิธีกวนข้าวมธุปายาสจึงสามารถมองได้ว่าเป็นตัวอย่างของพิธีกรรมที่หลอมรวมศาสนา ความเชื่อและวิถีชีวิตเข้าด้วยกัน โดยใช้ “อาหาร” และ “ข้าว” เป็นสื่อกลางเชิงสัญลักษณ์ในการเชื่อมโยงอดีต ปัจจุบันและอัตลักษณ์ร่วมของชุมชน อย่างไรก็ตาม การธำรงรักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมและการสืบสานอัตลักษณ์ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัยโดยผ่านกระบวนการทางสังคมที่ต้องอาศัยพลังจากประชาชน ชุมชน ท้องถิ่นและผู้นำชุมชน รวมถึงหน่วยงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง (เสกสรรค์ สนวา และพงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2568)

สรุปได้ว่า เมื่อพิจารณาถึงยุคปัจจุบัน ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยีและวัฒนธรรมสมัยใหม่ส่งผลให้พิธีกรรมบางรูปแบบเริ่มลดบทบาทลง โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ อย่างไรก็ตาม การบูรณาการพิธีกรรมเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม การศึกษาและการสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลสามารถเป็นแนวทางในการอนุรักษ์และต่อยอดพิธีกรรมให้ยังคงมีความหมายในสังคมร่วมสมัย การส่งเสริมพิธีกรรม เช่น พิธีกวนข้าวมธุปายาส ให้เป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมของชุมชนเพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นและเสริมพลังในการสืบสานอัตลักษณ์ไทยให้คงอยู่ต่อไปอย่างยั่งยืน

การกวนข้าวมธุปายาสในฐานะพิธีกรรมทางพุทธศาสนา

การกวนข้าวมธุปายาสเป็นพิธีกรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาไทยที่มีรากฐานจากพุทธประวัติในช่วงปฐมโพธิกาล โดยสะท้อนถึงความศรัทธา ความเคารพและการรำลึกถึงเหตุการณ์ก่อนการตรัสรู้ของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ดังที่ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง (2563) ระบุว่า ประเพณีถวายข้าวมธุปายาสเป็นพิธีกรรมที่แสดงถึงความเชื่อในความอุดมสมบูรณ์ ความเมตตาและความศักดิ์สิทธิ์ที่เชื่อมโยงระหว่างมนุษย์ ธรรมชาติและพระพุทธศาสนา พิธีกรรมเป็นการจำลองเหตุการณ์ที่นางสุชาดาได้นำข้าวมธุปายาสไปถวายเจ้าชายสิทธัตถะ ซึ่งถือเป็นภัตตาหารมื้อสุดท้ายก่อนการตรัสรู้ ข้าวมธุปายาสซึ่งประกอบด้วยข้าว น้ำนมและความบริสุทธิ์แห่งศรัทธาของผู้ให้ จึงได้รับการตีความว่าเป็น “อาหารทิพย์” ที่หล่อเลี้ยงทั้งกายและจิตใจ กลายเป็นสัญลักษณ์สำคัญของการตั้งมั่นในทางสายกลาง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556)

ความเป็นมาและความหมายเชิงตำนาน

ตำนานการถวายข้าวมธุปายาสมีจุดเริ่มต้นจากเรื่องราวของภรรยาคฤหบดีผู้มั่งคั่งในเมืองราชคฤห์ ผู้มีความปรารถนาจะมีบุตรชายเพื่อสืบสกุล นางได้อธิษฐานขอพรจากเทพยดาที่สถิต ณ ต้นพระศรีมหาโพธิพฤกษ์ อันเป็นพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ที่สะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติ ความอุดมสมบูรณ์ และการกำเนิดชีวิต เรื่องเล่าเป็นภาพแทนของระบบความเชื่อที่เชื่อมโยงพลังศักดิ์สิทธิ์กับชีวิตมนุษย์ เชื่อมโยงกับพุทธประวัติในคืนก่อนการตรัสรู้ เมื่อพระโพธิสัตว์ได้รับข้าวมธุปายาสจากนางสุชาดา อาหารดังกล่าวจึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของความเมตตา ความศรัทธา และพลังแห่งการเกื้อหนุน ซึ่งได้รับการถ่ายทอดต่อมาในรูปแบบพิธีกรรมของชุมชนไทย (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2556)

จุดประสงค์และคุณค่าทางศาสนาและสังคม

ประเพณีถวายและกวนข้าวมธุปายาสในปัจจุบันมีจุดมุ่งหมายเพื่อรำลึกถึงเหตุการณ์สำคัญทางพุทธศาสนา ควบคู่กับการสร้างบุญกุศลและอุทิศส่วนกุศลแก่ผู้ล่วงลับ อีกทั้ง ยังสะท้อนความเชื่อเรื่องความอุดมสมบูรณ์ ความมั่นคงในชีวิต และความสงบทางจิตใจ ทั้งนี้ เชิงจิตวิญญาณ พิธีกรรมเพื่อปลูกฝังการระลึกถึงหลักธรรมสำคัญ ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ในขณะเดียวกัน เชิงสังคม พิธีการกวนข้าวมธุปายาสทำหน้าที่เป็นพื้นที่แห่งความร่วมมือ การเรียนรู้ร่วม และการถ่ายทอดวัฒนธรรมข้ามรุ่น ผู้สูงอายุถ่ายทอดประสบการณ์ ความเชื่อและเรื่องเล่าแก่เยาวชน ขณะที่เยาวชนนำองค์ความรู้และทักษะสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการจัดพิธี (พระครูปทุมปริยัติการ รวิวณฺโณ, 2558; เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2560)

ขั้นตอนพิธีกวนข้าวมธุปายาสในเชิงพิธีกรรม

พิธีกวนข้าวมธุปายาสเป็นกระบวนการที่ดำเนินไปอย่างมีแบบแผนและลำดับขั้นบนความศรัทธาและระเบียบทางสังคม ดังนี้ (พระครูปทุมปริยัติการ รวิวณฺโณ, 2558; เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2560)

1. การตั้งราชวัตรหรือรั้วพิธี เป็นการกำหนดขอบเขตพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์สำหรับประกอบพิธี โดยใช้หน่อกล้วย หน่ออ้อย ธงทิว และก้านมะพร้าว องค์ประกอบเหล่านี้มีนัยเชิงสัญลักษณ์เกี่ยวกับความอุดมสมบูรณ์ ความเคารพบูชา และการเข้าสู่พื้นที่พุทธาวาส
2. การเตรียมวัสดุ การเตรียมข้าวสาร ถั่ว งา และธัญพืชต่าง ๆ แสดงถึงความพร้อมทั้งด้านวัตถุและจิตใจ วัสดุแต่ละชนิดมีความหมายมงคล สะท้อนความเชื่อในความเจริญงอกงามและความสำเร็จในชีวิต
3. การจัดวัสดุในพื้นที่พิธี การจัดวางอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบสะท้อนถึงวินัย ความเคารพต่อพิธีกรรม และการร่วมแรงร่วมใจของผู้เข้าร่วมพิธี
4. การทำข้าวมธุปายาสเบื้องต้น การนึ่งข้าวและผสมกับกะทิและถั่วชนิดต่าง ๆ เป็นการสื่อความหมายถึงความกลมเกลียว ความหลากหลาย และการพึ่งพาอาศัยกันของคนในชุมชน
5. การเตรียมน้ำอ้อยและส่วนประกอบอื่น โดยน้ำอ้อย น้ำตาลโตนด และนมสดถูกตีความเป็นสัญลักษณ์ของความเมตตา ความเอื้อเฟื้อ และความหวานชื่นแห่งการให้
6. การกวนข้าวมธุปายาส เป็นหัวใจของพิธีกรรม ผู้ร่วมพิธีผลัดเปลี่ยนกันกวนข้าวที่แสดงถึงความสามัคคีและการมีส่วนร่วมร่วมกัน บางพื้นที่มีการสวดมนต์หรือกล่าวคาถาเพื่อเสริมสิริมงคล
7. การตั้งไฟและการถวาย การถวายข้าวมธุปายาสต่อพระพุทธรูปหรือพระภิกษุ เป็นการรวมศรัทธาแรงกายและจิตใจของชุมชนเข้าสู่พิธีกรรม

สรุปได้ว่า การกวนข้าวมธุปายาสมีคุณค่าร่วมสมัย เป็นสะพานเชื่อมโยงอดีต ปัจจุบันและอนาคต สะท้อนคุณค่าของพระพุทธจริยา ได้แก่ ความพอเพียง ความไม่ยึดติด และการรับสิ่งที่ผู้อื่นมอบให้ด้วยความเคารพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกยุคใหม่ที่วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พิธีกรรมการกวนข้าวมธุปายาสทำหน้าที่เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ การธำรงอัตลักษณ์ และการสร้างความกลมเกลียวของชุมชน อันเป็นพลังสำคัญในการสืบสานพระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมไทย

วัฒนธรรมชุมชนกับการธำรงอัตลักษณ์และการเรียนรู้ร่วม

วัฒนธรรมชุมชนเป็นองค์ประกอบสำคัญของสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะในระดับพื้นที่ซึ่งสะท้อนวิถีชีวิต ความเชื่อ ความสัมพันธ์ และองค์ความรู้ที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน แม้บริบททางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงไป

วัฒนธรรมชุมชนกับการถ่ายทอดอัตลักษณ์

วัฒนธรรมชุมชนทำหน้าที่ในการถ่ายทอดอัตลักษณ์และความเป็นตัวตนของชุมชนจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยเฉพาะองค์ความรู้ดั้งเดิมหรือภูมิปัญญาชาวบ้าน เช่น การทอผ้า การปลูกพืชสมุนไพร การรักษาโรคแบบพื้นบ้านและการทำอาหารท้องถิ่น ซึ่งล้วนเป็นมรดกทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น (พัชทิรา กุลสุวรรณ์ และพงษ์เทพ แซ่เฒ่า, 2554) เช่นเดียวกับการกวนข้าวมธุปายาสในชุมชนก็เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ความเชื่อ และโลกทัศน์ทางพุทธศาสนาที่ฝังรากอยู่ในวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ผ่านการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง

การพึ่งพาตนเองและบริบทชุมชน

มีความสัมพันธ์โดยตรงกับโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของพื้นที่ การดำรงอยู่ของวัฒนธรรมเกิดจากการพึ่งพาตนเองด้านทรัพยากร ความรู้ และศักยภาพของสมาชิกในชุมชน เช่น การผลิตอาหารเพื่อบริโภค การใช้วัสดุธรรมชาติในท้องถิ่น หรือการจัดพิธีกรรมโดยอาศัยแรงงานและความร่วมมือของคนในชุมชน (จงจิตร โทนุการ และคณะ, 2554) ในทำนองเดียวกัน พิธีกรรมเกี่ยวกับข้าวมธุปายาสย่อมแนวคิดการพึ่งพาตนเองผ่านการใช้วัตถุดิบพื้นถิ่น การร่วมแรงร่วมใจ และการจัดการพิธีกรรมโดยไม่พึ่งพาปัจจัยภายนอกมากนัก เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้แก่ชุมชน

พิธีกรรม ศาสนาและความต่อเนื่องของวัฒนธรรม

พิธีกรรมเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมชุมชนที่สะท้อนความเชื่อ คุณค่าทางศาสนาและความสัมพันธ์กับธรรมชาติและบรรพบุรุษ เช่น งานบุญประเพณี งานบวช งานศพ หรือพิธีขอฝน ทำให้พิธีกรรมกลายเป็นพื้นที่แห่งการรวมกลุ่ม การสร้างความสัมพันธ์และการแสดงออกถึงความเคารพต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ อีกทั้ง ทำหน้าที่รักษาความต่อเนื่องของวัฒนธรรมและถ่ายทอดคุณธรรมและจริยธรรมจากรุ่นสู่รุ่น (ฉลาดชาย รมิตานนท์, 2537) จึงบ่งชี้ได้ว่า พิธีกวนข้าวมธุปายาสจึงเป็นตัวอย่างของพิธีกรรมที่เชื่อมโยงศาสนา วัฒนธรรมและชีวิตประจำวัน โดยใช้ “ข้าว” เป็นสื่อกลางเชิงสัญลักษณ์ในการถ่ายทอดคุณค่าทางศีลธรรมและจิตวิญญาณของชุมชนเป็นความเชื่อ ค่านิยมและพฤติกรรมที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน ทำหน้าที่เป็นกลไกควบคุมพฤติกรรมทางสังคม เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข เช่น ความเชื่อเรื่องบาปบุญคุณโทษ การเคารพผู้สูงอายุหรือความศรัทธาในพลังเหนือธรรมชาติ ความเชื่อสะท้อนจิตสำนึกด้านศีลธรรมและการตัดสินใจของสมาชิกในชุมชน (กาญจนา แก้วเทพ, 2533) เช่นเดียวกับการประกอบพิธีกวนข้าวมธุปายาสจึงเป็นกระบวนการที่หล่อหลอมพฤติกรรมและจิตสำนึกทางศีลธรรม ผ่านการปฏิบัติที่เน้นความเมตตา การให้และความพอเพียง

ความเปลี่ยนแปลง ความต่อเนื่องและการเรียนรู้ของชุมชน

แม้การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีจะส่งผลต่อชุมชนในทุกภูมิภาค แต่วัฒนธรรมชุมชนยังคงแสดงพลังของความต่อเนื่องและความสามารถในการปรับตัว ชุมชนจำนวนมากสามารถผสมผสานองค์ความรู้ใหม่เข้ากับภูมิปัญญาเดิม เช่น การใช้สื่อดิจิทัลในการเผยแพร่ประเพณีหรือการ ปรับรูปแบบพิธีกรรมให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน โดยไม่สูญเสียแก่นสารสำคัญ ในด้านการศึกษา วัฒนธรรมชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้สำคัญ โดยเฉพาะการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งเปิดโอกาสให้ชุมชนมีบทบาทในการกำหนดกระบวนการเรียนรู้ เช่น การเรียนรู้จากปราชญ์ชาวบ้าน การจัดค่ายวัฒนธรรมหรือการบูรณาการพิธีกรรมอย่างข้าวมธุปายาสเข้ากับหลักสูตรการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมชุมชนยังคงทำหน้าที่เป็นตัวบ่งชี้อัตลักษณ์และความเป็นตัวตนของแต่ละชุมชน วัฒนธรรมเป็นนามธรรมที่ถูกหล่อหลอมจากพฤติกรรม ความเชื่อและค่านิยมของสมาชิกในชุมชน อันเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมและบริบทเฉพาะของพื้นที่ ในบริบทนี้ พิธีกรรมและประเพณีอาหาร เช่น การทำและการถวายข้าวมธุปายาส สามารถมองได้ว่า เป็นภาพสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างศาสนา

วิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน ทำให้เห็นการผสานองค์ความรู้ ความเชื่อและการปฏิบัติทางสังคมเข้าด้วยกันอย่างเป็นรูปธรรม

การพัฒนาชุมชนอย่างมีส่วนร่วมบนฐานทุนวัฒนธรรมข้าวมธุปายาส

การพัฒนาชุมชนให้เกิดความยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตของประชาชน จำเป็นต้องเริ่มต้นจาก “ความต้องการของประชาชน” เป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาชุมชนที่เน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมและโครงการพัฒนาให้สามารถตอบสนองบริบทพื้นที่และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคนในชุมชน ความต้องการของประชาชนสะท้อนถึงปัญหาและข้อจำกัดในชีวิตประจำวัน หากยังรวมถึงพฤติกรรม ความคาดหวัง คุณค่า ความเชื่อและความฝันร่วมของคนในชุมชน ควรถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในทุกขั้นตอนของการพัฒนา โดยการพัฒนาชุมชนบนฐานทุนวัฒนธรรม เช่น “ข้าวมธุปายาส” เพื่อเป็นอาหารเชิงสัญลักษณ์ที่เกี่ยวกับความเชื่อทางพุทธศาสนา วิถีเกษตรกรรมและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนกับกระบวนการพัฒนาสมัยใหม่ เพื่อยกระดับทรัพยากรทางวัฒนธรรมให้กลายเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเรียนรู้ของชุมชน ดังนี้ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2550)

การร่วมกำหนดความต้องการของชุมชน

การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและสะท้อนปัญหา ความต้องการและศักยภาพของชุมชน ผ่านกระบวนการระดมความคิดเห็น การประชุมกลุ่มย่อยหรือการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นการพัฒนา เช่น ความต้องการอนุรักษ์และฟื้นฟูองค์ความรู้เกี่ยวกับข้าวมธุปายาส การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนหรือการสร้างพื้นที่เรียนรู้เชิงวัฒนธรรม ทั้งนี้ Cohen & Uphoff (1977) อธิบายว่า การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมต้องเริ่มจากการ “ระบุปัญหา” และ “ความต้องการของประชาชน” โดยให้ชุมชนเป็นผู้เสนอประเด็นหลัก เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมและเป็นฐานข้อมูลในการกำหนดทิศทางการพัฒนา ในขณะเดียวกันก็สามารถสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นลักษณะที่เกื้อกูลเพื่ออำนาจตัดสินใจและผู้นำชุมชนเป็นตัวกลางประสานงาน ความสำเร็จเกิดจากทุนทางสังคมและและศรัทธาที่ยั่งยืน (สุดธิดา พาดฤทธิ์ และพระอุดมบัณฑิต (สมศักดิ์ สุทธิญาณเมธี), 2569)

การร่วมกันตัดสินใจและวางแผนพัฒนา

เมื่อความต้องการของชุมชนได้รับการวิเคราะห์และจัดลำดับแล้ว ขั้นตอนถัดมาคือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและวางแผนโครงการในเชิงนโยบาย เช่น การกำหนดเป้าหมาย แนวทางดำเนินงานกิจกรรม งบประมาณและกลไกการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนพัฒนากิจกรรมท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมจากข้าวมธุปายาส (วชิรวิทย์ บัวขาว และคณะ, 2567) หรือการจัดตั้งกลุ่มแปรรูปและถ่ายทอดองค์ความรู้ในชุมชน ดังที่ ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา (2549) ชี้ว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจช่วยส่งเสริมสิทธิ ความเสมอภาคและการพึ่งพาตนเองของประชาชนอีกทั้ง สร้างความโปร่งใสและความไว้วางใจต่อการพัฒนา

การร่วมมือปฏิบัติงาน

การมีส่วนร่วมในระดับการปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่ทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้จากการลงมือทำจริง โดยสามารถมีส่วนร่วมได้หลายรูปแบบ เช่น การร่วมแรง ร่วมวัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนทรัพยากรหรือการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ในกรณีของข้าวมธุปายาส การร่วมกันจัดกิจกรรมสาธิตการผลิต การจัดงานประเพณี หรือการพัฒนาเรื่องราวทางวัฒนธรรม (Storytelling) เพื่อสื่อสารคุณค่าให้กับสังคมภายนอก การมีส่วนร่วมในขั้นตอนนี้ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจในสิ่งที่ชุมชนร่วมกันสร้างขึ้น (Cohen & Uphoff, 1977; Dutta, 2023)

การร่วมกันรับผลประโยชน์

ประชาชนในชุมชนควรที่จะต้องได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม ทั้งในรูปของประโยชน์ทางตรง เช่น รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากผลิตภัณฑ์หรือกิจกรรมเกี่ยวกับข้าวมธุปายาสและประโยชน์ทางอ้อม เช่น การเสริมสร้างความรู้ ความสามัคคีและความเข้มแข็งของชุมชน ควบคู่ไปกับการพิจารณาผลกระทบด้านลบที่อาจเกิดขึ้น เช่น การกระจุกตัวของผลประโยชน์หรือความขัดแย้งภายในชุมชน การประเมินความเป็นธรรมในการกระจายผลประโยชน์เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ได้รับการยอมรับและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน

การร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผลและบำรุงรักษา

การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีบทบาทในการควบคุม ตรวจสอบ และติดตามความก้าวหน้าผ่านการประชุม รายงานผล การจัดเก็บข้อมูลหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการชุมชนเพื่อความรับผิดชอบร่วมกัน นอกจากนี้ การบำรุงรักษา เช่น การดูแลอุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้หรือการพัฒนาศักยภาพกลุ่มผู้ดูแลกิจกรรมเกี่ยวกับข้าวมธุปายาส เป็นหน้าที่ที่ชุมชนต้องรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้การใช้ประโยชน์จากทุนวัฒนธรรมสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2550)

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนอย่างมีส่วนร่วมบนฐานทุนวัฒนธรรมข้าวมธุปายาสโดยแนวคิดของ Cohen & Uphoff (1977) เมื่อพิจารณาร่วมกับงานศึกษาของนักวิชาการไทย ได้แก่ นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ (2550) และประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา (2549) ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการของประชาชนเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดความต้องการ การตัดสินใจและวางแผนการปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล เมื่อเชื่อมโยงกับการใช้ทุนวัฒนธรรมอย่าง “ข้าวมธุปายาส” จะเป็นการเสริมสร้างการพัฒนาชุมชนที่ตั้งอยู่บนฐานอัตลักษณ์ วิถีชีวิตและความร่วมมือของทุกภาคส่วน อันนำไปสู่ความยั่งยืนในการใช้ทรัพยากรและการพัฒนากิจกรรมของชุมชน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาเรื่อง พิธีกรรมกับการสืบสานอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย: กรณีพิธีกวนข้าวมธุปายาส เป็นความสัมพันธ์เชิงพลวัตระหว่างพิธีกรรม วิถีชีวิต โครงสร้างสังคมและการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยใช้ “ข้าวมธุปายาส” เป็นแกนกลางเชิงสัญลักษณ์และปฏิบัติการ คือ “MATHUPAYAS” ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับพิธีกรรมกับการสืบสานอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย: กรณีพิธีกวนข้าวมธุปายาส

ที่มา: ผู้วิจัย, 2569; Google NotebookLM, 2026

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับพิธีกรรมกับการสืบสานอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย: กรณีพิธีกวนข้าวมธุปายาส คือ “MATHUPAYAS” อธิบายได้ ดังนี้

1. ความหมายเชิงสัญลักษณ์ (M: Meaning) พิธีกวนข้าวมธุปายาสเป็นพิธีกรรมที่มีความหมายเชิงสัญลักษณ์ที่สะท้อนการหล่อเลี้ยงทั้งกายและจิต ความเมตตา และการตั้งมั่นในทางสายกลางตามพุทธประวัติ ที่เป็น “ระบบความหมายร่วม” ที่ยึดโยงผู้คนเข้ากับศรัทธาและอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

2. ภูมิปัญญาดั้งเดิม (A: Ancestral Knowledge) พิธีกรรมเป็นพื้นที่ของการถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาและประสบการณ์ของบรรพชน เช่น ความรู้เรื่องข้าว การแปรรูปอาหาร พิธีกรรมและจารีตปฏิบัติ ทำให้ข้าวมธุปายาสทำหน้าที่เป็นคลังความรู้ทางวัฒนธรรมที่สืบทอดผ่านการลงมือปฏิบัติจริง

3. จารีตและความต่อเนื่องทางวัฒนธรรม (T: Tradition) การกวนและถวายข้าวมธุปายาสสะท้อนความต่อเนื่องของประเพณีและจารีตทางพุทธศาสนา เป็นกลไกในการธำรงอัตลักษณ์ของชุมชนและสร้างความเชื่อมโยงระหว่างอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของสังคมไทย

4. ความกลมเกลียวทางสังคม (H: Harmony) พื้นที่การรวมกลุ่มที่ก่อให้เกิดความสามัคคี ความร่วมมือ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน เนื่องจากการกวนข้าวมธุปายาสเป็นกิจกรรมที่ต้องอาศัยการแบ่งบทบาท การช่วยเหลือเกื้อกูลและความสัมพันธ์เชิงบวกของคนในชุมชน

5. การเรียนรู้และความเข้าใจร่วม (U: Understanding) เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม ผู้สูงอายุถ่ายทอดความรู้ ความเชื่อและเรื่องเล่า ขณะที่คนรุ่นใหม่เรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วม ส่งผลให้เกิดความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับคุณค่าทางศาสนา ศีลธรรมและวิถีชีวิต

6. การมีส่วนร่วมของชุมชน (P: Participation) เป็นฐานของกระบวนการมีส่วนร่วม ตั้งแต่การกำหนดความต้องการ การตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติงานและการรับผลประโยชน์ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล เป็นกลไกที่ทำให้เกิดการพัฒนาชุมชน

7. ฐานเกษตรกรรมและทรัพยากรท้องถิ่น (A: Agricultural Base) การใช้ข้าวซึ่งสัมพันธ์ระหว่างพุทธศาสนา วิถีเกษตรกรรมและทรัพยากรท้องถิ่นในฐานะบทบาทของอาหารและการเกษตรในฐานะรากฐานชีวิต เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของชุมชน

8. การแบ่งปันผลประโยชน์และคุณค่า (Y: Yield Sharing) ผลลัพธ์ของพิธีกรรมคือ ได้บุญกุศลและกระจายคุณค่าทางสังคม เศรษฐกิจและการเรียนรู้ เช่น รายได้จากกิจกรรมวัฒนธรรม ความภาคภูมิใจในชุมชนและทุนทางสังคมที่เข้มแข็ง

9. การปรับตัวร่วมสมัย (A: Adaptation) พิธีกวนข้าวมธุปายาสสามารถปรับรูปแบบให้สอดคล้องกับบริบทสมัยใหม่ เช่น การบูรณาการกับการศึกษาและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยไม่สูญเสียแก่นสารทางศาสนาและวัฒนธรรม

10. ความยั่งยืนของชุมชน (S: Sustainability) ผลรวมของทุกองค์ประกอบนำไปสู่ความยั่งยืนทั้งด้านวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจและจิตวิญญาณ ทำให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเอง รักษาอัตลักษณ์และพัฒนาอย่างสมดุลบนฐานทุนวัฒนธรรมของชุมชน

สรุป

พิธีกรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญของวิถีชีวิตมนุษย์และโครงสร้างสังคม โดยเฉพาะในบริบทสังคมไทยมีความหลากหลายด้านศาสนา ความเชื่อและวัฒนธรรม พิธีกรรมทำหน้าที่เป็นการปฏิบัติที่มีแบบแผนตามจารีตและความเชื่อทางศาสนา อีกทั้ง เป็นกลไกในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในชุมชน ถ่ายทอดคุณค่า ค่านิยม

และอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น พิธีกรรมจึงเป็นพื้นที่ทางสังคมที่สะท้อนระบบความหมาย ความศรัทธาและความเป็นระเบียบของสังคมไทย ทั้งนี้ ในเชิงความหมาย พิธีกรรมจึงเป็นการปฏิบัติหรือการบูชาตามความเชื่อทางศาสนาอย่างมีระเบียบแบบแผน มีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ผู้ประกอบพิธี เครื่องประกอบพิธี สถานที่และช่วงเวลาที่สะท้อนความศรัทธาและนัยเชิงสัญลักษณ์ พิธีกรรมทางพุทธศาสนาไทยทำหน้าที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและกระบวนการสร้างบุญกุศลร่วมกันของชุมชน โดยพิธีกรรมแทรกซึมอยู่ในชีวิตประจำวันและวัฏจักรชีวิตของคนไทย ในขณะที่ พิธีกวนข้าวมธุปายาสเป็นตัวอย่างสำคัญของพิธีกรรมที่เชื่อมโยงพุทธประวัติ ความเชื่อและวิถีชีวิตเข้าด้วยกัน โดยมีรากฐานจากเหตุการณ์ที่นางสุชาดาถวายข้าวมธุปายาสแด่พระโพธิสัตว์ก่อนการตรัสรู้ ข้าวมธุปายาสจึงถูกตีความเป็นสัญลักษณ์ของการหล่อเลี้ยงทั้งกายและจิตใจ ความเมตตาและการตั้งมั่นในทางสายกลาง การกวนข้าวมธุปายาสในชุมชนไทยเป็นกระบวนการทางสังคมที่เปิดพื้นที่ให้เกิดการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมและการถ่ายทอดคุณค่าทางศีลธรรมและวัฒนธรรมข้ามรุ่น รวมถึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการธำรงอัตลักษณ์และความต่อเนื่องของสังคม ผ่านการถ่ายทอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญาและความเชื่อที่สั่งสมมาด้วยการสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างพุทธศาสนา วิถีเกษตรกรรมและทรัพยากร “ข้าว” เป็นฐานชีวิตและสัญลักษณ์ที่ส่งเสริมแนวคิดการพึ่งพาตนเอง ความสามัคคีและการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น เมื่อพิจารณาในบริบทการพัฒนาชุมชน การใช้พิธีกรรมและทุนวัฒนธรรม เช่น ข้าวมธุปายาส เป็นฐานของกระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดความต้องการ การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน การรับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชนได้

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง ศรัทธามธุปายาส: การปลูกจิตสำนึกชุมชนเพื่อยกระดับทางวัฒนธรรม ขอขอบคุณ งบประมาณจากกองทุน ส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) และมหาวิทยาลัยนเรศวร สำหรับทุนอุดหนุนการวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2568 เลขที่สัญญา R2568A105 และผ่านพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน REC114/68 ทั้งนี้ ผู้เขียนได้ใช้เครื่องมือ AI แบบสร้างสรรค์ เช่น Notebook LM เพื่อสรุปเป็นรูปภาพและใช้ ChatGPT เพื่อแปลภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษและตรวจสอบไวยากรณ์ภาษาอังกฤษเท่านั้น

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (2552). พิธีกรรมและประเพณี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กฤตพร แซ่แง่ สายจันทร์ และคณะ. (2566). วิถีพฤติกรรมความเชื่อของชุมชนนาบอน. วารสารวิชาการสังคมมนุษย์, 13(2), 64–81.

กาญจนา แก้วเทพ. (2533). การทำงานเพื่อพัฒนาแนววัฒนธรรมชุมชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จงจิตร โทนุการ และคณะ. (2554). การศึกษารูปแบบการเรียนการสอนศิลปะด้วยการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการเขียนภาพผะเหวดโดยการมีส่วนร่วมของโรงเรียนและชุมชน (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

ฉลาดชาย รมิตานนท์. (2537). วัฒนธรรมกับความหลากหลายทางชีวภาพกับการพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สถาบันชุมชนท้องถิ่น.

เดโช แขน้ำแก้ว และเชษฐา มุหะหมัด. (2565). องค์ประกอบและกระบวนการของพิธีกรรมของเรือเหนือในชุมชนคีรีวง อำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิจยวิชาการ, 5(4), 185–196.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชนกระทรวงมหาดไทย.

บุญยิ่ง ประทุม. (2562). พุทธ : ไสย ไอ้ไข่วัดเจดีย์กับกระบวนการกลายเป็นสินค้า. วารสารวิชาการสังคมมนุษย์, 9(2), 1–18.

ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา. (2544). ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวางแผนชุมชนเกษตรกรรม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พระครูปทุมปริยัติการ รวิวณฺโณ. (2558). การศึกษาวิเคราะห์ประเพณีการถวายข้าวมธุปายาส : กรณีศึกษาอำเภอท่าตูม จังหวัดสุรินทร์. วารสารวนัมฎองแหรกพุทธศาสตรปริทรรศน์, 2(1), 127–134.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพ ฯ: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

พระอธิการโยธิน อินทะนะ และคณะ. (2565). พิธีกรรมและคุณค่าการใช้ส้มป่อยในวัฒนธรรมล้านนา. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 7(2), 335–349.

พัชทิรา กุลสุวรรณ์ และพงษ์เทพ แซ่เฒ่า. (2554). โครงการแนวทางสืบทอดภูมิปัญญาด้านการรักษาการเจ็บป่วยด้วยพืชสมุนไพรพื้นบ้านโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนชนเผ่าม้งบ้านขุนช่างเคี่ยน ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

พัชราภรณ์ นักเทศน์ และคณะ. (2568). นิเวศวิทยาวัฒนธรรม: พิธีกรรมและความเชื่อเรื่องผี ที่เกี่ยวกับการพยากรณ์ การรักษาของบ้านปงวัง ตำบลวังทรายคำ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ, 10(1), 154–170.

วชิรวิทย์ บัวขาว และคณะ. (2567). การทำบุญสิบสองเดือนของชาวไทยพุทธ : วัดพระธาตุวรมหาวิหาร จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิชาการสังคมมนุษย์, 14(2), 135–153.

สานนท์ ด่านภักดี. (2565). ประวัติ ประเพณี พิธีกรรมและความเชื่อ การถวายบายศรีเจ้าพ่อพญาแล. วารสารวิจยวิชาการ, 5(3), 75–82.

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดลำปาง. (2563). ถวายข้าวมธุปายาส. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2569 จาก https://www.m-culture.go.th/lampang/ewt_news.php?nid=2172&filename=index.

สุดธิดา พาดฤทธิ์ และพระอุดมบัณฑิต (สมศักดิ์ สุทฺธิญาณเมธี). (2569). การอนุรักษ์พื้นที่สาธารณชุมชนแบบมีส่วนร่วมกรณีศึกษาวัดสะแก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 9(1), 217–227.

สุภางค์ จันทวานิช. (2559). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพ ฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสกสรรค์ สนวา และพงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2568). การธำรงรักษาอัตลักษณ์การเทศน์แหล่อีสานประเพณีบุญผะเหวด: พื้นที่ต้นแบบทางวัฒนธรรม. วารสารศิลปะและวัฒนธรรมลุ่มแม่น้ำมูล, 14(3), 611–625.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2560). นิทานพุทธประวัติ: เรื่องราวก่อนและหลังตรัสรู้. มติชนสุดสัปดาห์, 1 –17.

เอนก นาคะบุตร. (2545). ทุนทางสังคมและประชาสังคมในเมืองไทย. กรุงเทพ ฯ: สำนักกองทุนเพื่อสังคม ธนาคารออมสิน.

Cohen, J. M. & Uphooff, N. T. (1977). Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation. New Youk: Cornell University.

Durkheim, E. (1912). The Elementary Forms of the Religious Life. London: George Allen & Unwin.

Dutta, N. (2023). Engaging Beneficiaries for Development Participation: When, How, and To What Extent?. Newcastle upon Tyne, UK: Cambridge Scholars Publishing.

Geertz, C. (1973). The Interpretation of Cultures: Selected Essays. New York: Basic Book.

Geertz, C. (2017). The Interpretation of Cultures. New York: Basic Book.

Google NotebookLM. (2026). พิธีกรรมกับการสืบสานอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย: กรณีพิธีกวนข้าวมธุปายาส (ภาพที่สร้างโดย NotebookLM). https://notebooklm.google.com.

Keyes, C. F. (1989). Thailand: Buddhist kingdom as modern nation-state. Bangkok: Duang Kamol.

Reschly, A. L. & Christenson, (Eds.). (2023). Handbook of Research on Student Engagement. Cham, Switzerland: Springer International Publishing.

Turner, V. (1969). The Ritual Process: Structure and Anti-Structure. Chicago: Aldine Publishing.

Turner, V. et al. (2017). The Ritual Process: Structure and Anti-Structure. New York: Routledge.

Wallis, R. (2019). The Elementary Forms of the New Religious Life. London: Routledge.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

ที่มา การก่อตั้ง และวิวัฒนาการของศาลปกครองไทย: การพัฒนากระบวนการยุติธรรมดิจิทัลภายใต้หลักนิติธรรม

THE ORIGIN, ESTABLISHMENT, AND EVOLUTION OF THE THAI ADMINISTRATIVE COURT: THE DEVELOPMENT OF DIGITAL JUDICIAL PROCESSES UNDER THE RULE OF LAW

อัญลิลล์ จิตร์มงคลชัย*
Anyalyn Jitmongkolchai*
สำนักงานศาลปกครอง กรุงเทพมหานคร
Office of the Administrative Courts, Bangkok
*Corresponding Author E-mail: nong.nong0812@gmail.com
Received May 15, 2026; Revised June 20, 2026; Accepted June 25, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาที่มา การก่อตั้ง และวิวัฒนาการของศาลปกครองไทย รวมถึงพัฒนาการของกระบวนการยุติธรรมทางปกครองสู่ยุคดิจิทัลภายใต้หลักนิติธรรม โดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสารทางกฎหมาย เอกสารวิชาการ และการสังเคราะห์เชิงนิติศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ศาลปกครองไทยเป็นผลของพัฒนาการทางกฎหมายมหาชนและโครงสร้างรัฐ จากยุคอำนาจรวมศูนย์ การปฏิรูปกฎหมายในสมัยรัชกาลที่ 5 อิทธิพลของระบบกฎหมายมหาชนยุโรป โดยเฉพาะแนวคิดสภาแห่งรัฐของฝรั่งเศส และการพัฒนาหลักนิติธรรมภายหลัง พ.ศ. 2475 จนนำไปสู่การจัดตั้งศาลปกครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ศาลปกครองมีบทบาทในการควบคุมการใช้อำนาจฝ่ายปกครอง คุ้มครองสิทธิของประชาชน และส่งเสริมหลักนิติธรรม ขณะเดียวกันได้พัฒนากระบวนการยุติธรรมดิจิทัลผ่านการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินคดีและให้บริการประชาชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม องค์ความรู้ที่ได้ชี้ว่าศาลปกครองไทยพัฒนาจากระบบอำนาจรวมศูนย์สู่รัฐนิติธรรม และต่อยอดสู่กระบวนการยุติธรรมดิจิทัลควบคู่กับหลักนิติธรรม

คำสำคัญ: ศาลปกครองไทย, วิวัฒนาการศาลปกครอง, กระบวนการยุติธรรมดิจิทัล, หลักนิติธรรม, กฎหมายมหาชน

Abstract

This academic article examines the origins, establishment, and evolution of the Thai Administrative Court, including the development of digital administrative justice under the rule of law. It employs documentary analysis of legal and academic materials, together with doctrinal legal synthesis. The findings indicate that the Thai Administrative Court has its roots in the development of Thai public law and state structures, beginning with centralized state power, legal reforms during the reign of King Rama V, the influence of European public law particularly the French Conseil d'État and the evolution of the rule of law after 1932. These

developments led to the establishment of the Administrative Court under the Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2540 (1997) and the Act on Establishment of Administrative Courts and Administrative Court Procedure B.E. 2542 (1999). The Administrative Court plays a key role in controlling administrative power, protecting citizens' rights, and promoting the rule of law. It has also advanced digital administrative justice through the use of technology in judicial proceedings and public services to enhance efficiency, transparency, accountability, and access to justice. This article concludes that the Thai Administrative Court has evolved from a centralized system of governance toward a rule-of-law state and, more recently, toward digital administrative justice under the rule of law.

Keywords: Thai Administrative Court, Evolution of Administrative Court, Digital Justice, Rule of Law, Public Law

บทนำ

การใช้อำนาจรัฐในระบบกฎหมายสมัยใหม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นและมีความซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้เกิดข้อพิพาทระหว่างรัฐกับประชาชน โดยเฉพาะข้อพิพาทอันเกิดจากการใช้อำนาจทางปกครอง ดังนั้น การมีองค์กรตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการใช้อำนาจรัฐจึงเป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของประชาชนและส่งเสริมหลักนิติธรรม ศาลปกครองจึงมีบทบาทในฐานะองค์กรตุลาการเฉพาะทางในการพิจารณาข้อพิพาททางปกครอง ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างประโยชน์สาธารณะกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน (สุรีรัตน์ ประจนปัจจนึก, 2568) ศาลปกครองไทยมิได้เกิดขึ้นโดยฉับพลัน หากแต่เป็นผลของพัฒนาการทางประวัติศาสตร์และกฎหมายมหาชนที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง (อักขราทร จุฬารัตน, 2545) เริ่มตั้งแต่ยุคที่อำนาจรัฐรวมศูนย์อยู่ที่พระมหากษัตริย์ การปฏิรูปกฎหมายในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

(รัชกาลที่ 5) ซึ่งได้รับอิทธิพลจากระบบกฎหมายตะวันตก โดยเฉพาะระบบกฎหมายฝรั่งเศส จนถึงการพัฒนาหลักนิติธรรมภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 และการจัดตั้งศาลปกครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในปัจจุบัน ศาลปกครองไทยได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง (สำนักงานศาลปกครอง, 2568) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชน อันสะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านสู่กระบวนการยุติธรรมดิจิทัลภายใต้หลักนิติธรรม (สำนักงานศาลปกครอง, 2566) ภายใต้บริบทของสังคมดิจิทัล ศาลปกครองไทยได้พัฒนาระบบการดำเนินคดีและการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์อย่างต่อเนื่อง อาทิ การยื่นฟ้องคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ การรับส่งเอกสารผ่านระบบดิจิทัล และการให้บริการข้อมูลคดีผ่านระบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชน (สำนักงานศาลปกครอง, 2566; สำนักงานศาลปกครอง, 2568) ทั้งนี้ การพัฒนาดังกล่าวยังต้องดำเนินควบคู่กับหลักนิติธรรม ซึ่งกำหนดให้การใช้อำนาจรัฐต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ตรวจสอบได้ และคุ้มครองสิทธิของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (วรเจตน์ภาคีรัตน์, 2565) บทความนี้จึงมุ่งศึกษาที่มา การก่อตั้ง และวิวัฒนาการของศาลปกครองไทย ควบคู่กับพัฒนาการของกระบวนการยุติธรรมดิจิทัลภายใต้หลักนิติธรรม

ระบบกฎหมายไทยในอดีตและการรวมศูนย์อำนาจ

ในอดีต ระบบกฎหมายไทยมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่พระมหากษัตริย์ โดยทรงเป็นทั้งผู้ใช้อำนาจนิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ ประชาชนสามารถถวายฎีกาเพื่อขอความเป็นธรรมได้โดยตรง “การถวายฎีกา”

เป็นการร้องทุกข์ต่อพระมหากษัตริย์ที่ราษฎรได้ใช้ในบรรดาที่ถูกพนักงานกดขี่เบียดเบียนไม่เฉพาะแต่การพิจารณาคดี (อักขราทร จุฬารัตน, 2545) ลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ในช่วงเวลานั้นยังไม่มีศาลปกครองเฉพาะ การควบคุมอำนาจรัฐยังไม่มีโครงสร้างเชิงสถาบัน และความยุติธรรมส่วนหนึ่งยังขึ้นอยู่กับพระราชอำนาจเป็นสำคัญ (อักขราทร จุฬารัตน, 2545) ระบบดังกล่าวแม้จะสร้างความยุติธรรมในระดับหนึ่ง แต่ยังขาด “หลักนิติธรรมเชิงสถาบัน” อย่างชัดเจน กล่าวคือ การควบคุมการใช้อำนาจรัฐยังมิได้ถูกจัดวางในรูปองค์กรอิสระหรือศาลเฉพาะทาง หากแต่ยังขึ้นอยู่กับพระราชวินิจฉัยและระบบราชการเป็นสำคัญ การพัฒนาศาลปกครองในเวลาต่อมาจึงเป็นการเปลี่ยนผ่านจากความยุติธรรมที่พึ่งพาศูนย์กลางอำนาจ ไปสู่ความยุติธรรมที่มีระบบกฎหมายและองค์กรตรวจสอบรองรับ

การปฏิรูปกฎหมายและอิทธิพลของระบบกฎหมายตะวันตก

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ประเทศไทยได้เริ่มปฏิรูปกฎหมายและการบริหารราชการแผ่นดินอย่างเป็นระบบ โดยรับอิทธิพลจากระบบกฎหมายซีวิลลอว์ (Civil Law) ซึ่งยึดกฎหมายลายลักษณ์อักษรเป็นหลักในการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาแนวคิดกฎหมายมหาชนและการควบคุมฝ่ายปกครอง แนวคิดสำคัญที่ถูกนำเข้ามาในช่วงเวลาดังกล่าว ได้แก่ หลักนิติธรรม การแบ่งแยกอำนาจ การจัดโครงสร้างราชการสมัยใหม่ และการควบคุมฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะแนวคิดสภาแห่งรัฐของฝรั่งเศส (Conseil d’État) โดยสภาดังกล่าวจะมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญรวม 2 ประการ คือเป็นที่ปรึกษาราชการแผ่นดินของฝ่ายบริหาร ซึ่งอาจจะเป็นพระมหากษัตริย์ จักรพรรดิ หรือคณะรัฐมนตรีก็ได้ แล้วแต่ระบบการเมืองการปกครอง ของแต่ละประเทศ และอีกประการหนึ่งคือ มีหน้าที่ในการพิจารณาข้อพิพาทระหว่างราษฎรกับรัฐ จึงอาจจะกล่าวได้ว่าสภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดินนี้มีอำนาจทั้งการบริหารราชการแผ่นดินและอำนาจทางการตุลาการ แต่การใช้อำนาจทางตุลาการนั้น จะทำหน้าที่เพียงการร่างคำวินิจฉัยถวายเพื่อพระมหากษัตริย์ทรงวินิจฉัย อย่างไรก็ดี ปี ค.ศ. 1789 สภาที่ปรึกษาดังกล่าวได้ถูกยกเลิกไปในช่วงการปฏิวัติฝรั่งเศส แต่ต่อมาเมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งปีที่ 8 ในปี ค.ศ. 1799 นโปเลียน โบนาปาร์ต (Napoleon Bonaparte) ก็ได้จัดตั้งองค์กรขึ้นใหม่ ในชื่อ “The Council of State” (Conseil d'État) เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ร่างกฎหมาย และพิจารณาพิพาททางปกครองในลักษณะขององค์กรตุลาการ จนกลายเป็นที่รู้จักและมีอิทธิพลต่อแนวความคิดในการจัดตั้งศาลปกครองของประเทศต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย (เพลินตา ตันรังสรรค์, 2560) ซึ่งเป็นต้นแบบสำคัญของระบบศาลปกครองและอิทธิพลต่อการพัฒนากลไกให้คำปรึกษาและตรวจสอบฝ่ายบริหารของไทย (อักขราทร จุฬารัตน, 2545) การปฏิรูปกฎหมายในยุคนี้จึงมิได้เป็นเพียงการปรับปรุงตัวบทกฎหมายเท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนวิธีคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน จากเดิมที่รัฐมีอำนาจเหนือประชาชนในลักษณะรวมศูนย์ ไปสู่แนวคิดที่ว่ารัฐต้องใช้อำนาจภายใต้กฎหมาย และประชาชนควรมีช่องทางตรวจสอบหรือโต้แย้งการใช้อำนาจรัฐที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (สุรีรัตน์ ประจนปัจจนึก, 2568)

การก่อตั้งสภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน

การจัดตั้งสภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน ถือเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของกลไกกึ่งศาลปกครองในประเทศไทย โดยมีบทบาทในการให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่รัฐ และพิจารณาปัญหาทางปกครองบางประการ สำหรับการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน หรือ The Council of State ในประเทศไทยนั้น เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ลัทธิจักรวรรดินิยมของมหาอำนาจตะวันตกกำลังแผ่ขยายอิทธิพลเข้ามาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และยึดครองประเทศเพื่อนบ้านเป็นอาณานิคม รัชกาลที่ 5 จึงทรงมี พระราชดำริที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ ทั้งนี้ ก็เพื่อต้านทานการคุกคามจากมหาอำนาจตะวันตก

ที่มักอ้างเหตุผลในการเข้ายึดครองดินแดน ของประเทศต่าง ๆ ว่าเป็นไปเพื่อสร้างความเจริญให้แก่ดินแดนที่ยังมีความล้าหลัง ประเทศไทยจึงต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้มีความทัดเทียมกับนานาอารยประเทศ และหลีกพ้นจากการครอบงำ ของประเทศล่าอาณานิคมดังกล่าว The Council of State จึงถูกจัดตั้งขึ้นตามคำประกาศว่าด้วย ตั้งเคาน์ซิล และพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2417 เพื่อเป็นที่ปรึกษามาประชุมร่วมกับพระองค์ในเรื่องข้อราชการที่สำคัญหรือเรื่องที่จะประกาศเป็นกฎหมายหรือแบบธรรมเนียมที่จะกำหนดไว้ในแผ่นดิน รวมทั้งมีอำนาจตรวจตราเรื่องราวทั้งหลายให้มีความถูกต้องยุติธรรม จากนั้น ได้มีการตราพระราชบัญญัติเคาน์ซิลออฟสเตด คือ ที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน พุทธศักราช 2417 ขึ้นใช้บังคับเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2417 เพื่อกำหนดให้ เคาน์ซิลออฟสเตดหรือสภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน

มีอำนาจหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของพระองค์ในการบริหารราชการแผ่นดินร่างกฎหมาย และการพิจารณาเรื่องที่ราษฎรได้รับความเดือดร้อน (เพลินตา ตันรังสรรค์, 2560) องค์กรดังกล่าวมีลักษณะเป็นต้นแบบของศาลปกครอง เนื่องจากมีบทบาทกึ่งตุลาการทำหน้าที่ควบคุมการใช้อำนาจรัฐ และเป็นกลไกตรวจสอบฝ่ายบริหารในระยะแรก (อักขราทร จุฬารัตน, 2545) แม้สภาที่ปรึกษาราชการแผ่นดินจะยังไม่ใช่ศาลปกครองโดยสมบูรณ์ แต่ถือเป็นรากฐานสำคัญของระบบยุติธรรมทางปกครองในประเทศไทย เพราะสะท้อนแนวคิดว่าการบริหารราชการแผ่นดินต้องมีระบบการให้คำปรึกษา กลั่นกรอง และตรวจสอบการใช้อำนาจของฝ่ายบริหาร การก่อตั้งองค์กรดังกล่าวจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายมหาชนโดยเฉพาะ

พัฒนาการหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ภายหลัง พ.ศ. 2475 ประเทศไทยได้เข้าสู่ระบอบรัฐธรรมนูญ ซึ่งทำให้แนวคิดรัฐภายใต้กฎหมายและหลักการแบ่งแยกอำนาจตามระบอบประชาธิปไตยตะวันตกเริ่มเข้ามามีบทบาทในระบบการเมืองไทยมากขึ้น (ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ, 2556) อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาดังกล่าวประเทศไทยยังมิได้จัดตั้งศาลปกครองเป็นการเฉพาะ โดยข้อพิพาททางปกครองยังอยู่ภายใต้เขตอำนาจของศาลยุติธรรมเป็นสำคัญ อันส่งผลให้การพิจารณาคดีปกครองยังมิได้มีระบบวิธีพิจารณาและกลไกเยียวยาที่สอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของคดีปกครองโดยตรง ข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งศาลปกครองค่อย ๆ พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยสัมพันธ์กับการขยายตัวของรัฐสมัยใหม่ บทบาทของฝ่ายปกครอง และความจำเป็นในการสร้างกลไกทางกฎหมายเพื่อควบคุมการใช้อำนาจรัฐและคุ้มครองสิทธิของประชาชน การพัฒนากฎหมายมหาชนของไทยจึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้การจัดตั้งศาลปกครองมีลักษณะเป็น “ความจำเป็นเชิงโครงสร้าง” ของรัฐสมัยใหม่ (ธีระ สุธีวรางกูร, 2566)

การพัฒนากฎหมายมหาชนและแนวคิดความรับผิดของรัฐ

การพัฒนากฎหมายมหาชนในประเทศไทยเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การจัดตั้งศาลปกครอง กฎหมายมหาชนเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน โดยมีลักษณะสำคัญคือ รัฐเป็นผู้ใช้อำนาจเหนือเอกชนเพื่อประโยชน์สาธารณะ แต่การใช้อำนาจดังกล่าวต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย และต้องไม่ละเมิดสิทธิของประชาชนเกินสมควร (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2565) แนวคิดเรื่องความรับผิดของรัฐถือเป็นหลักสำคัญของกฎหมายมหาชน กล่าวคือ เมื่อหน่วยงานทางปกครองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ละเลยต่อหน้าที่ หรือใช้อำนาจเกินขอบเขตจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชน รัฐย่อมมีหน้าที่ต้องรับผิดและจัดให้มีกลไกเยียวยาที่เหมาะสมแก่ผู้ได้รับความเสียหาย (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2565) ซึ่งความรับผิดดังกล่าวจะนำไปสู่การฟ้องร้องเป็นคดีปกครองประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ศาลปกครองตรวจสอบการกระทำและเยียวยาความเสียหายให้แก่ประชาชน (ธีระ สุธีวรางกูร, 2566) แนวคิดดังกล่าวเป็นรากฐานโดยตรงของศาลปกครอง

เพราะศาลปกครองมีอำนาจตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง และมีอำนาจกำหนดมาตรการเยียวยา เช่น เพิกถอนคำสั่งทางปกครอง สั่งให้หน่วยงานของรัฐปฏิบัติหน้าที่ หรือสั่งให้ชดใช้ค่าเสียหายแก่ผู้ได้รับผลกระทบ

การก่อตั้งศาลปกครองไทยอย่างเป็นทางการ

ศาลปกครองไทยได้รับการจัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และต่อมา ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 เพื่อกำหนดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และวิธีพิจารณาคดีปกครอง ซึ่งเป็นคดีพิพาทระหว่าง หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรตาม รัฐธรรมนูญ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐกับเอกชนกรณีหนึ่ง และข้อพิพาทระหว่างหน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรตามรัฐธรรมนูญ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐด้วยกันอีกกรณีหนึ่ง อันเนื่องมาจากการใช้อำนาจทางปกครองตามกฎหมาย หรือเนื่องมาจากการดำเนินกิจการทางปกครองของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรตามรัฐธรรมนูญ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งนี้เพื่อปกป้อง คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและเพื่อสร้างบรรทัดฐานที่ถูกต้องในการปฏิบัติราชการ (กนกวรรณ อิทธิวิภาต, 2552) ศาลปกครองเปิดดำเนินการอย่างเป็นทางการใน พ.ศ. 2544 ซึ่งถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของระบบกฎหมายไทยในการสร้างองค์กรตุลาการเฉพาะด้านเพื่อควบคุมการใช้อำนาจรัฐ (อักขราทร จุฬารัตน, 2545) การจัดตั้งศาลปกครองถือเป็นพัฒนาการสำคัญของระบบนิติรัฐ เพราะทำให้ประชาชนสามารถฟ้องร้องหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้โดยตรง และทำให้การใช้อำนาจของฝ่ายปกครองต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบขององค์กรตุลาการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ศาลปกครองจึงเป็นสถาบันตุลาการหนึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยมีหน้าที่สำคัญในการรักษาความยุติธรรม รักษาหลักนิติธรรมโดยนำบทบัญญัติแห่งกฎหมายมาประยุกต์ใช้ การวินิจฉัยของศาลจะต้องสร้างสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างการคุ้มครองสิทธิของประชาชนกับการบริหารราชการแผ่นดิน ภารกิจของศาลปกครองไม่เพียงแต่ตีความกฎหมายตามที่กำหนดไว้สำหรับการใช้อำนาจของหน่วยงานรัฐเท่านั้นแต่ยังมีหน้าที่ในการอุดช่องโหว่ในกฎหมาย ด้วยการสร้างหลักการทั่วไปของกฎหมายและหลักกฎหมายปกครอง โดยนำหลักนิติธรรมมาพัฒนาให้สอดคล้องเหมาะสมกับระบบราชการและสังคมไทย (ไพฑูรย์ รักษ์ประเทศ, 2565)

อำนาจและบทบาทของศาลปกครองไทย

ศาลปกครองมีอำนาจสำคัญในการพิจารณาพิพากษาคดีตามมาตรา 9 และมีอำนาจออกคำบังคับตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ไม่ว่าจะเป็นการเพิกถอนกฎหรือคำสั่งทางปกครอง การสั่งให้หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการสั่งให้ชดใช้ค่าเสียหายหรือส่งคืนทรัพย์สินแก่ประชาชนในกรณีที่เกิดความเสียหายจากการกระทำทางปกครอง นอกจากนี้ ศาลยังมีอำนาจกำหนดมาตรการคุ้มครองชั่วคราวก่อนการพิพากษาตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่คู่กรณี (วิชชา เนตรหัสนัยน์, 2566) บทบาทดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าศาลปกครองมิใช่เพียงองค์กรวินิจฉัยข้อพิพาท แต่เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความรับผิดของรัฐ คุ้มครองสิทธิของประชาชน และทำให้การบริหารราชการแผ่นดินอยู่ภายใต้กฎหมายอย่างแท้จริง ในเชิงระบบ ศาลปกครองช่วยทำให้หลักกฎหมายมหาชนมีผลในทางปฏิบัติ เพราะประชาชนสามารถใช้สิทธิตามกฎหมายเพื่อโต้แย้งการใช้อำนาจรัฐที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายได้โดยตรง ทั้งยังเป็นกลไกในการสร้างบรรทัดฐานให้ฝ่ายปกครองใช้อำนาจอย่างระมัดระวัง มีเหตุผล และคำนึงถึงสิทธิของประชาชนมากยิ่งขึ้น

หลักนิติธรรมกับการพัฒนากระบวนการยุติธรรมดิจิทัลของศาลปกครองไทย

หลักนิติธรรม (Rule of Law) เป็นหลักการพื้นฐานที่กำหนดให้การใช้อำนาจรัฐต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ตรวจสอบได้ และคุ้มครองสิทธิของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2565) การจัดตั้งศาลปกครองไทยจึงเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมการใช้อำนาจฝ่ายปกครอง ทำให้ประชาชนสามารถตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง และได้รับการเยียวยาจากการใช้อำนาจรัฐที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ในบริบทของสังคมดิจิทัล ศาลปกครองไทยได้พัฒนาระบบศาลปกครองอิเล็กทรอนิกส์ (e-Admincourt) เพื่อสนับสนุนการยื่นฟ้องคดีทางอิเล็กทรอนิกส์ การส่งคำคู่ความและเอกสารประกอบคดี การติดตามสถานะคดี และการให้บริการข้อมูลคดีผ่านช่องทางดิจิทัล อันช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเพิ่มโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทางปกครองได้สะดวกมากยิ่งขึ้น (สำนักงานศาลปกครอง, 2566) นอกจากนี้ สำนักงานศาลปกครองยังได้พัฒนาระบบ e-Service, e-Court และ e-Office เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการคดี การพิจารณาพิพากษาคดี การบังคับคดีปกครอง และการปฏิบัติราชการของสำนักงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานศาลปกครอง, 2568) ดังนั้น การพัฒนากระบวนการยุติธรรมดิจิทัลจึงมิใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนกระบวนการเดิม แต่เป็นการยกระดับการอำนวยความยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเข้าถึงได้ โดยยังต้องดำเนินควบคู่กับหลักนิติธรรม

การวิเคราะห์นิติศาสตร์และพุทธนิติศาสตร์

ในมิตินิติศาสตร์ ศาลปกครองเป็นผลผลิตของการเปลี่ยนผ่านทางโครงสร้างรัฐ จากรัฐที่รวมศูนย์อำนาจไปสู่รัฐที่ยอมรับการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจ ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในมาตรา 3 วรรคสอง บัญญัติว่า รัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล องค์กรอิสระ และหน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม ซึ่งเป็นการบัญญัติความหมายของหลักนิติธรรมไว้ในทำนองเดียวกัน การจัดตั้งศาลปกครองจึงสะท้อนว่า การใช้อำนาจรัฐในสังคมสมัยใหม่ไม่อาจตั้งอยู่บนดุลพินิจของฝ่ายบริหารเพียงลำพัง แต่ต้องถูกควบคุมด้วยกฎหมายและตรวจสอบได้โดยองค์กรตุลาการที่เป็นอิสระ ภายใต้หลักนิติธรรม ศาลปกครองทำหน้าที่สำคัญ 3 ประการ คือ ทำให้ฝ่ายปกครองต้องใช้อำนาจตามกฎหมาย ทำให้ประชาชนมีช่องทางในการคุ้มครองสิทธิ และทำให้รัฐต้องรับผิดเมื่อใช้อำนาจโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย บทบาทดังกล่าวสะท้อนแก่นแท้ของหลักนิติธรรมที่ว่า ไม่มีผู้ใดอยู่เหนือกฎหมาย แม้แต่รัฐเอง (อนันต์ คงเครือพันธุ์, 2567) ในเชิงพุทธนิติศาสตร์ ศาลปกครองสามารถเชื่อมโยงกับแนวคิดธรรมาธิปไตยได้ กล่าวคือ กระบวนการในการตัดสินที่ถูกต้องชอบธรรม การบริหารจัดการแบบเป็นธรรม การปกครองแบบเป็นธรรม เที่ยงธรรม โดยนัยแล้วหมายเอาระบบของการปกครองที่ชอบธรรม ถูกต้องเที่ยงธรรม อีกนัยหนึ่งหมายเอาผู้ปกครองที่ทำหน้าที่ในการปกครองซึ่งประกอบด้วยคุณธรรม มีความเป็นธรรมาธิปไตย การปกครองและการใช้อำนาจต้องยึดธรรม ความถูกต้อง ความเป็นธรรม และประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ (พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงฺกโร), 2561) ศาลปกครองจึงมีลักษณะสอดคล้องกับหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักความเป็นธรรม ความไม่ลำเอียง และการใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลก่อนวินิจฉัย

อภิปรายผล

จากการศึกษาที่มา การก่อตั้ง และวิวัฒนาการของศาลปกครองไทย พบว่า ศาลปกครองมิได้เกิดขึ้นจากเหตุผลเชิงเทคนิคทางกระบวนพิจารณาเท่านั้น หากแต่เป็นผลของพัฒนาการทางกฎหมายมหาชนและวิวัฒนาการของรัฐไทยที่มุ่งสร้างกลไกควบคุมการใช้อำนาจรัฐภายใต้หลักนิติธรรม กล่าวคือ เมื่อรัฐสมัยใหม่

มีบทบาทในการบริหารราชการแผ่นดินและจัดทำบริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้น ย่อมก่อให้เกิดความจำเป็นในการสร้างองค์กรตุลาการเฉพาะทางเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง รวมทั้งคุ้มครองสิทธิของประชาชนจากการใช้อำนาจรัฐที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2565; สมยศ เชื้อไทย, 2550)

ประเด็นแรก ศาลปกครองสะท้อนพัฒนาการของรัฐไทยจากระบบที่ความยุติธรรมขึ้นอยู่กับผู้ใช้อำนาจสูงสุด ไปสู่ระบบที่การใช้อำนาจรัฐต้องอยู่ภายใต้กฎหมายและสามารถตรวจสอบได้โดยองค์กรตุลาการเฉพาะทาง อันเป็นพัฒนาการสำคัญของหลักนิติรัฐในระบบกฎหมายมหาชนไทย (อักขราทร จุฬารัตน, 2545) การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวทำให้ “ความยุติธรรม” มิได้ขึ้นอยู่กับพระราชอัธยาศัยหรือดุลพินิจของฝ่ายบริหารเพียงลำพังอีกต่อไป แต่ถูกจัดวางให้อยู่ภายใต้กระบวนการทางกฎหมายที่มีหลักเกณฑ์ วิธีพิจารณา และองค์กรตรวจสอบรองรับอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดรัฐภายใต้กฎหมายและหลักการควบคุมการใช้อำนาจรัฐในกฎหมายมหาชนสมัยใหม่ (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2565; ธีระ สุธีวรางกูร, 2566)

ประเด็นที่สอง ศาลปกครองเป็นผลโดยตรงของการพัฒนากฎหมายมหาชนไทย โดยเฉพาะการรับรองหลักความชอบด้วยกฎหมาย หลักความได้สัดส่วน หลักความรับผิดของรัฐ และหลักคุ้มครองสิทธิของประชาชน ซึ่งล้วนเป็นหลักสำคัญในการควบคุมการใช้อำนาจฝ่ายปกครอง (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2565) การจัดตั้งศาลปกครองจึงทำให้หลักกฎหมายมหาชนดังกล่าวมีผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากประชาชนสามารถใช้สิทธิทางศาลเพื่อโต้แย้งการใช้อำนาจรัฐที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และเรียกร้องการเยียวยาความเสียหายจากหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้โดยตรง (ธีระ สุธีวรางกูร, 2566)

ประเด็นที่สาม ศาลปกครองมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างประโยชน์สาธารณะกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน กล่าวคือ แม้รัฐยังคงมีอำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่การใช้อำนาจดังกล่าวต้องไม่กระทบต่อสิทธิของประชาชนเกินสมควรและต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบตามหลักนิติธรรม (ไพฑูรย์ รักษ์ประเทศ, 2565) บทบาทของศาลปกครองในลักษณะดังกล่าวจึงสะท้อนแนวคิดสำคัญของกฎหมายมหาชนสมัยใหม่ที่มุ่งควบคุม “อำนาจรัฐ” มิให้กลายเป็น “อำนาจตามอำเภอใจ” และทำให้รัฐต้องรับผิดเมื่อการใช้อำนาจนั้นก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชน (อนันต์ คงเครือพันธุ์, 2567)

ประเด็นที่สี่ พัฒนาการของศาลปกครองไทยในปัจจุบันยังสะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านสู่กระบวนการยุติธรรมดิจิทัล ผ่านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินคดีและการให้บริการประชาชนทางอิเล็กทรอนิกส์ ไม่ว่าจะเป็นการยื่นฟ้องทางออนไลน์ การรับส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ หรือการให้บริการข้อมูลคดีผ่านระบบดิจิทัล (สำนักงานศาลปกครอง, 2566) พัฒนาการดังกล่าวมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว ความโปร่งใส และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชน อันสะท้อนให้เห็นว่า หลักนิติธรรมในสังคมร่วมสมัยมิได้จำกัดอยู่เพียงการควบคุมความชอบด้วยกฎหมายของการใช้อำนาจรัฐเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนากลไกของรัฐให้สามารถอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล (สำนักงานศาลปกครอง, 2568)

ประเด็นที่ห้า การพัฒนากระบวนการยุติธรรมดิจิทัลของศาลปกครองไทยจำเป็นต้องดำเนินควบคู่กับหลักนิติธรรม กล่าวคือ แม้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จะช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ลดข้อจำกัดด้านเวลาและสถานที่ และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน แต่การพัฒนาดังกล่าวต้องไม่ลดทอนหลักประกันพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง โดยเฉพาะสิทธิในการเข้าถึงศาล ความเสมอภาคของคู่กรณี ความโปร่งใสในการดำเนินคดี ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล และการได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม ดังนั้น กระบวนการยุติธรรมดิจิทัลจึงควรถูกพัฒนาในฐานะเครื่องมือสนับสนุนหลักนิติธรรม มิใช่เป็นเพียง

กลไกทางเทคนิคเพื่อเร่งรัดกระบวนการดำเนินคดีเท่านั้น (วรเจตน์ ภาคีรัตน์, 2565; สำนักงานศาลปกครอง, 2568)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

จากบทความวิชาการเรื่อง “ที่มา การก่อตั้ง และวิวัฒนาการของศาลปกครองไทย : การพัฒนากระบวนการยุติธรรมดิจิทัลภายใต้หลักนิติธรรม” สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ได้ว่า ศาลปกครองไทยเป็นผลของวิวัฒนาการทางกฎหมายมหาชนและโครงสร้างรัฐ จากระบบอำนาจรวมศูนย์ไปสู่ระบบรัฐนิติธรรมและต่อยอดสู่กระบวนการยุติธรรมดิจิทัล โดยมีลำดับพัฒนาการสำคัญ 6 ระยะ ได้แก่ 1. ยุคอำนาจรวมศูนย์

2. ยุคปฏิรูปกฎหมาย 3. ยุครัฐธรรมนูญ 4. ยุคศาลปกครอง 5. ยุครัฐนิติธรรม และ 6. ยุคกระบวนการยุติธรรมดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากบทความนี้ คือ การอธิบายพัฒนาการของศาลปกครองไทยในลักษณะต่อเนื่องจากรัฐรวมศูนย์อำนาจ สู่รัฐนิติธรรม และต่อยอดสู่กระบวนการยุติธรรมดิจิทัล ซึ่งสะท้อนความเปลี่ยนแปลงจากการควบคุมอำนาจรัฐแบบดั้งเดิม ไปสู่การคุ้มครองสิทธิของประชาชนผ่านกลไกศาลปกครองและระบบดิจิทัลภายใต้หลักนิติธรรม ศาลปกครองไทยจึงมิได้เป็นเพียงองค์กรพิจารณาพิพากษาคดีปกครอง แต่เป็นกลไกเชิงสถาบันในการควบคุมการใช้อำนาจรัฐ คุ้มครองสิทธิของประชาชน และเชื่อมโยงหลักนิติธรรมเข้ากับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส การตรวจสอบได้ และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชนในสังคมร่วมสมัย

สรุป

ศาลปกครองไทยเป็นผลของวิวัฒนาการทางกฎหมายมหาชนและพัฒนาการของรัฐไทยที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง จากระบบอำนาจรวมศูนย์ไปสู่ระบบที่การใช้อำนาจทางปกครองต้องอยู่ภายใต้กฎหมายและสามารถตรวจสอบได้โดยองค์กรตุลาการเฉพาะทาง การจัดตั้งศาลปกครองจึงเป็นกลไกสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของประชาชน ควบคุมการใช้อำนาจฝ่ายปกครอง และสร้างสมดุลระหว่างประโยชน์สาธารณะกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนภายใต้หลักนิติธรรม

ในบริบทปัจจุบัน ศาลปกครองไทยได้พัฒนาสู่กระบวนการยุติธรรมดิจิทัล ผ่านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินคดีและการให้บริการประชาชน อันช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส การตรวจสอบได้และการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม อย่างไรก็ตาม การพัฒนาดังกล่าวต้องดำเนินควบคู่กับหลักนิติธรรม เพื่อให้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรม มิใช่ลดทอนหลักประกันสิทธิของประชาชนในกระบวนการพิจารณาคดีปกครอง

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ อิทธิวิภาต. (2552). ศาลปกครองกับหลักกฎหมายทั่วไปในทางปกครอง (ศึกษาเปรียบเทียบประเทศฝรั่งเศสและประเทศไทย) (วิทยานิพนธ์ปริญญานิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ. (2556). “สิทธิ” และ “เสรีภาพ” ในประวัติศาสตร์การเมืองไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีระ สุธีวรางกูร. (2566). ระบบศาลและการพิจารณาคดีของศาลในทางกฎหมายมหาชน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โครงการตำราและเอกสารประกอบการสอน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระอุดมสิทธินายก (กำพล คุณงฺกโร). (2561). พุทธธรรมาธิปไตย. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 239-246.

เพลินตา ตันรังสรรค์. (2560). บทบาทของศาลปกครองในการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่. วารสารจุลนิติ, 14(5), 73-87.

ไพฑูรย์ รักษ์ประเทศ. (2565.) หลักนิติธรรมกับบทบาทของศาลปกครองในการพัฒนาหลักนิติธรรมในสังคมไทย (เอกสารวิชาการส่วนบุคคล). กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.

วรเจตน์ ภาคีรัตน์. (2565). คำสอนว่าด้วยรัฐและหลักกฎหมายมหาชน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อ่านกฎหมาย.

วิชชา เนตรหัสนัยน์. (2566.) การกำหนดผลในทางกฎหมายของกฎที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายตามคำร้องขอให้ตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของกฎ (Normenkontrollverfahren) ในระบบกฎหมายเยอรมัน. วารสารวิชาการศาลปกครอง, 23(2), 132–159.

สมยศ เชื้อไทย. (2550). หลักกฎหมายมหาชนเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

สำนักงานศาลปกครอง. (2545). กว่าจะมาเป็นศาลปกครอง. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.

_____. (2566). คู่มือการดำเนินคดีปกครองสำหรับประชาชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.

_____. (2568). รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 ศาลปกครองและสำนักงานศาลปกครอง e-book. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลปกครอง.

สุรีรัตน์ ประจนปัจจนึก. (2568). เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายปกครอง Administrative Law 41461 หน่วยที่ 8-15 หน่วยที่ 15 ศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนันต์ คงเครือพันธุ์. (2567). หลักความเสมอภาค และหลักการไม่อาจอ้างหลักความเสมอภาคในการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย (No equality in the matter of illegality) ในมุมมองกฎหมายปกครอง. ใน อาจาริยบูชา 70 ปี ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (น. 373-395). กรุงเทพฯ: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อักขราทร จุฬารัตน. (2545). กว่าจะมาเป็นศาลปกครอง. กรุงเทพฯ: บริษัท ดิน ดีไซน์ จำกัด.

JIDIR
วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

THE DIGITAL MARKETING COMMUNICATION STRATEGIES FOR A HEALTHY FOOD BUSINESS: CASE STUDY IN BEHAVIORS AND BELIEFS AROUND ALMS-GIVING AMONG THAI BUDDHISTS

Chonnikarn Luangpituksa[1], Kantisuk Tanebun[2*]
[1]School of Integrated Science, Kasetsart University, [2]Lerdsin Hospital
[*]Corresponding Author E-mail: kantisuktanebun@gmail.com
Received March 4, 2026; Revised May 7, 2026; Accepted May 14, 2026

Abstract

This conceptual article examines the intersection between Buddhist food-offering practices, monks' nutritional well-being, healthy food businesses, and digital consumption trends in contemporary Thai society. Rising rates of non-communicable diseases (NCDs) among Thai monks are partly associated with dietary patterns shaped by almsgiving practices, in which food offerings are often influenced by symbolic beliefs, perceptions of generosity, personal preferences, and convenience rather than the nutritional needs of monks. These practices may unintentionally contribute to long-term health concerns within the monastic community. Although previous studies have largely focused on monks' health conditions and dietary behaviors, less attention has been given to the socio-cultural and consumer-related factors shaping food-offering practices in Buddhist contexts. The expansion of social media, food delivery platforms, and digitally mediated merit-making practices has also begun to transform how urban Buddhists purchase, select, and offer food, creating new opportunities to connect health-conscious consumption with religious practices. The article argues that integrating nutritional knowledge, Buddhist ethical principles, and digital technology may support the development of more nutritionally appropriate food offerings for monks while preserving the cultural and spiritual significance of almsgiving traditions. In this context, healthy food businesses and digital platforms may serve as important channels for promoting greater awareness regarding nutritional quality and encouraging more health-conscious forms of merit-making in contemporary Thai society.

Keywords: Behaviors and Beliefs, Buddhists in Almsgiving, Digital Marketing, Healthy Food Business

Introduction

In recent years, rising rates of non-communicable diseases (NCDs) have heightened public attention to healthy eating and overall well-being. Appropriate nutritional intake is recognized as essential for reducing chronic health risks such as obesity, diabetes, and hypertension. As a result, interest in healthy food consumption has expanded beyond general

consumers to include communities whose dietary practices are shaped by cultural and religious traditions.

In Thailand, where Buddhism is central to social and religious life, food offering to monks remains a widely practiced form of merit-making. However, the foods selected by lay Buddhists often reflect convenience, personal preference, or notions of generosity rather than nutritional suitability. Because monks depend largely on donated meals, they may face increased vulnerability to nutritionally imbalanced diets. Multiple studies have documented elevated metabolic risks among Thai monks—including obesity, diabetes, hypertension, and dyslipidemia—largely linked to nutritionally imbalanced diets and limited physical activity (Angkatavanich et al., 2016; Sirivongs et al., 2019; Ko-amornsup et al., 2024). Although some initiatives have encouraged healthier food offerings, these efforts remain sporadic and lack sustained implementation (Puangkaew et al., 2018).

Despite existing research on monks' dietary behaviors and health conditions, less attention has been given to how laypeople's offering practices, consumer culture, and digital forms of merit-making influence monks' nutritional well-being. Moreover, connections between these issues and the role of healthy food businesses in shaping health-conscious offering practices remain limited. Following the COVID-19 pandemic, heightened health awareness and the increasing influence of digital platforms have reshaped food purchasing and consumption patterns among Thai consumers (Suvittawat & Suvittawat, 2024). These shifts create new opportunities for healthy food businesses to develop nutritionally appropriate products and services that align with Buddhist offering practices while promoting greater awareness of health-conscious almsgiving.

Accordingly, this conceptual article explores the intersection of healthy food business development, Buddhist food-offering practices, monks' nutritional well-being, and digital consumption trends in contemporary Thailand.

Health problem and Nutritional Balance

Non-communicable diseases (NCDs), including cardiovascular disease, diabetes, and hypertension, are major global health concerns closely associated with modifiable risk factors, particularly unhealthy dietary patterns and metabolic imbalance (WHO, 2022). As a result, balanced nutrition is widely regarded as a key factor in lowering chronic disease risk and supporting long-term health.

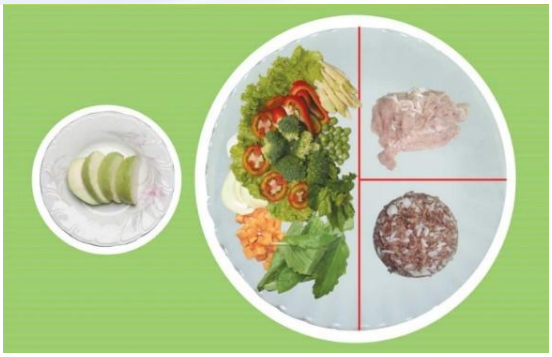


Figure 1: The Thai "2:1:1 Plate Model" illustrating recommended meal proportions consisting of vegetables, carbohydrates, and protein.
Source: Bureau of Nutrition (2009)

International and national nutritional guidelines similarly emphasize balanced dietary patterns as a central strategy for preventing NCDs and maintaining appropriate nutritional status (World Health Organization, 2023). In Thailand, these recommendations have been adapted to local dietary habits through public health tools such as the Nutrition Flag and the "2:1:1 plate model," which promote balanced food choices and reduced intake of sugar, fat, and sodium (Bureau of Nutrition, 2007; Bureau of Nutrition, 2009).

The Nutrition Flag offers population-level guidance on recommended proportions of major food groups for daily intake, while the 2:1:1 plate model provides a simplified framework for meal composition by emphasizing greater vegetable intake and moderated portions of carbohydrates and protein. Together, these tools aim to encourage healthier eating behaviors and reduce risks associated with metabolic disorders and excessive caloric consumption.



Figure 2: The Thai Nutrition Flag illustrating recommended daily dietary proportions promoted by the Thai Ministry of Public Health
Source: Bureau of Nutrition (2007)

However, applying these recommendations may be more challenging in groups with distinct lifestyle or structural constraints. This is particularly evident among Buddhist monks, whose dietary practices are shaped by monastic discipline and reliance on alms offerings. Because they have limited control over the type and quantity of food received, their dietary patterns may not consistently align with nutritional guidelines, thereby increasing vulnerability to metabolic imbalance and diet-related diseases.

Buddhists' Behaviours in Almsgiving and Offering Alms-food to Buddhist Monks

In Buddhist thought, food is regarded as an essential requisite that supports both physical well-being and the monastic way of life. For monks, eating involves mindfulness and moderation rather than the pursuit of sensory pleasure. Food is intended to nourish the body and sustain religious practice, and Buddhist teachings emphasize mindful consumption, restraint, and balanced intake (Aonchai et al., 2022). These principles align with modern perspectives on balanced nutrition and preventive health. Some scholars have also noted conceptual links between monastic eating routines and contemporary intermittent fasting, although Buddhist practices are primarily grounded in discipline, mindfulness, and moderation rather than weight control alone (Mattson et al., 2019; Anonjarn et al., 2026).

The way these principles are practiced is shaped by wider social and cultural contexts, particularly in Buddhist societies where almsgiving strongly influences food consumption patterns. Religious and cultural beliefs are known to affect dietary behavior (Major-Smith et al., 2023). In Thailand, monks' food intake is closely connected to merit-making practices. Tak Bat (almsgiving) creates a reciprocal relationship in which laypeople provide food and daily necessities while monks provide spiritual guidance and religious teachings (Phra Suriyon Tassneeyo (Noisangoun), 2013; Butchant, 2016). Almsgiving also reinforces social ties and cultural continuity, while food offerings often carry symbolic and emotional significance. Donors may choose foods considered auspicious, desirable, or personally meaningful, and merit from these offerings may also be dedicated to deceased relatives. Studies show that these beliefs continue to shape offering practices in both urban and rural communities (Tasen & Tuongratanaphan, 2019).

However, social and economic changes have transformed almsgiving practices. Rural households often prepare home-cooked dishes, whereas urban lifestyles increasingly encourage reliance on ready-made food sets that are frequently high in sugar, fat, and sodium. These offering practices may also reflect broader consumer values that associate abundance, palatability, and desirable foods with generosity and merit. Although such offerings are rooted in religious devotion and generosity, their nutritional implications are often overlooked. The restricted control over donated meals, combined with the monastic lifestyle, contributes to an increased risk of chronic health conditions and hypertension among monks (Srimanee et al., 2013; Nonlaopon et al., 2024).

This tension between the symbolic meaning of food in merit-making practices and the nutritional needs of monks represents an important challenge for supporting monastic health in contemporary Thai society. In many cases, symbolic values associated with generosity, abundance, and palatable foods may take precedence over nutritional appropriateness in food offerings. As a result, almsgiving practices may unintentionally contribute to nutritionally imbalanced dietary patterns among monks.

Monastic Food Consumption and Health Risks

Empirical research in Thailand indicates that foods commonly offered to monks may contribute to nutritional imbalances and increase the risk of obesity, diabetes, hypertension, and other non-communicable diseases (NCDs) within the monastic community (Kittiyanamedhi et al., 2018). Frequently offered foods include coconut milk–based curries, fried dishes, sweetened beverages, and energy-dense desserts, whereas healthier options such as steamed foods or high-fiber meals are less commonly provided (Kuramasuwan et al., 2013).

These concerns have become more apparent alongside changing dietary practices and the growing use of commercially prepared almsgiving sets. Studies suggest that many ready-made offerings contain high levels of sugar, fat, and sodium while lacking adequate fiber and nutritional balance (Kamkokgruad et al., 2019). Because monks rely heavily on donated meals and have limited control over food selection, such dietary patterns may contribute to increasing rates of overweight, obesity, and metabolic disorders among monks (Phachan & Muktabhant, 2015).

Recent research also indicates growing awareness among some monks regarding the relationship between donated food and long-term health risks (Sirimongkon et al., 2025). Addressing these concerns may therefore require both greater nutritional awareness and broader public understanding regarding healthier food offerings. In this context, integrating nutritional knowledge into merit-making practices may help encourage food offerings that better support monks' physical well-being and long-term religious life. Such efforts may be supported through temple-based activities, health communication, and collaboration between religious and health-related organizations.

Healthy Food Business and Digital Merit-Making in Contemporary Thailand

Earlier market reports suggested that healthy food products in Thailand remained relatively limited and were concentrated primarily in urban consumer markets (Yamada Consulting & Spire Research and Consulting, 2018). Over time, increasing awareness of nutrition and lifestyle-related diseases has contributed to a growing demand for healthier food choices and health-oriented consumption patterns among consumers, reflecting broader shifts within the global and Thai wellness economy. As evidenced by growing concerns over diet-related NCDs among Thai monks (Nonlaopon et al., 2024; Sirimongkon et al., 2025), health is increasingly

becoming part of everyday life rather than solely a medical concern. At the policy level, national initiatives have increasingly emphasized disease prevention, public health awareness, and reducing diet-related non-communicable diseases (NCDs) (World Health Organization, 2022).

Thailand's rapidly developing digital environment has also reshaped consumer choices, especially regarding food, convenience, and health. Social media, online marketplaces, and food delivery applications now serve as key channels for accessing food products and health-related information (Statista, 2022; DataReportal, 2024; Wanvoraset & Monjagapate, 2024). The COVID-19 pandemic further accelerated this shift by increasing reliance on online purchasing and food delivery services as changing lifestyles and mobility restrictions reshaped everyday consumption patterns (Roongsathaporn & Satawedin, 2021; Jaroenwanit et al. (2022). In response, healthy food businesses strengthened their digital presence to provide more convenient access to healthier food options.

Meanwhile, digital technologies have become more deeply integrated into religious and merit-making practices in Thailand. Online merit-making and digitally mediated Buddhist rituals expanded substantially during and after the pandemic, reflecting how religious practices have adapted to contemporary digital lifestyles (Rakmak et al., 2024). Through digital communication platforms, temples and related organizations can now facilitate participation in merit-making beyond physical settings, including online food offerings (Yavaprabhas, 2024).

These changes reveal a growing intersection between health-conscious consumption and Buddhist merit-making practices. Traditionally, food offerings prioritize generosity, symbolic value, taste, and convenience, often reflecting donors' preferences rather than monks' nutritional needs. These patterns may contribute to nutritionally imbalanced diets among monks (Kamkokgruad et al., 2019). In this context, healthy food businesses and digital platforms present new opportunities to promote more nutrition-conscious forms of merit-making by linking health-conscious consumption with Buddhist food-offering practices.

Overall, this convergence reflects evolving dynamics in contemporary Thai society, where digital consumption, health awareness, and religious merit-making increasingly intersect. As these trends continue, healthy food businesses may play a growing role not only as commercial providers but also as intermediaries connecting nutritional knowledge, religious values, and modern consumer lifestyles.

Conceptual Synthesis and Emerging Opportunities

The findings presented in this conceptual article indicate that monks' nutritional well-being is influenced not only by individual eating practices, but also by broader interactions among Buddhist beliefs, merit-making traditions, consumer behavior, digital technologies, and emerging trends in health-focused food businesses. To integrate these interconnected

elements, Table 1 summarizes how key nutritional concerns align with potential health-oriented opportunities within contemporary Thai Buddhist food-offering practices.

Table 1: Synthesis of Buddhist Food-Offering Practices, Nutritional Concerns, and Health-Oriented Opportunities in Contemporary Thailand

Dimension	Key Nutritional Concern	Potential Health-Oriented Response / Opportunity
Buddhist Beliefs on Food Consumption	Food offerings may prioritize symbolic meaning, generosity, and taste rather than nutritional balance.	Encourage understanding that nutritionally appropriate offerings can align with compassionate giving and enhance monks' long-term well-being.
Merit-Making and Almsgiving Practices	Ready-made or convenience foods commonly provided may be high in sugar, fat, and sodium.	Develop nutritionally balanced almsgiving meal sets guided by tools such as the Nutrition Flag and the 2:1:1 plate model.
Monastic Food Dependency	Monks depend almost entirely on donated meals, giving them limited influence over their dietary choices.	Promote nutrition education and public awareness through partnerships between temples and health agencies to support healthier food offerings.
Monastic Health Risks	Unbalanced diets can heighten risks of obesity, diabetes, hypertension, and metabolic disorders among monks.	Incorporate nutritional awareness into offering practices, health-conscious merit-making, and temple-based health promotion initiatives.
Digital Merit-Making Practices	Digital convenience may reproduce existing unhealthy food-offering patterns	Use digital platforms to promote healthier and more nutrition-conscious forms of merit-making
Healthy Food Business Development	Limited availability of monk-oriented healthy food options in the market	Develop Buddhist-compatible healthy food products and monk-appropriate meal services

As shown in Table 1, the growing intersection between nutrition awareness, Buddhist merit-making practices, and digital consumption trends creates new opportunities for developing more health-conscious forms of almsgiving in contemporary Thai society. These shifts indicate that healthy food businesses and digital platforms may play a growing role in

reshaping food-offering practices in ways that uphold spiritual values while enhancing monks' well-being.

Body of Knowledge

The proposed conceptual synthesis model begins with traditional Buddhist merit-making values, which represent personal, cultural, and religious factors shaping Buddhists' food-offering behaviors. These food-offering practices directly influence monastic food consumption patterns and may contribute to nutritional imbalance and health risks among monks, including obesity and non-communicable diseases (NCDs).

However, increasing nutritional awareness and the transition toward digital society act as important driving forces that create emerging health-oriented opportunities. These opportunities include healthy food businesses, health-conscious forms of merit-making, digital merit-making platforms, and more effective nutrition communication. Together, these developments reflect the evolving intersection among Buddhist practices, nutrition awareness, and digital transformation in contemporary Thai society.

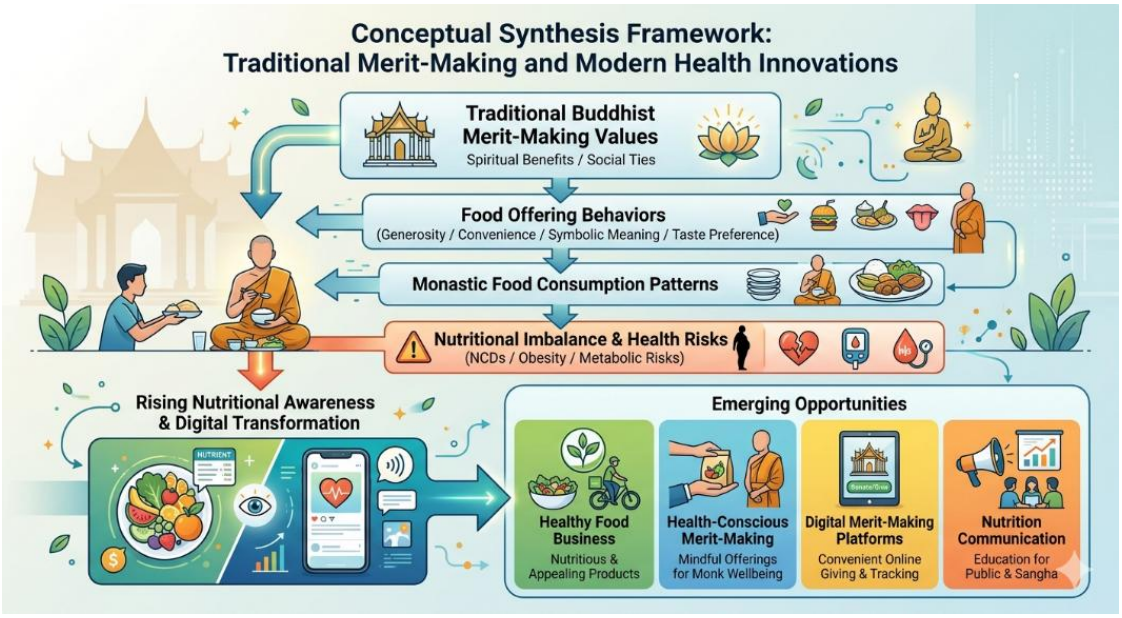


Figure 3: Conceptual synthesis model: Thai health – oriented merit - making
Source: Synthesized by the author using Gemini

Conclusion

The practice of offering food to monks in Thailand today is influenced by religious values, growing attention to health, and changes in consumer behavior shaped by digital technology. In the past, people often chose food for monks based on their intention to make merit, personal taste, convenience, or cultural beliefs, rather than on the actual nutritional

needs of monks. As a result, some offerings may not be nutritionally balanced and could affect monks' long-term health. With increasing health awareness, offering healthier food can be viewed as a way of supporting Buddhist practice through compassion, care, and mindful giving.

At the same time, technology has become more involved in merit-making activities. Online donation platforms and food delivery services for monks are becoming popular among urban individuals who may have limited time but have easy access to digital tools. This creates opportunities for healthy food businesses to develop meals specifically suitable for monks and to support new ways of making merit. In this role, healthy food providers may act not only as commercial sellers but also as intermediaries who help connect nutritional knowledge with cultural values and religious practices.

In addition to working with health organizations, collaboration with temples is also important. Online platforms can help promote awareness about healthier food offerings and support monks in understanding balanced and appropriate dietary choices. In the future, food offerings may gradually shift from being mainly symbolic acts of generosity toward a more health-aware approach to merit-making—one that maintains spiritual intention while also caring for the long-term well-being of the monastic community.

References

Angkatavanich, J. et al. (2016). Situation of Nutritional Problem in Buddhist Monks from Project "Sonkthaiglairok". Bangkok: Panyamit Printing.

Anonjarn, B. et al. (2026). Walking Barefoot, Eating Once, Stilling the Mind: Insights from Thai Buddhist Monastic Practices for Holistic Well-Being in the 21st Century. Thai Journal of Health Education, 49(1), 1–9.

Aonchai, S. et al. (2022). The Application of Food Consumption Along The Buddhist Way. Saint John's Journal for Humanities and Social Sciences, 25(37), 262–276.

Bureau of Nutrition. (2007). The Nutrition Flag: Healthy Eating for Thai People. Retrieved December 12, 2025, from https://shorturl.asia/TqVJx.

Bureau of Nutrition. (2009). The 2:1:1 Meal Planning for Weight Control. Retrieved December 12, 2025, from https://shorturl.asia/BCx6J.

Butchant, S. (2016). A Study on Buddhists' Behaviours in Offering Alms-food to Buddhist Monks, Looksue Sub-district, Onggarak District, Nakhon Nayok Province (Master's Thesis, Buddhist Studies). Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

DataReportal. (2024). Digital 2024: Thailand. Retrieved December 20, 2025, from https://shorturl.asia/Ml4O1.

Jaroenwanit, P. et al. (2022). Determinants of Customers' Intention to Use Online Food Delivery Platforms in Thailand. Uncertain Supply Chain Management, 10(3), 747–758.

Kamkokgruad, T. et al. (2019). Nutritional Value of Popular Foods Offered to Monks By Thai Buddhists. Naresuan University Journal: Science and Technology, 27(1), 32–43.

Kittiyanamedhi, P. et al. (2018). Promoting Holistic Health Care of The Monks in Lopburi. Rajapark Journal, 12(25), 94–107.

Ko-amornsup, W. et al. (2024). Health Survey of Monks Residing in Urban Areas: The Bangkok Noi Model. Siriraj Medical Journal, 76(11), 746–757.

Kuramasuwan, B. et al. (2013). Diabetes, Impaired Fasting Glucose, Daily Life Activities, Food and Beverage Consumption Among Buddhist Monks in Chanthaburi Province, Thailand. International Journal of Diabetes in Developing Countries, 33, 23–28.

Major-Smith, D. et al. (2023). Associations Between Religious/Spiritual Beliefs and Behaviours and Dietary Patterns: Analysis of The Parental Generation in A Prospective Cohort Study (ALSPAC) in Southwest England. Public health nutrition, 26(12), 2895–2911.

Mattson, M. P. et al. (2019). Intermittent Metabolic Switching, Neuroplasticity and Brain Health. Nature Reviews Neuroscience, 20(2), 63–80.

Nonlaopon, N. et al. (2024). The Effects of a Disease Prevention Program of Health Belief Model on Health Behaviors and Blood Pressure Levels among Pre - Hypertension of Group Monks. Journal of Health and Nursing Research, 40(2), 1–11.

Phachan, S. & Muktabhant, B. (2015). Nutritional Status and Food Consumption of Buddhist Monks in Mueang District, Khon Kaen Province. Srinagarind Medical Journal, 30(6), 552–561.

Phra Suriyon Tassneeyo (Noisangoun). (2013). An Analytical Study of Pindapata as a Skillful means for Buddhism Propagation (Master's Thesis, Buddhist Studies). Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Puangkaew, O. et al. (2018). Development of A Model for Promoting Food Consumption Behaviors of Monks: Perspectives of Monks. Journal of Health Science Research, Boromarajonani College of Nursing, Nonthaburi, 12(1), 81–91.

Rakmak, T. et al. (2024). Speed Up the Good Deeds: New-Normal Thailand and Linguistic Construction of Buddhist 'Dana' Giving Through A Practice of Online Merit-Making. Cogent Arts & Humanities, 11(1), Article 2365527.

Roongsathaporn, T. & Satawedin, P. (2021). Consumer Behavior and Shopping Online in The Amidst of COVID-19 in Bangkok Metropolitan and Phitsanulok. Journal of Communication Arts, 39(2), 119–133.

Sirimongkon, P. et al. (2025). A Qualitative Exploration of Diet-Related Noncommunicable Diseases from the Perspectives of Thai Buddhist Monks in Chiang Mai Province, Thailand. Journal of Population and Social Studies, 33, 844–858.

Sirivongs, P. et al. (2019). General health status of Thai monks living in Bangkok. Journal of the Medical Association of Thailand, 102(Suppl. 8), 1–9.

Srimanee, S. et al. (2013) Factors Related to Consumption Behavior of Monks and Food Offering Behavior of People in Phasi Charoen District, Bangkok. Journal of Nursing, Siam University, 19(37), 22–38.

Statista. (2022). Digital and Social Media Usage in Thailand: Key Statistics. Retrieved December 16, 2025, from https://www.statista.com/statistics/490455/number-of-social-network-users-in-thailand/.

Suvittawat, A. & Suvittawat, N. (2024). Influential Factors on Clean Food Purchasing Decisions: A Case Study of Consumers in the Lower Northeastern Region of Thailand. World, 5(3), 683–699.

Tasen, R. & Tuongratanaphan, S. (2019). Beliefs and Behaviors of Making Merit By Offering Foods of Buddhist People Support Monks' Health: A Case Study in Nan Province. KKU Journal for Public Health Research, 12(4), 81–87.

Wanvoraset, S. & Monjagapate, J. (2024). The Determinants of Customer Satisfaction on Food Delivery Platforms: A Case Study in Thailand. Srinakharinwirot Business Journal, 15(2), 113–128.

World Health Organization. (2022). Invisible Numbers: The True Scale of Noncommunicable diseases. Retrieved January 31, 2026, from https://shorturl.asia/M8lRs.

_____. (2023). Healthy Diet. Retrieved January 31, 2026, from https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/healthy-diet.

Yamada Consulting & Spire Research and Consulting. (2018). Thailand's Food Market Overview. Retrieved February 3, 2026, from https://shorturl.asia/QVvdk.

Yavaprabhas, K. (2024). Making Merit, Making Movement: The Thai Bhikkhuni Movement and Social Media. The International Journal of Religion and Spirituality in Society, 14(3), 115–129.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

การบริหารจัดการท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

LOCAL ADMINISTRATION AND THE DEVELOPMENT OF PEOPLE'S QUALITY OF LIFE

สุริยะ มาธรรม[1], ณัฏฐกานต์ หงษ์กุลเศรษฐ์[1], พระครูศรีปริยัตยารักษ์ (ประสงค์ สงนอก)[1],
ไพรัตน์ เอิบสำโรง[1], พระครูขันติธรรมธารี (วิเชียร วงษ์ยาแดง)[1], รฤทธิ์ เขียนโคกกรวด[2]
Suriya Matham[1], Natthakan Hongkulseth[1], Phrakhrusripariyattarak (Prasong Songnok)[1],
Pairat Earbsamrong[1], Phrakhrukhantithamthari (Wichian Wongyadang)[1], Rarit Khiankokkruad[2]
[1]คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
[1]Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
[2]นักวิชาการอิสระ
[2]Independent Scholar
[*]Corresponding Author E-mail: suri1358355@gmail.com
Received May 4, 2026; Revised June 23, 2026; Accepted June 25, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในยุคใหม่ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน โดยเน้นย้ำว่าการกระจายอำนาจ มิใช่เพียงการแบ่งมอบภารกิจตามระเบียบราชการ เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่ตอบสนองต่อความหลากหลายทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมอย่างแท้จริง โดยใช้วิธีการศึกษาจากการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อเสนอแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม ผลการศึกษาพบว่า การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 3 เสาหลักสำคัญ ได้แก่ 1. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะที่ครอบคลุมถึงระบบดิจิทัลและแนวคิดเมืองอัจฉริยะ 2. การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสวัสดิการสังคมผ่านระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 3. การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากโดยการเปลี่ยนต้นทุนทางวัฒนธรรมเป็นมูลค่าเพิ่มเพื่อการพึ่งพาตนเอง อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของเสาหลักเหล่านี้จำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนผ่านบทบาทจากผู้ปกครองสู่ผู้ให้บริการสาธารณะที่เน้นการมีส่วนร่วมจากล่างขึ้นบน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่พลเมือง ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเข้มแข็งให้กับระบอบประชาธิปไตยในระดับฐานรากอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์, การสรรหาบุคลากร, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

The objective of this academic article was to present guidelines for the management of Local Administrative Organizations (LAOs) in the new era amid a rapidly changing and uncertain environment. It emphasizes that decentralization should not merely involve the delegation of responsibilities under bureaucratic regulations but should serve as a transition toward area-based development that genuinely responds to geographical and cultural diversity. This study employed a documentary research approach by reviewing relevant

literature, concepts, theories, and research studies, followed by analysis and synthesis to develop appropriate management guidelines. The findings revealed that the sustainable improvement of citizens' quality of life is founded on three key pillars: 1. infrastructure and public service development, including digital systems and smart city initiatives; 2. human capital development and social welfare through a lifelong learning ecosystem; and 3. the promotion of the grassroots economy by transforming cultural assets into value-added resources that enhance community self-reliance. However, the success of these pillars depends on adherence to the principles of good governance and the transformation of the role of local administrative organizations from regulators to public service providers that emphasize bottom-up participation. Such an approach fosters citizens' sense of ownership, which serves as a crucial foundation for reducing inequality and strengthening grassroots democracy in a sustainable manner.

Keywords: Artificial Intelligence, Personnel Recruitment, Human Resource Management, Digital Technology

บทนำ

ในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความผันผวนและความซับซ้อนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และการเมืองการปกครอง บทบาทของ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)” ได้ทวีความสำคัญขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ จากเดิมที่ทำหน้าที่เป็นเพียงหน่วยงานรองรับนโยบายจากส่วนกลางและปฏิบัติงานตามกรอบคำสั่งที่กำหนดไว้ กลับกลายเป็น “กลไกหลัก” ในการขับเคลื่อนการพัฒนาพื้นที่และกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนด้วยตนเองอย่างเป็นรูปธรรม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นจากแนวคิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากร การตัดสินใจ และการกำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของชุมชนมากยิ่งขึ้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมิได้เป็นเพียงหน่วยงานด้านบริการสาธารณะเท่านั้น แต่ยังเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ (สุริยะ มาธรรม, 2568) นอกจากนี้ อปท. ยังต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลก เช่น การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยพิบัติ การแข่งขันทางเศรษฐกิจ ตลอดจนความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในระดับชุมชนโดยตรง ดังนั้น การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้มีความคล่องตัว โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ในบริบทดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีบทบาทสำคัญในฐานะ “ผู้นำการพัฒนาเชิงพื้นที่” ที่ไม่เพียงดำเนินงานตามภารกิจที่กฎหมายกำหนด แต่ยังต้องสร้างความร่วมมือกับภาคประชาชน ภาคเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและการพัฒนาประเทศโดยรวมในระยะยาว หัวใจสำคัญของปรากฏการณ์นี้ คือ การกระจายอำนาจ ซึ่งมิใช่เพียงการแบ่งมอบภารกิจตามระเบียบราชการ แต่คือการคืนอำนาจการตัดสินใจและทรัพยากรทางการคลังกลับสู่มือของหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับปัญหาและเข้าใจบริบทพื้นที่ดีที่สุด เพื่อทลายข้อจำกัดของนโยบายแบบหมาโหลที่มักมองข้ามความหลากหลายทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมอันเป็นอัตลักษณ์เฉพาะของแต่ละท้องถิ่น (Daft, 2015)

การบริหารจัดการท้องถิ่นยุคใหม่จึงมุ่งเน้นไปที่ การพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นการสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Mintzberg, 1979) การวางรากฐานระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิตเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ ตลอดจนการกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากผ่านการดึงต้นทุนทางวัฒนธรรมมาสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ความสำเร็จเหล่านี้จะเกิดขึ้นอย่างมั่นคงไม่ได้เลยหากขาด ธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการเปลี่ยนผ่านบทบาทจากผู้ปกครอง สู่ผู้ให้บริการสาธารณะที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ กระบวนการพัฒนาจากล่างขึ้นบนจะช่วยปลูกฝัง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ให้เกิดขึ้นในใจของพลเมือง ส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นมิใช่เพียงภาระหน้าที่ของรัฐ แต่เป็นพลังร่วมของสังคมที่พร้อมจะขับเคลื่อนชุมชนให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีศักดิ์ศรี เป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเข้มแข็งให้กับระบอบประชาธิปไตยในระดับมหภาคอย่างแท้จริง (ชิษณุพงศ์ ทองพวง, 2569)

ดังนั้น การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่คือการเปลี่ยนผ่านจากการรับคำสั่งสู่การใช้พื้นที่เป็นฐานในการตัดสินใจ เพื่อตอบโจทย์ความหลากหลายของชุมชนได้อย่างตรงจุด โดยมุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้และเศรษฐกิจฐานรากที่ยั่งยืน ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในฐานะเจ้าของพื้นที่ ซึ่งกระบวนการพัฒนาจากล่างขึ้นบนนี้ไม่เพียงแต่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบอบประชาธิปไตยและการพัฒนาประเทศในระดับมหภาคอย่างมั่นคง

การกระจายอำนาจกับการตอบสนองความต้องการของประชาชน

การกระจายอำนาจไม่ใช่เพียงแค่การแบ่งภารกิจจากส่วนกลางมาสู่ส่วนท้องถิ่นตามระเบียบราชการเท่านั้น แต่คือ การส่งมอบอำนาจในการตัดสินใจ และอำนาจทางการคลังไปยังหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้ คือ การทำลายข้อจำกัดของนโยบายชุดเดียวใช้ทั่วประเทศ ซึ่งมักไม่สามารถตอบโจทย์ความหลากหลายของพื้นที่ที่มีบริบททางภูมิศาสตร์ วัฒนธรรม และโครงสร้างทางสังคมที่ต่างกัน การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีอิสระในการกำหนดทิศทางการพัฒนาภายใต้ความต้องการของคนในพื้นที่ หรือที่เรียกว่า การพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นฐานจะช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดถูกนำไปใช้อย่างคุ้มค่าที่สุด ตัวอย่างเช่น ท้องถิ่นในเขตเกษตรกรรมอาจเน้นการพัฒนาระบบชลประทานขนาดเล็ก ในขณะที่ท้องถิ่นในเขตเมืองอาจให้ความสำคัญกับการจัดการมลพิษทางอากาศหรือการคมนาคมขนส่ง ซึ่งการตัดสินใจเหล่านี้หากทำโดยคนนอกพื้นที่ย่อมมีโอกาสผิดพลาดและไม่สอดรับกับวิถีชีวิตจริงของประชาชน

นอกจากนี้ การกระจายอำนาจยังส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เมื่อเกิดวิกฤตการณ์หรือปัญหาเร่งด่วนในชุมชน ท้องถิ่นสามารถบังคับใช้อำนาจและงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาได้ทันทีโดยไม่ต้องรอความเห็นชอบผ่านลำดับชั้นที่ซับซ้อนของส่วนกลาง กระบวนการนี้ยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เพราะพวกเขาเห็นว่าภาษีและเสียงของตนมีผลโดยตรงต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัว ความเชื่อมโยงนี้เองที่เปลี่ยนจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองกับผู้ใต้ปกครองมาเป็นผู้ให้บริการสาธารณะกับผู้รับบริการทำให้ประชาชนเกิดความตระหนักในการรักษาผลประโยชน์และติดตามการทำงานของท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนเพราะเป็นการพัฒนาที่เกิดจากฐานรากอย่างแท้จริง ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว การกระจายอำนาจที่เข้มแข็งจะกลายเป็นเกราะป้องกันความเหลื่อมล้ำและเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดของระบอบประชาธิปไตยในระดับมหภาคต่อไป (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2568)

ดังนั้น การกระจายอำนาจคือการส่งมอบอำนาจตัดสินใจและงบประมาณสู่ท้องถิ่น เพื่อทลายข้อจำกัดของนโยบายแบบเหมาโหลและตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ได้อย่างตรงจุด การบริหารรูปแบบนี้ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการแก้ปัญหาเร่งด่วนและสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของให้แก่ประชาชน ส่งผลให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่คุ้มค่าภายใต้การตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ซึ่งนับเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบอบประชาธิปไตยจากฐานรากอย่างยั่งยืน

การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ

การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในบริบทสังคมปัจจุบัน มิได้จำกัดอยู่เพียงการดำเนินงานด้านกายภาพตามภารกิจดั้งเดิม เช่น การก่อสร้างถนน การซ่อมแซมทางสัญจร หรือการขุดลอกคูคลองเท่านั้น หากแต่ได้ขยายบทบาทไปสู่การเป็น “กลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน” และเป็นฐานรากของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระดับพื้นที่อย่างรอบด้าน การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจึงไม่ใช่เพียงการสร้างสิ่งปลูกสร้าง แต่เป็นการสร้างโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของชุมชนให้สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

ในมิติของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขั้นพื้นฐาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมุ่งสร้าง “ความมั่นคงเชิงพื้นที่” ให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยเฉพาะระบบสาธารณูปโภคที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิตของประชาชน เช่น ระบบไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ ซึ่งมิได้มีบทบาทเพียงเพื่อความสะดวกในการสัญจรเท่านั้น แต่ยังเชื่อมโยงกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลดอุบัติเหตุ และการสร้างความมั่นใจให้แก่ประชาชนในชุมชน โดยเฉพาะพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกลที่ยังขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานอย่างเพียงพอ ท้องถิ่นควรส่งเสริมการนำพลังงานสะอาดและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ เช่น ระบบไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานในระยะยาว ลดภาระงบประมาณของรัฐ และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ระบบน้ำประปาและการจัดการทรัพยากรน้ำถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำรงชีวิตและสุขภาวะของประชาชน ท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาระบบน้ำประปาที่มีทั้ง “ปริมาณเพียงพอ” และ “คุณภาพได้มาตรฐาน” เพื่อรองรับการอุปโภคบริโภคของประชาชนในทุกพื้นที่ โดยเฉพาะในชุมชนชนบทหรือพื้นที่ที่ระบบประปาส่วนกลางยังเข้าไม่ถึง การบริหารจัดการน้ำจึงต้องดำเนินการอย่างบูรณาการ ทั้งการพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ การปรับปรุงระบบกรองน้ำ การวางระบบท่อส่งน้ำที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการส่งเสริมการใช้น้ำอย่างประหยัดและรู้คุณค่า นอกจากนี้ ท้องถิ่นยังต้องเตรียมความพร้อมต่อปัญหาภัยแล้งและอุทกภัยที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการวางแผนบริหารจัดการน้ำเชิงรุก เพื่อสร้างความมั่นคงด้านทรัพยากรน้ำให้แก่ชุมชนในระยะยาว

อีกประเด็นสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน คือ การจัดการสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาลชุมชน ซึ่งถือเป็นบริการสาธารณะที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง ปัญหาขยะมูลฝอย น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศ เป็นปัญหาที่สะสมและส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนในวงกว้าง ท้องถิ่นจึงต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการขยะอย่างครบวงจร เริ่มตั้งแต่การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนคัดแยกขยะจากต้นทาง การส่งเสริมการรีไซเคิลและการนำกลับมาใช้ใหม่ การลดปริมาณขยะในครัวเรือน ไปจนถึงการกำจัดขยะตามหลักสุขาภิบาลที่ถูกต้องและปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ การจัดการขยะในยุคใหม่ควรมุ่งสู่แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนที่เน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและลดของเสียให้เหลือน้อยที่สุด การเพิ่มพื้นที่สีเขียว สวนสาธารณะ และพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจภายในชุมชน ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของประชาชนทุกช่วงวัย โดยเฉพาะเด็ก ผู้สูงอายุ และคนวัยทำงานที่ต้องเผชิญกับสภาวะความเครียด

จากการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน การออกแบบพื้นที่สาธารณะจึงควรยึดหลัก “การออกแบบเพื่อคนทั้งมวล” คำนึงถึงความสะดวก ปลอดภัย และการเข้าถึงของคนทุกกลุ่ม รวมถึงผู้พิการและผู้สูงอายุ เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้ประโยชน์จากบริการสาธารณะได้อย่างเท่าเทียมและไม่ถูกกีดกันจากข้อจำกัดทางกายภาพ นอกจากโครงสร้างพื้นฐานด้านกายภาพแล้ว การพัฒนา “โครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล” ถือเป็นภารกิจสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งดำเนินการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลและเมืองอัจฉริยะในอนาคต เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงโลกดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี และสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ในด้านการบริหารจัดการภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการให้บริการประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ระบบชำระภาษีออนไลน์ การแจ้งปัญหาหรือเหตุฉุกเฉินผ่านแอปพลิเคชัน การติดตามสถานะคำร้อง การเผยแพร่ข้อมูลงบประมาณและโครงการพัฒนาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ ตลอดจนการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นผ่านระบบดิจิทัล การดำเนินงานลักษณะนี้ไม่เพียงช่วยเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความโปร่งใส ลดขั้นตอนทางราชการ ลดโอกาสในการทุจริต และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่บริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (สมคิด บางโม, 2563)

ดังนั้น การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมองอย่างเชื่อมโยงทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีควบคู่กัน การพัฒนาไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการก่อสร้างหรือการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า แต่ต้องสร้างระบบที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในระยะยาวและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มอย่างแท้จริง เพราะโครงสร้างพื้นฐานที่ดีมิใช่เพียงสิ่งปลูกสร้างที่มองเห็นได้เท่านั้น หากแต่เป็น “รากฐานแห่งความมั่นคงของชุมชน” และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้เติบโตอย่างสมดุล ยั่งยืน และไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังในสังคมยุคใหม่

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสวัสดิการสังคม

การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสวัสดิการสังคมในระดับท้องถิ่น เป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งสร้างคุณค่าและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน แนวคิดดังกล่าวมิได้จำกัดอยู่เพียงการให้ความช่วยเหลือหรือเงินอุดหนุน แต่ครอบคลุมถึงการสร้างระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาศักยภาพ และการมีสุขภาวะที่ดีของประชาชนในทุกช่วงวัย ในด้านการศึกษาและการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการวางรากฐานผ่านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างประชากรที่มีคุณภาพ การบริหารจัดการจึงควรมุ่งส่งเสริมพัฒนาการที่เหมาะสมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ควบคู่กับการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ของชุมชน เช่น ห้องสมุดมีชีวิต ศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัล หรือพื้นที่พัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงองค์ความรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียม ขณะเดียวกัน การบริหารงานด้านสาธารณสุขและสวัสดิการสังคมในยุคปัจจุบันควรเปลี่ยนบทบาทจากการให้ความช่วยเหลือเชิงรับไปสู่การสร้างระบบป้องกันและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคมากกว่าการรักษา เช่น การสนับสนุนกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพในชุมชน การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และการใช้ฐานข้อมูลสุขภาพในการติดตามดูแลประชาชนอย่างทั่วถึงและแม่นยำ

นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการสังคมจำเป็นต้องคำนึงถึงความแตกต่างของกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะในบริบทของสังคมสูงวัยที่กำลังขยายตัว ท้องถิ่นควรพัฒนานวัตกรรมการดูแลผู้สูงอายุ เช่น โรงเรียนผู้สูงอายุ ศูนย์ดูแลสุขภาวะ หรือกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางสังคม เพื่อป้องกันภาวะพึ่งพิงและเสริมสร้างคุณค่าในตนเองของผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตในชุมชนได้อย่างมีศักดิ์ศรี ความเข้มแข็งของระบบสวัสดิการสังคมจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบูรณาการข้อมูลและสร้างความร่วมมือกับภาคประชาชน ภาคเอกชน และเครือข่ายภาคประชาสังคม เพื่อให้การช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตรงเป้าหมาย และทั่วถึง การลงทุนด้านการพัฒนามนุษย์ในลักษณะดังกล่าวไม่เพียงช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนเท่านั้น แต่ยังช่วยลดภาระด้านสาธารณสุขและสวัสดิการในระยะยาว รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการพึ่งพาตนเองและความสามารถในการแข่งขันของชุมชนได้อย่างยั่งยืน (Kotter, 1996)

ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพมนุษย์และสวัสดิการสังคมในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องเปลี่ยนผ่านจากการให้ความช่วยเหลือแบบเชิงรับไปสู่การสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้และสุขภาวะเชิงรุก โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลและแนวคิดเมืองอัจฉริยะเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการข้อมูลและบริการสาธารณะ ควบคู่กับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การป้องกันปัญหาสุขภาพ การดูแลสังคมสูงวัย และการพัฒนาศักยภาพของประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึง ซึ่งจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำ เพิ่มขีดความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และนำไปสู่การสร้างชุมชนที่เข้มแข็งและยั่งยืนในอนาคต

การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากและการพึ่งพาตนเอง

การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากและการพึ่งพาตนเองถือเป็นแนวทางสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ประชาชนในระดับชุมชน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง ลดความเปราะบางจากภาวะเศรษฐกิจภายนอก และเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยทรัพยากรและภูมิปัญญาที่มีอยู่ในพื้นที่ของตนเอง แนวคิดดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงการเพิ่มรายได้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างระบบเศรษฐกิจที่มีความยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ และเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว ในบริบทของการพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญในการเป็น “กลไกเชื่อมโยง” ระหว่างทรัพยากรในชุมชนกับโอกาสทางเศรษฐกิจภายนอก โดยส่งเสริมให้ชุมชนใช้ต้นทุนทางวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่มาพัฒนาเป็นสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มผ่านกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่และนวัตกรรมทางเศรษฐกิจ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน การแปรรูปสินค้าเกษตร การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการสร้างแบรนด์ท้องถิ่นที่สะท้อนอัตลักษณ์ของพื้นที่ การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้สินค้าชุมชนมีความโดดเด่น สามารถแข่งขันในตลาดได้มากขึ้น และสร้างรายได้กลับคืนสู่ชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม นอกจากนี้ การสนับสนุนวิสาหกิจชุมชนและผู้ประกอบการรายย่อยยังเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก เพราะช่วยสร้างการจ้างงานในพื้นที่ ลดการว่างงาน และเปิดโอกาสให้คนในชุมชน โดยเฉพาะเยาวชนและแรงงานวัยทำงาน สามารถประกอบอาชีพในภูมิลำเนาของตนเองได้ ส่งผลให้ปัญหาการย้ายถิ่นฐานเข้าสู่เมืองใหญ่ลดลง สถาบันครอบครัวและโครงสร้างชุมชนจึงมีความเข้มแข็งมากขึ้น ทั้งยังช่วยรักษาวิถีชีวิต วัฒนธรรม และความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชนให้คงอยู่ต่อไป

การพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ชุมชน โดยเน้นการดำเนินชีวิตอย่างพอประมาณ มีเหตุผล และมีการเตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรอบคอบ (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2567) ท้องถิ่นจึงควรส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนในรูปแบบสหกรณ์ กลุ่มอาชีพ หรือกลุ่มออมทรัพย์ เพื่อสร้างอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจ ลดต้นทุนการผลิต และเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน การรวมกลุ่มดังกล่าวยังช่วยให้ชุมชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุน เทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ง่ายขึ้น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ถือเป็นอีกกลไกสำคัญในการยกระดับเศรษฐกิจฐานรากในยุคปัจจุบัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนให้เกษตรกรและผู้ประกอบการรายย่อยสามารถใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการจำหน่ายสินค้าได้โดยตรงถึงผู้บริโภค ซึ่งช่วยลดการพึ่งพาพ่อค้าคนกลาง เพิ่มโอกาสทางการตลาด และสร้างรายได้ที่เป็นธรรมมากขึ้นแก่ผู้ผลิตในชุมชน ขณะเดียวกัน การพัฒนาทักษะอาชีพใหม่ให้สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ เช่น การท่องเที่ยวเชิงนิเวศบริการชุมชน หรือการแปรรูปสินค้าเกษตรมูลค่าสูง จะช่วยให้ประชาชนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกประเด็นสำคัญคือการสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงานในระดับชุมชน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพึ่งพาตนเองอย่างแท้จริง การส่งเสริมเกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์ การปลูกพืชเพื่อบริโภคภายในครัวเรือน รวมถึงการใช้พลังงานทดแทน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์หรือพลังงานชีวมวลในระดับหมู่บ้าน จะช่วยลดค่าใช้จ่ายของประชาชน เพิ่มความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเสริมศักยภาพในการรับมือกับวิกฤตเศรษฐกิจ ภัยธรรมชาติ หรือความผันผวนของราคาพลังงานในอนาคต ดังนั้น การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากและการพึ่งพาตนเองจึงมิใช่เพียงนโยบายด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาชุมชนอย่างองค์รวมที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน อันจะนำไปสู่การสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง มีศักยภาพในการจัดการตนเอง และสามารถพัฒนาได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2566)

ดังนั้น การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากมุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่มจากต้นทุนวัฒนธรรมและทรัพยากรท้องถิ่นด้วยนวัตกรรมและการจัดการสมัยใหม่ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและการพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตัวกลางเชื่อมโยงวิสาหกิจชุมชนสู่ตลาดดิจิทัลและระบบเศรษฐกิจหมุนเวียน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและการสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มรายได้และลดรายจ่าย แต่ยังช่วยลดการย้ายถิ่นฐาน เสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มั่นคงพร้อมรับมือกับวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นรากฐานสำคัญที่ตัดสินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการพัฒนาท้องถิ่น โดยในแง่ของธรรมาภิบาล นั้นไม่ได้เป็นเพียงหลักการทางนิติธรรมหรือการทำตามกฎหมายเท่านั้น แต่คือการสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ท้องถิ่นที่ยึดถือธรรมาภิบาลจะมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน เมื่อประชาชนเกิดความไว้วางใจต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะนำไปสู่ความร่วมมือที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

ในส่วนของการมีส่วนร่วมของประชาชน นั้นถือเป็นหัวใจของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยระดับฐานราก การบริหารจัดการยุคใหม่ต้องปรับเปลี่ยนจากการสั่งการจากบนลงล่างมาเป็นการบูรณาการจากล่างขึ้นบน โดยเปิดโอกาสให้ชาวบ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผนพัฒนาพื้นที่ของตนเองผ่านกระบวนการประชาคม การร่วมทำในลักษณะของอาสาสมัครหรือวิสาหกิจชุมชน ไปจนถึงการร่วมตรวจสอบและติดตามประเมินผลโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าโครงการที่เกิดขึ้นนั้นตอบสนองต่อปัญหาความเดือดร้อนที่แท้จริง ไม่ใช่โครงการที่ถูกยัดเยียดโดยคนนอกพื้นที่

นอกจากนี้ การนำนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยลดอุปสรรคด้านเวลาและระยะทาง ทำให้คนรุ่นใหม่และผู้ที่ไม่มีเวลาเดินทางมาประชุมสามารถร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางออนไลน์ได้ การประสานกันระหว่างหลักธรรมาภิบาลที่เข้มแข็งและการมีส่วนร่วมที่กว้างขวางจะกลายเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดสำนึกความเป็นพลเมือง ที่ประชาชนรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของท้องถิ่นร่วมกัน ซึ่งความรู้สึกนี้เองที่จะเป็นกลไกสำคัญในการดูแลรักษาทรัพยากร พัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีความยั่งยืนอย่างแท้จริง โดยไม่ต้องพึ่งพิงงบประมาณหรือการตัดสินใจจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว (วัชรมน จันรอง และคณะ, 2564)

ดังนั้น ธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนคือรากฐานสู่ความสำเร็จของการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน โดยอาศัยระบบบริหารที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดเผยข้อมูล เพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ประชาชน ควบคู่ไปกับการเปลี่ยนผ่านสู่การบริหารแบบล่างขึ้นบน ที่เปิดโอกาสให้พลเมืองร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตรวจสอบในทุกขั้นตอน รวมถึงการนำนวัตกรรมดิจิทัลมาช่วยขยายช่องทางการมีส่วนร่วม ส่งผลให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองและยกระดับคุณภาพชีวิตได้อย่างแท้จริงโดยไม่ต้องรอคอยความช่วยเหลือจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

การบริหารจัดการท้องถิ่นกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

การบริหารจัดการท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถรับรู้ปัญหา ความต้องการและบริบทเฉพาะของพื้นที่ได้อย่างตรงจุดและการสร้างโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรอย่างเท่าเทียม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา ระบบระบายน้ำ และการจัดการขยะมูลฝอย ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของประชาชน หากมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างสะดวก ปลอดภัย และมีสุขอนามัยที่ดี ขณะเดียวกันยังช่วยสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจของชุมชนและสร้างความน่าอยู่ให้แก่พื้นที่

2. ด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ และพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยสนับสนุนวิสาหกิจชุมชน กลุ่มอาชีพ และผู้ประกอบการรายย่อย รวมทั้งส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรในพื้นที่ให้เกิดมูลค่าเพิ่ม การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ ลดปัญหาการว่างงาน และเพิ่มความสามารถในการพึ่งพาตนเองของประชาชน ส่งผลให้ประชาชนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

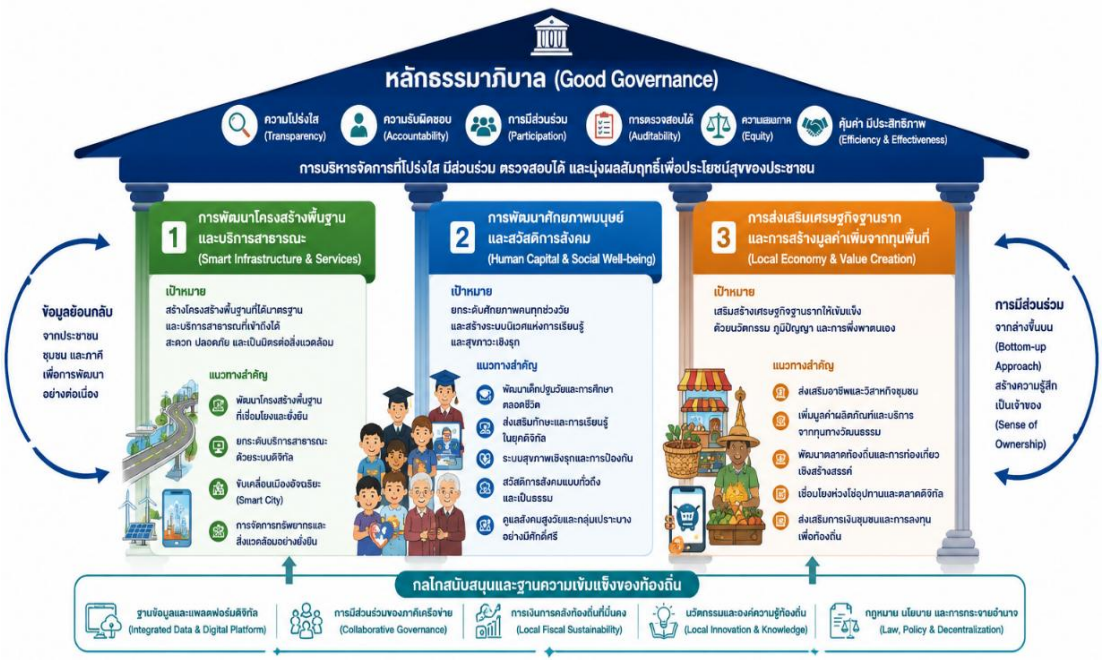
3. ด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ท้องถิ่นมีบทบาทในการสนับสนุนสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ นอกจากนี้ การส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรม กีฬา นันทนาการ ยังช่วยเสริมสร้างสุขภาวะทางกายและจิตใจ รวมถึงสร้างความสัมพันธ์อันดีในชุมชน

4. ด้านสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการดูแลสุขภาพของประชาชนผ่านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ การดำเนินงานดังกล่าวช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตให้แก่ประชาชนทุกกลุ่ม

ดังนั้น การบริหารจัดการท้องถิ่นจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ การศึกษา และสิ่งแวดล้อม หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ย่อมจะนำไปสู่การสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง ประชาชนมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

แสดงความเชื่อมโยงของ 3 เสาหลักนี้ภายใต้ร่มของหลักธรรมาภิบาล ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา: สุริยะ มาธรรม และคณะ

สรุป

หัวใจสำคัญเริ่มต้นจากการกระจายอำนาจ ซึ่งมิใช่เพียงการมอบหมายภารกิจแต่คือการคืนอำนาจการตัดสินใจและงบประมาณให้แก่คนในพื้นที่ เพื่อทลายข้อจำกัดของนโยบายแบบเหมาโหล และเปลี่ยนผ่านสู่การพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่สอดรับกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภูมิศาสตร์อย่างแม่นยำ ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตสะท้อนผ่าน 3 เสาหลักที่เชื่อมโยงกัน คือ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานที่มิได้มองเพียงถนนหรือไฟฟ้า แต่ขยายขอบเขตสู่โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลและเมืองอัจฉริยะเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ที่มุ่งสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิตตั้งแต่ศูนย์เด็กเล็กจนถึงสังคมสูงวัย และ การส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก ที่เปลี่ยนทุนวัฒนธรรมให้เป็นมูลค่าเพิ่ม ช่วยให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ท่ามกลางความผันผวนของโลกยุคใหม่ รากฐานที่จะทำให้การดำเนินงานทั้งหมดมีความยั่งยืนคือ ธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีหลักความโปร่งใสเป็นเครื่องมือสร้างความไว้วางใจ และใช้กระบวนการมีส่วนร่วมเป็นตัวขับเคลื่อน เมื่อประชาชนรู้สึกถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีสำนึกความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และจะกลายเป็นพลังร่วมของสังคมที่พร้อมจะยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนยั่งยืนจากฐานรากอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2567). เศรษฐกิจพอเพียง. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิ่ง.

ชิษณุพงศ์ ทองพวง. (2569). การบริหารจัดการเพื่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล. กรุงเทพฯ: บริษัท สยามจุลละมณฑล จำกัด.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2566) .กลยุทธ์การวางแผนและการจัดการ. กรุงเทพฯ: Greatidea.

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2568). ทฤษฎีผู้นำและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท สยามจุลละมณฑล จำกัด.

วัชรมน จันรอง และคณะ. (2564). การมีส่วนร่วมทางการเมืองระดับท้องถิ่นของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเล่า อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ. Journal of Modern Learning Development, 6(5), 142–154.

สมคิด บางโม. (2568). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุริยะ มาธรรม (2568). รัฐประศาสนศาสตร์ร่วมสมัย. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Daft, R. L. (2015). Organization Theory and Design (12th ed.). Boston. MA: Cengage Learning.

Kotter, J. P. (1996) Leading Change. Harvard Business School Press, Boston: Harvard Business School Press.

Mintzberg, H. (1979). The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research. Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.

วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน 2569 Vol. 9 No. 3 May – June 2026

บทความวิชาการ

พุทธบูรณาการการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

BUDDHIST INTEGRATED MANAGEMENT OF TEMPLES AND THE MONASTIC COMMUNITY TO STRENGTHEN THE COMMUNITY

พระมหาธงชัย ธนวัฒนกุล[1], พระอธิการอินทร์นุช ต้องคำ[1], ธนเดช เอื้อศรี[1],
พระครูสุตภัทรบัณฑิต (ปัญญาวรวัฒน์ เลิศเกียรติธรรม)[1], สัภยา ขาวหมื่นไวย์[2]
Phramaha Thogchai Thanawatthanakul[1], Phraathikarn Inthanuch Tongkham[1], Tanadatch Ua-Sri[1],
Phrakhrusutaphattarabandit (Panyaworawat Lertkiattitham)[1], Sapaya Khaomuenwai[2]
[1]คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
[1]Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
[2]นักวิชาการอิสระ
[2]Independent Scholar
[*]Corresponding Author E-mail: neung1976@gmail.com
Received May 4, 2026; Revised May 24, 2026; Accepted June 25, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์เชิงพุทธบูรณาการ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยอาศัยการวิเคราะห์เอกสารและการสังเคราะห์แนวคิดจากหลักพุทธธรรมร่วมกับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ ทั้งนี้ได้บูรณาการกรอบแนวคิดทางการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคลากร และการใช้ทรัพยากร ควบคู่กับหลักธรรมสำคัญ เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7 และ ทศพิธราชธรรม เพื่อสร้างแนวทางการบริหารที่มีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรม พุทธบูรณาการการบริหารจัดการช่วยเสริมสร้างบทบาทของวัดให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในด้านจิตใจ สังคม และวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม การบริหารดังกล่าวยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในชุมชน ผ่านกลไกความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และหน่วยงานภาครัฐ อันนำไปสู่การสร้างความสามัคคี ความไว้วางใจ และความเข้มแข็งของชุมชนในระยะยาว อีกทั้งยังช่วยให้วัดและคณะสงฆ์สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ โดยคงไว้ซึ่งคุณค่าทางพระพุทธศาสนาอย่างสมดุล ซึ่งพุทธบูรณาการการบริหารจัดการเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถพัฒนาวัดและคณะสงฆ์ให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนชุมชนไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, การบริหารจัดการ, คณะสงฆ์, ชุมชนเข้มแข็ง

Abstract

This academic article aims to study and present an integrated Buddhist management model for temples and the monastic community to strengthen communities. This is achieved through document analysis and synthesis of concepts from Buddhist principles combined with modern management science. The study integrates management frameworks such as

planning, organizing, personnel management, and resource utilization, along with key Buddhist principles such as the Four Bases of Success (Iddhipada 4), the Four Sublime States (Brahma Vihara 4), the Seven Virtues of a Good Person (Sappurisadhamma 7), and the Ten Royal Virtues (Dasabhisarajadhamma), to create a management approach that is both effective and ethical. The results show that integrated Buddhist management concretely enhances the role of temples as centers of community development, effectively responding to the spiritual, social, and cultural needs of the people. This management model promotes participation from all sectors within the community through collaborative mechanisms among home, temple, and government, leading to unity, trust, and long-term community strength. It also enables temples and the Sangha to adapt to changes in modern society while maintaining the core values of Buddhism in a balanced manner. In conclusion, Buddhist integrative management serves as a significant approach to developing temples and the Sangha as key mechanisms in driving communities toward stability and sustainable development.

Keywords: Buddhist Integration, Management, Sangha, Community Strength

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นสถาบันหลักที่มีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของสังคมไทยมาอย่างยาวนาน โดยมีวัดและคณะสงฆ์เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดหลักธรรม ค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดีงามสู่ประชาชน วัดมิได้ทำหน้าที่เป็นเพียงสถานที่ประกอบศาสนกิจเท่านั้น แต่ยังเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ การพัฒนาจิตใจ และการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมของชุมชนในทุกมิติ อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน ทำให้บทบาทของวัดและคณะสงฆ์ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และการรักษาอัตลักษณ์ทางพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ควบคู่กับความทันสมัย ปัญหาสำคัญที่พบในการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ในปัจจุบัน ได้แก่ การขาดระบบการบริหารที่เป็นรูปธรรม การดำเนินงานที่ยังอาศัยประสบการณ์ส่วนบุคคลมากกว่าหลักวิชาการ การใช้ทรัพยากรที่ยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนที่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร ส่งผลให้วัดบางแห่งไม่สามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้ง ยังเกิดช่องว่างระหว่างวัดกับประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนที่มีแนวโน้มลดความผูกพันกับศาสนา ในขณะเดียวกัน แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ได้พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความเป็นระบบ ความโปร่งใส และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แนวคิดเหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ได้ แต่หากนำมาใช้โดยปราศจากการเชื่อมโยงกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อาจทำให้การบริหารขาดมิติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรศาสนา

ด้วยเหตุนี้ แนวคิดพุทธบูรณาการการบริหารจัดการจึงเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาวัดและคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบัน โดยเป็นการผสมผสานหลักธรรม เช่น หลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์และผู้บริหารวัด และหลักทศพิธราชธรรม ช่วยให้ผู้นำมีความซื่อสัตย์สุจริตและเสียสละ เมื่อบูรณาการร่วมกับแนวคิดการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ และการบริหารทรัพยากร จะช่วยให้การดำเนินงานของวัดมีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรมควบคู่กัน การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งวัดและคณะสงฆ์สามารถมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมคุณธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และหน่วยงานภาครัฐ รวมถึงการเป็นศูนย์กลางในการแก้ไขปัญหาสังคมในระดับพื้นที่ หากวัดมีการบริหารจัดการที่ดี มีระบบ และมีการบูรณาการหลักธรรมอย่างเหมาะสม จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับประชาชน และทำให้ชุมชนเกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความเข้มแข็งในระยะยาว

ดังนั้น บทความวิชาการนี้จึงมุ่งนำเสนอรูปแบบการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์เชิงพุทธบูรณาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรทางพระพุทธศาสนาให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม โดยเน้นการเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมกับกระบวนการบริหารจัดการสมัยใหม่ เพื่อให้วัดสามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาชุมชนทั้งในด้านจิตใจ สังคม และวัฒนธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมที่มีความเข้มแข็ง สมดุล และยั่งยืนต่อไปในอนาคต การศึกษาและนำเสนอรูปแบบดังกล่าวยังมีความสำคัญในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิด การพัฒนาเชิงนโยบาย และการประยุกต์ใช้ในพื้นที่จริง ทั้งในระดับวัด ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา ซึ่งจะช่วยยกระดับการบริหารจัดการคณะสงฆ์ให้มีความเป็นระบบมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยในยุคปัจจุบันอย่างแท้จริง

การบริหารจัดการสมัยใหม่

การบริหารจัดการสมัยใหม่เป็นกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นความเป็นระบบ ประสิทธิภาพ และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรในทุกภาคส่วน รวมถึงวัดและคณะสงฆ์ที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน การนำหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในบริบทของพระพุทธศาสนาจึงไม่ใช่เพียงการเพิ่มประสิทธิภาพเชิงโครงสร้างเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของวัดให้สามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนได้อย่างแท้จริง สาระสำคัญของการบริหารจัดการสมัยใหม่ประกอบด้วยกระบวนการที่เป็นขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การกำหนดทิศทางขององค์กร (Planning) การจัดโครงสร้างให้เหมาะสม (Organizing) การพัฒนาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) ให้เกิดการปฏิบัติงาน (Controlling) และการควบคุมติดตามผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีเป้าหมายและลดความซ้ำซ้อนหรือความสูญเปล่าที่อาจเกิดขึ้น ในบริบทของวัด การนำแนวคิดนี้มาใช้จะช่วยให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น (เดชา เดชะวัฒนไพศาล, 2568)

ในด้านการกำหนดทิศทาง วัดจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่สอดคล้องกับบทบาทของตนในสังคม โดยไม่จำกัดเพียงการประกอบศาสนพิธี แต่ต้องครอบคลุมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน การกำหนดแผนงานที่ชัดเจนจะช่วยให้วัดสามารถจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมและใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกัน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เช่น ความต้องการของชุมชน สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ และบริบททางวัฒนธรรม จะช่วยให้การวางแผนมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถตอบสนองต่อปัญหาได้อย่างตรงจุด ในด้านการจัดองค์การ การกำหนดโครงสร้างการบริหารภายในวัดเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของพระสงฆ์และผู้เกี่ยวข้อง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ การมีระบบการประสานงานที่ดีระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ จะช่วยให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น (พระศุภกร ภูมิปญโญ และคณะ, 2568)

การบริหารบุคลากรเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากพระสงฆ์และบุคลากรของวัดเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจึงควรมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้พระสงฆ์สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำทางจิตใจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการอำนวยการ การสร้างแรงจูงใจและการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ผู้นำทางศาสนาควรมีความสามารถในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน การบริหารจัดการที่ดีต้องไม่ใช่เพียงการสั่งการ แต่ต้องเป็นการสร้างความร่วมมือและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของทุกฝ่าย (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม สถาบันพระสังฆาธิการ, 2564)

การติดตามและประเมินผลเป็นกระบวนการที่ช่วยให้วัดสามารถตรวจสอบความก้าวหน้าของการดำเนินงาน และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลควรครอบคลุมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น จำนวนกิจกรรมที่ดำเนินการ รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อชุมชนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความสามัคคี ความเข้มแข็งทางสังคม หรือคุณภาพชีวิตของประชาชน อีกประเด็นที่สำคัญ คือ การบริหารทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และการจัดการ (Management) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใสจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การบริหารงบประมาณอย่างรอบคอบ การจัดการวัสดุอุปกรณ์อย่างเหมาะสม และการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ จะทำให้วัดสามารถดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน (พระครูปลัดบุญช่วย โชติวโส (อุ้ยวงค์), 2566)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการสมัยใหม่เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับการดำเนินงานของวัดและคณะสงฆ์ให้มีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง เมื่อผสานเข้ากับหลักพุทธธรรมแล้ว จะทำให้การบริหารจัดการไม่เพียงแต่มีประสิทธิผลในเชิงองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าในเชิงจริยธรรมและสามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง

การบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ให้สามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัย “หลักพุทธธรรม” เป็นแกนสำคัญในการกำหนดแนวคิดและแนวปฏิบัติ เนื่องจากพระพุทธศาสนาไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการพัฒนาด้านจิตใจเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกันในสังคม และการบริหารจัดการอย่างมีเหตุผลและคุณธรรม หลักพุทธธรรมจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณค่าทางจริยธรรมในการบริหารองค์กรศาสนา ซึ่งหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. หลักอิทธิบาท 4 ถือเป็นหลักธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของการดำเนินงาน ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ฉันทะเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเกิดความรักและความพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาวัดและชุมชน วิริยะเป็นความเพียรพยายามในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จิตตะเป็นความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำให้การดำเนินงานมีความละเอียดรอบคอบ และวิมังสาเป็นการใช้ปัญญาในการพิจารณา วิเคราะห์ และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อหลักอิทธิบาท 4 ถูกนำมาใช้ร่วมกัน จะช่วยให้การบริหารจัดการมีทั้งพลังขับเคลื่อนและความยั่งยืน (พระครูปริยัติโสภณกิจ และคณะ, 2568)

2. หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัด คณะสงฆ์ และชุมชน เมตตาเป็นความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ช่วยให้ผู้นำทางศาสนาสามารถเข้าถึงและเข้าใจประชาชนได้อย่างแท้จริง กรุณาเป็นความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ ซึ่งสะท้อนผ่านการจัดกิจกรรมสาธารณสงเคราะห์และการช่วยเหลือสังคม มุทิตาเป็นความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความสามัคคีในชุมชน และอุเบกขาเป็นการวางใจเป็นกลางอย่างมีปัญญา ช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างยุติธรรมและไม่ลำเอียง หลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นพื้นฐานของการสร้างทุนทางสังคม ที่สำคัญในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง (พระมหาเกียรติศักดิ์ กิตฺติปาโล (จูมพลน้อย), 2568)

3. หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมของคนดีและผู้นำที่พึงประสงค์ ก็มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ โดยเน้นการรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล หลักธรรมนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เข้าใจบริบทของชุมชนและสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความเป็นจริง การนำสัปปุริสธรรมมาใช้จะช่วยยกระดับการบริหารจากการใช้ประสบการณ์ส่วนบุคคลไปสู่การบริหารเชิงปัญญาและเหตุผล (ปลื้มจิต ลาภอุดมเลิศ และคณะ, 2568)

4. หลักทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำ ยังสามารถประยุกต์ใช้กับการบริหารคณะสงฆ์ได้ โดยเฉพาะในด้านการมีคุณธรรม ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ และความยุติธรรม หลักธรรมดังกล่าวช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากประชาชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมของวัดและการมีส่วนร่วมของชุมชน (มุจจรินทร์ ทัศดรกุลพัฒน์, 2568)

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ โดยมีคุณประโยชน์ที่สำคัญ ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 ช่วยสร้างความสำเร็จของงานด้วยการสร้างแรงจูงใจ และการปรับปรุงงานเชิงปัญญา หลักพรหมวิหาร 4 ช่วยสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสร้างความเมตตา สาธารณสงเคราะห์ และความยุติธรรมเพื่อเป็นทุนทางสังคม หลักสัปปุริสธรรม 7 ช่วยสร้างกลยุทธ์และการตัดสินใจที่เปลี่ยนจากการใช้ประสบการณ์ส่วนตัวไปสู่การบริหารเชิงเหตุผล เข้าใจบริบทชุมชน และจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และหลักทศพิธราชธรรม ช่วยให้ผู้นำมีความซื่อสัตย์และเสียสละ ซึ่งช่วยสร้างความศรัทธาและการมีส่วนร่วมจากประชาชน ส่งผลให้การบริหารองค์กรสงฆ์เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและคุณค่าทางจริยธรรม นำไปสู่ความเข้มแข็งของสังคมในอนาคต

แนวคิดพุทธบูรณาการ

แนวคิดพุทธบูรณาการเป็นกรอบความคิดที่มุ่งผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์การบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความเจริญทางวัตถุและความเจริญทางจิตใจ อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างยั่งยืน ในบริบทของการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ แนวคิดดังกล่าวมิได้มุ่งเน้นเพียงประสิทธิภาพเชิงโครงสร้างหรือผลสัมฤทธิ์ของงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และคุณค่าภายในของบุคคลที่เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรศาสนา การนำหลักธรรมมาเป็นทั้งกรอบคิดและเครื่องมือในการบริหาร เช่น การใช้หลักอิทธิบาท 4 เป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จของงาน โดยฉันทะช่วยสร้างความรักและความพอใจในภารกิจของวัด วิริยะส่งเสริมความเพียรพยายามในการดำเนินกิจกรรม จิตตะช่วยให้เกิดความเอาใจใส่และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และวิมังสาทำหน้าที่เป็นกลไกของการพิจารณาไตร่ตรองและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง หลักธรรมดังกล่าวเมื่อนำมาผนวกกับ

กระบวนการบริหาร จะช่วยให้การดำเนินงานของวัดมีทั้งพลังและทิศทางที่ถูกต้อง (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และคณะ, 2568)

การนำหลักพรหมวิหาร 4 ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศของการบริหารที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคี เมตตาและกรุณาช่วยให้ผู้บริหารและพระสงฆ์มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน มุทิตาช่วยส่งเสริมการยอมรับและชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น ส่วนอุเบกขาช่วยให้สามารถวางตนอย่างเป็นกลางและยุติธรรม หลักธรรมเหล่านี้ช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความไว้วางใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความเข้มแข็งของชุมชน อีกอย่างหนึ่ง หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของพระสงฆ์และผู้บริหารวัด โดยเน้นให้เป็นผู้รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล และรู้ชุมชน หลักการดังกล่าวทำให้การตัดสินใจในการบริหารมีความรอบคอบ เหมาะสมกับบริบท และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง เมื่อผู้นำมีคุณธรรมและปัญญา การบริหารจัดการย่อมมีทิศทางที่ถูกต้องและได้รับการยอมรับจากสังคม

การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับศาสตร์การบริหารยังสะท้อนให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างระบบและคุณค่า กล่าวคือ ระบบการบริหารสมัยใหม่ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร และการควบคุม เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ขณะที่หลักธรรมเป็นกลไกที่ช่วยกำกับทิศทางของการใช้เครื่องมือเหล่านั้นให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่เบี่ยงเบนไปสู่การแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือการใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสม ในบริบทของวัดและคณะสงฆ์ การนำแนวคิดพุทธบูรณาการมาใช้ทำให้วัดสามารถปรับบทบาทจากการเป็นเพียงสถานที่ประกอบศาสนกิจไปสู่การเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนอย่างแท้จริง วัดสามารถทำหน้าที่เป็นแหล่งเรียนรู้ เป็นพื้นที่สร้างคุณธรรม และเป็นศูนย์กลางของการช่วยเหลือเกื้อกูลในสังคม โดยอาศัยกระบวนการบริหารที่มีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรมควบคู่กันไป แนวคิดพุทธบูรณาการยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนผ่านกลไกความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งช่วยให้การพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างมีเอกภาพและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมดังกล่าวไม่เพียงช่วยเพิ่มทรัพยากรในการดำเนินงาน แต่ยังสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันของชุมชน อันเป็นรากฐานของความเข้มแข็งและความยั่งยืน (พระสรพงณ์ ปญฺญาธโร (จุลละโพธิ), 2568)

สรุปได้ว่า แนวคิดพุทธบูรณาการเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม การผสานหลักธรรมเข้ากับศาสตร์การบริหารไม่เพียงช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่ยังสร้างคุณค่าให้แก่บุคคลและสังคมโดยรวม ส่งผลให้วัดเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาชุมชนที่แท้จริง และเป็นกลไกสำคัญในการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

รูปแบบพุทธบูรณาการการบริหารจัดการ

รูปแบบพุทธบูรณาการการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์เป็นแนวทางที่ผสานหลักพุทธธรรมเข้ากับศาสตร์การบริหารจัดการสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับบทบาทของวัดจากศูนย์กลางทางศาสนาไปสู่ศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนแบบองค์รวม แนวคิดดังกล่าวตั้งอยู่บนฐานของการบริหารที่ไม่เน้นเพียงประสิทธิภาพเชิงโครงสร้างหรือผลลัพธ์เชิงปริมาณ แต่ให้ความสำคัญกับคุณค่าทางจิตใจ คุณธรรม และความยั่งยืนของสังคม โดยนำหลักการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงาน และการควบคุม มาบูรณาการกับหลักธรรม เช่น อิทธิบาท 4 สัปปุริสธรรม 7 พรหมวิหาร 4 และหลัก ทศพิธราชธรรม เพื่อสร้างระบบการบริหารที่มีทั้งความเป็นเหตุเป็นผลและความลุ่มลึกทางจริยธรรม การบริหารในลักษณะนี้จึงมิใช่เพียงการจัดการทรัพยากร แต่เป็นการพัฒนาคนและสังคมควบคู่กันไป

ในเชิงโครงสร้าง รูปแบบพุทธบูรณาการการบริหารจัดการประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายประการ เริ่มจากการวางแผนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในบริบทของชุมชน โดยใช้ฉันทะเป็นแรงขับเคลื่อนให้เกิดความตั้งใจในการพัฒนาอย่างแท้จริง ต่อมาคือการจัดองค์กรที่ยึดหลักสัปปุริสธรรม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม ด้านการบริหารบุคลากรเน้นการใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพระสงฆ์และชุมชน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีเมตตาและเข้าใจซึ่งกันและกัน ขณะที่การดำเนินงานเน้นความเพียรพยายามตามหลักวิริยะ และการใช้ทรัพยากรตามแนวคิด 4M ควบคู่กับวิมังสา เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ การประสานความร่วมมือระหว่างวัด ชุมชน และภาครัฐในลักษณะของเครือข่ายบวรยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการเกิดพลังร่วมและขยายผลสู่การพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม (วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และคณะ, 2567)

ผลลัพธ์ของรูปแบบการบริหารจัดการดังกล่าวส่งผลให้วัดสามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชนได้อย่างแท้จริง ทั้งในด้านการพัฒนาจิตใจ การส่งเสริมคุณธรรม การอนุรักษ์วัฒนธรรม และการสร้างความเข้มแข็งทางสังคม เมื่อวัดมีการบริหารจัดการที่ดี จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาจากประชาชน ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การสร้างความสามัคคี ความเอื้ออาทร และการพึ่งพาตนเองของชุมชนในระยะยาว อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาสังคมและเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้แก่ประชาชน ดังนั้น รูปแบบการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์เชิงพุทธบูรณาการจึงมิใช่เพียงเครื่องมือในการบริหารองค์กรศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนอย่างสมดุลและยั่งยืนในบริบทของสังคมไทยยุคปัจจุบัน

บทบาทของวัดในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

บทบาทของวัดในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทสังคมไทย เนื่องจากวัดมิได้เป็นเพียงสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนาเท่านั้น หากแต่เป็นศูนย์กลางของชีวิตทางจิตใจ สังคม และวัฒนธรรมของประชาชนในชุมชนมาอย่างยาวนาน วัดทำหน้าที่เป็นพื้นที่หล่อหลอมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามผ่านกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น การทำบุญ การฟังธรรม และปฏิบัติธรรม ซึ่งส่งผลให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข นอกจากนี้ วัดยังเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้ชุมชนเกิดความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของตนเอง อันเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้มแข็งทางสังคม อีกทั้ง วัดยังเป็นพื้นที่รวมตัวของคนทุกช่วงวัย ตั้งแต่เด็ก เยาวชน ผู้ใหญ่ ไปจนถึงผู้สูงอายุ ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่น เกิดการสืบทอดคุณค่าทางวัฒนธรรมและจารีตประเพณีอย่างต่อเนื่อง ในมิติทางสังคม วัดยังมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในชุมชน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานบุญประเพณี งานเทศกาล และกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งช่วยลดช่องว่างทางสังคมและเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

พุทธบูรณาการการบริหารจัดการ วัดสามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ในชุมชน โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายภายใต้แนวคิดบวร ได้แก่ บ้าน วัด และหน่วยงานภาครัฐ การดำเนินงานในลักษณะดังกล่าวช่วยให้เกิดการบูรณาการทรัพยากรทั้งด้านบุคคล งบประมาณ และองค์ความรู้ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ วัดจึงมีบทบาทเป็นทั้งผู้นำทางจิตวิญญาณและผู้นำทางสังคม ที่สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส การส่งเสริมสุขภาวะของประชาชน และการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิต

ของคนในชุมชน นอกจากนี้ วัดยังสามารถเป็นศูนย์กลางของการจัดการความรู้ในชุมชน โดยการรวบรวม ถ่ายทอด และต่อยอดองค์ความรู้ทั้งทางศาสนาและทางโลก เพื่อให้ประชาชนสามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม การบริหารจัดการในลักษณะนี้เมื่อผสานกับหลักพุทธธรรม เช่น เมตตา กรุณา และความเสียสละ จะช่วยสร้างความไว้วางใจ ความศรัทธา และความร่วมมือระหว่างคนในชุมชนได้อย่างลึกซึ้งและยั่งยืน (จตุพล พรหมมี และคณะ, 2567)

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบพุทธบูรณาการผสานหลักบริหารสมัยใหม่เข้ากับหลักธรรมสำคัญอย่าง อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7 และทศพิธราชธรรม เพื่อยกระดับการจัดการทรัพยากรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดควบคู่ไปกับคุณธรรม การบริหารในลักษณะนี้มุ่งเน้นการสร้าง ความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และส่วนราชการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนทั้งในมิติทางจิตใจและวิถีชีวิตทางสังคม ไม่ได้เพียงแต่ช่วยให้องค์กรทางศาสนาปรับตัวเท่าทันโลกยุคใหม่เท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกหลักในการสร้าง ความเข้มแข็งและความยั่งยืน ให้กับชุมชนในระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่
ที่มา: พระมหาธงชัย สุนฺทราจาโร และคณะ

สรุป

การบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์ในบริบทสังคมไทยยุคปัจจุบันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากรูปแบบเดิมที่เน้นบทบาทเชิงศาสนาเพียงอย่างเดียว ไปสู่การเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นองค์รวม การนำแนวคิดพุทธบูรณาการมาใช้จึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม เนื่องจากสามารถผสานหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์การบริหารสมัยใหม่ได้อย่างกลมกลืน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 หลักพรหมวิหาร 4 สัปปุริสธรรม 7 และหลัก ทศพิธราชธรรม ร่วมกับกรอบการบริหาร 5 ประการ ประกอบด้วย การกำหนดทิศทางขององค์กร (Plan) การจัดโครงสร้างให้เหมาะสม (Organizing) การพัฒนาบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) ให้เกิดการปฏิบัติงาน (Controlling) และ 4M ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และ

การจัดการ ซึ่งช่วยเสริมทั้งด้านประสิทธิภาพและคุณธรรมในการดำเนินงาน ทำให้การบริหารวัดและคณะสงฆ์ไม่เพียงมีระบบที่ชัดเจน แต่ยังตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคม

พุทธบูรณาการการบริหารจัดการยังมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยวัดสามารถทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด และหน่วยงานภาครัฐ อันเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน การวางแผนที่มีส่วนร่วม การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากรให้มีทั้งความรู้และคุณธรรม ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ชุมชนเกิดความสามัคคี ความไว้วางใจ และความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้มากขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้วัดสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุด ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือจิตใจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของวัดในฐานะศูนย์กลางการพัฒนาชุมชนวิถีพุทธอย่างแท้จริง

พุทธบูรณาการการบริหารจัดการวัดและคณะสงฆ์เป็นแนวทางที่มีศักยภาพสูงในการยกระดับบทบาทขององค์กรพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยอาศัยการบูรณาการระหว่างหลักธรรมและหลักการบริหารอย่างสมดุล ทำให้เกิดการพัฒนาที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านวัตถุและจิตใจ อันนำไปสู่การสร้างชุมชนที่มีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมไทยให้ดำรงอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง และคณะ. (2568). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานเชิงพุทธบูรณาการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์. 8(5), 136-149.

จตุพล พรหมมี และคณะ. (2567). บทบาทของวัดในการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง : กรณีศึกษาวัดในเขตอำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(2), 259-274.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2568). การพัฒนาองค์การ (ORGANIZATION DEVELOPMENT) (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปลื้มจิต ลาภอุดมเลิศ และคณะ. (2568). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นพลเมืองในระบอบประชาธิปไตยของประชาชนจังหวัดสมุทรสงคราม. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 7(3), 32-46.

พระครูปริยัติโสภณกิจ และคณะ. (2568). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาที่มีคุณภาพของการบริหารสถานศึกษา. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(1), 636-649.

พระครูปลัดบุญช่วย โชติวโส (อุ้ยวงค์). (2566). การบริหารจัดการเชิงพุทธนวัตกรรมองค์กรสมัยใหม่. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 10(3), 10-23.

พระมหาเกียรติศักดิ์ กิตฺติปาโล (จูมพลน้อย). (2568). คุณลักษณะพื้นฐานเด็กไทยตามแนวพรหมวิหาร 4. วารสารวิจยวิชาการ, 8(4), 441-458.

พระศุภกร ภูมิปญฺโญ และคณะ. (2568). การบริหารจัดการเชิงพุทธในยุคดิจิทัล. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 8(2), 272-282.

พระสรพงณ์ ปญฺญาธโร (จุลละโพธิ). (2568). รูปแบบการส่งเสริมสมณสารูปพระสงฆ์ไทยยุคใหม่เชิงพุทธบูรณาการ. วารสารปราชญ์ประชาคม, 3(4), 123-135.

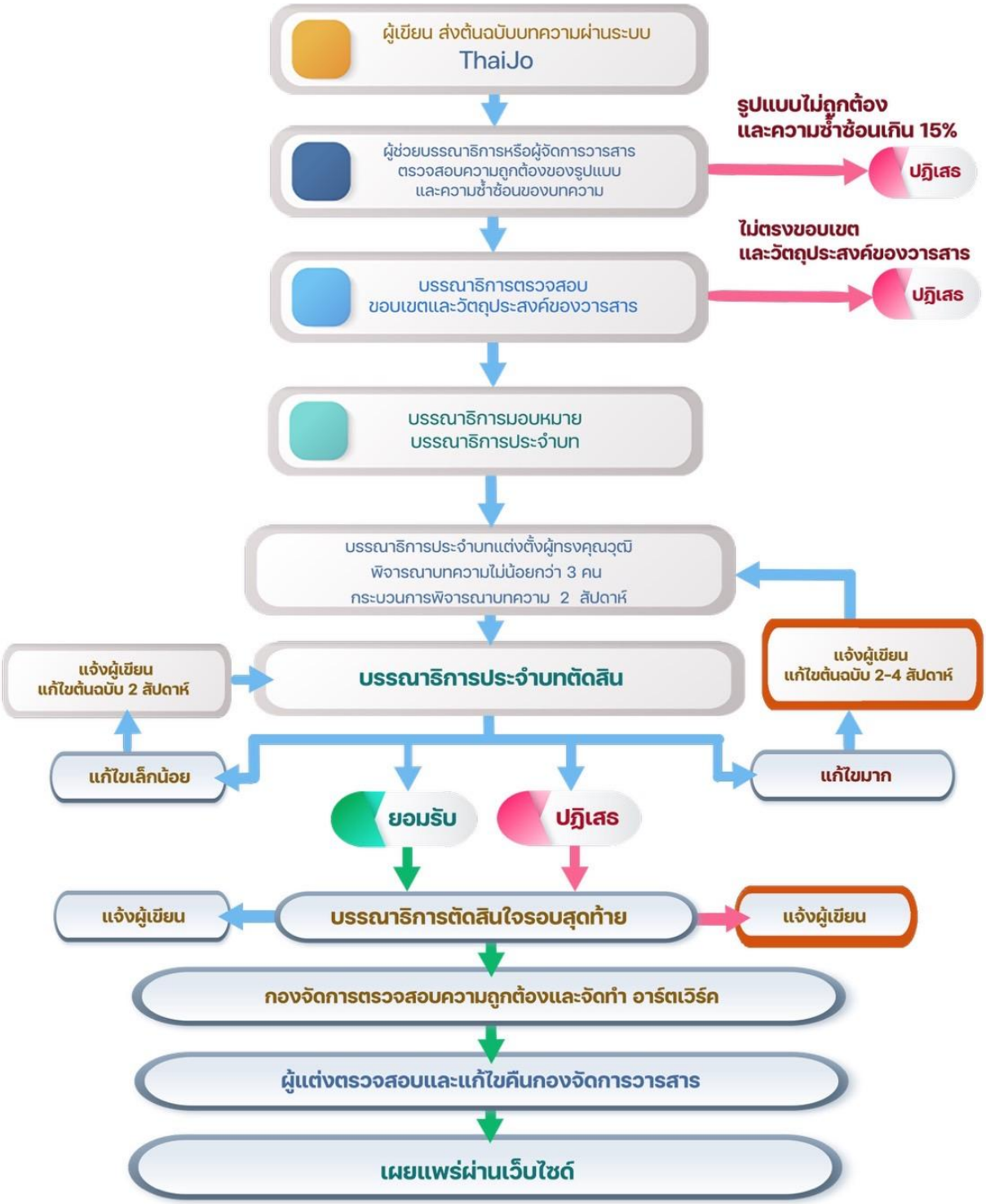
มุจจรินทร์ ทัศดรกุลพัฒน์. (2568). ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลกับรัฐศาสตร์ตามแนวพระพุทธศาสนาในบริบทประเทศไทย. วารสารสังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม, 6(1), 143-152.

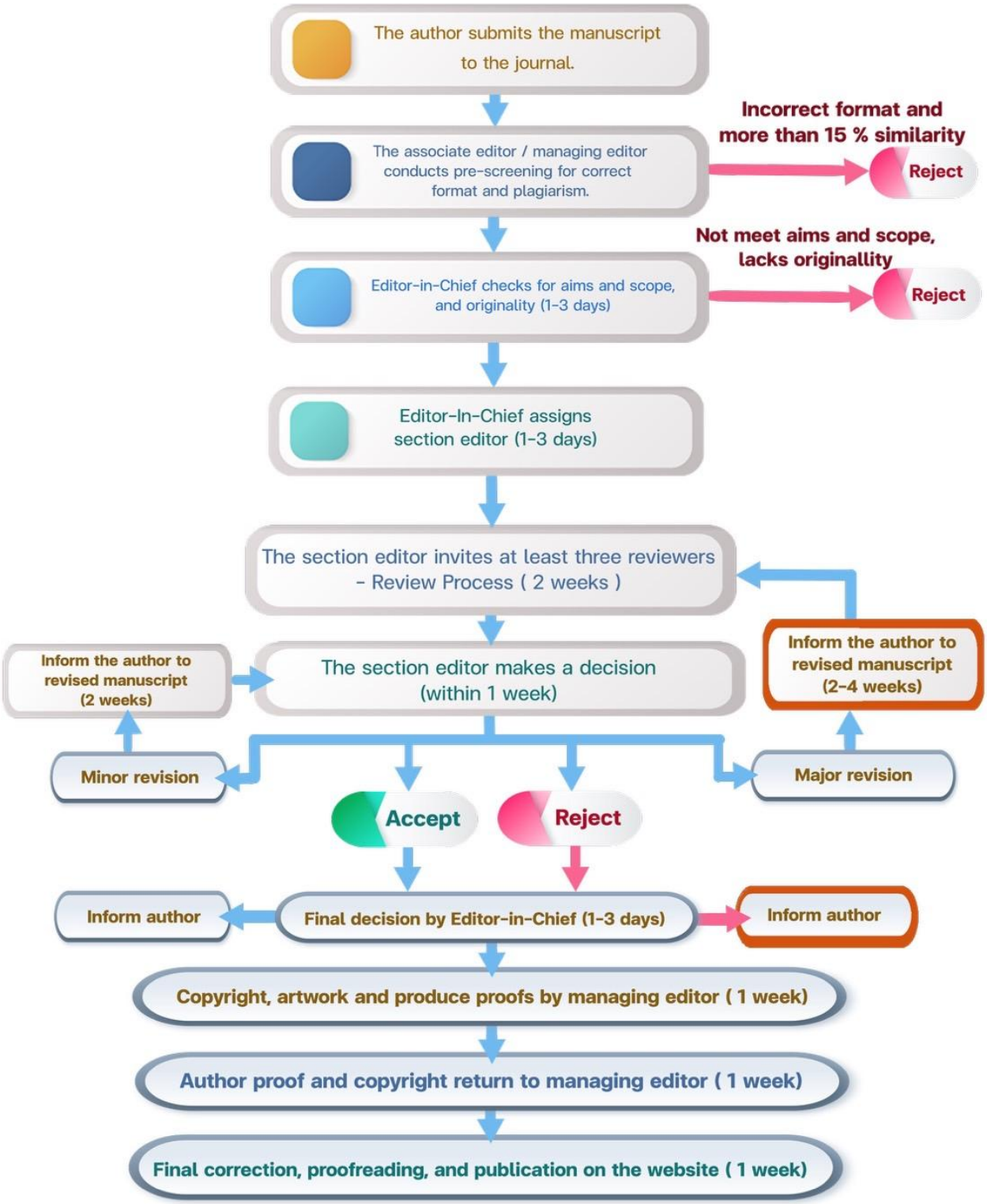
วีระพงศ์ เกียรติไพรยศ และคณะ. (2567). พุทธบูรณาการส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7(6), 121-135.

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม สถาบันพระสังฆาธิการ. (2564). คู่มือพระสังฆาธิการฉบับพระสังฆาธิการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพญ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

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 และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้องจะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่อง**ใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA)** โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

1.1 การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บ เปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด เช่น

1.1.1 กฤษฎา แซ่หลี (2562) กล่าวว่า...

1.1.2 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี (2562) ผลการวิจัยพบว่า...

1.1.3 Krisada Saelee (2019) explains that...

1.1.4 ...consistent with the research of Krisada Saelee (2019), which found that...

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

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

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

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

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ และรายการในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความต้องถูกอ้างอิงในเนื้อหาบทความเช่นเดียวกัน

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./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. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ, 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). ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

2.10 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

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

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563 จาก http://www.dhamma thai.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

Institution Name./(Year)./Title of the 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 the 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 the Article./Title of Journal,/Volume(Issue), XX-XX.

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./(Year, Month Day)./Column Name./Title of Newspaper./p. xx.

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./(Year, Month Day)./Position./(Interview).

Anuchid. P. (2022, November 5). Director of the Research Institute. (Interview).

3.9 Website

Author./(Year)./Title./Retrieved Month Day, Year,/from URL.

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who was the Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha.

บทความวิจัย (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt)[1*], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)[2]
ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt)[1*], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)[2]
[1]หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt) (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
[1]หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt) (Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University)
[2]หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt) (คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
[2]หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt) (Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University)
[*]Corresponding Author E-mail: (14 pt) (ระบุอีเมลผู้ติดต่อหลักสำหรับติดต่อกับบรรณาธิการวารสาร)
Received.....; Revised.....; Accepted.....

กรณีพระสงฆ์ ให้เขียนชื่อ-นามสกุลดังนี้
-พระมหาสมัคร นาชิน
-พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา รักสนิท)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 - 400 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. 2. และ 3. ประเภทของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือแหล่งข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

(16 pt) ผลการวิจัยพบว่า 1. 2. และ 3.

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

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt)

(16 pt)

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

บทนำ (18 pt) (ไม่เกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง (16 pt)

กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล (16 pt)

ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยพร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล (16 pt)

สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย (16 pt)

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

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

หมายเหตุ: กรณีมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1 ข้อ ไม่ต้องระบุเลขข้อ

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่

1. รูปแบบของการวิจัย (16 pt)

(16 pt)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง หรือผู้ให้ข้อมูลสำคัญ หรือแหล่งข้อมูล (16 pt)

(16 pt)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (16 pt)

(16 pt)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (16 pt)

(16 pt)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล (16 pt)

(16 pt)

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้)

1. ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 (16 pt)

2. ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 (16 pt)

3. ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 (16 pt)

***กรณีมีภาพ นำเสนอภาพตามรูปแบบ ดังนี้**



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (16 pt)
ที่มา: (ถ้ามี) (16 pt)

คำอธิบายภาพ (ถ้ามี) (16 pt)

***กรณีมีตาราง นำเสนอตารางตามรูปแบบ ดังนี้**

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง (16 pt)

(เนื้อหาในตาราง 14 pt)	

คำอธิบายตาราง (16 pt)

***กรณีตารางไม่สามารถอยู่ในหน้าเดียวกัน หน้าถัดไประบุชื่อตาราง และ (ต่อ) ดังนี้**

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง (ต่อ) (16 pt)

(เนื้อหาในตาราง14 pt)	

คำอธิบายตาราง (16 pt)

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt) (อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล)

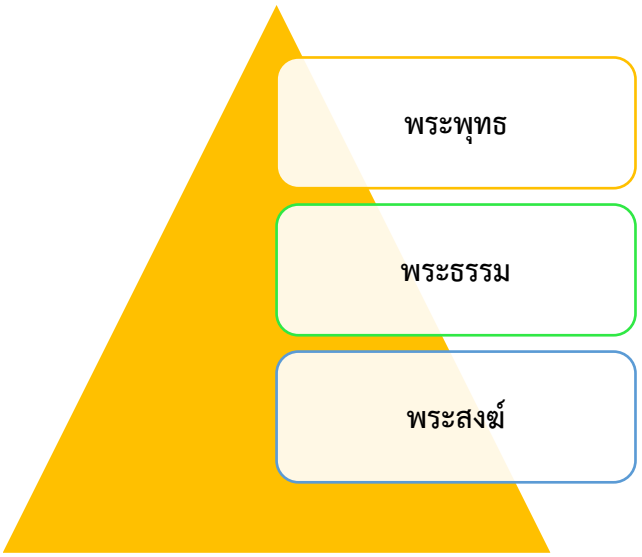
1. อภิปรายผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 (16 pt)

2. อภิปรายผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 (16 pt)

3. อภิปรายผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 (16 pt)

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt)

ระบุองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัย โดยสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดลหรือแผนภาพ พร้อมทั้งอธิบายประกอบ (16 pt)



ภาพที่ 2 ชื่อโมเดลหรือแผนภาพ (16 pt)
ที่มา: (ถ้ามี) (16 pt)

คำอธิบายภาพ (16 pt)

สรุปและข้อเสนอแนะ (18 pt)

สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กะทัดรัดได้ใจความ พร้อมข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ ร่วมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt)

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ระบุเฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีชื่อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)

(16 pt) ขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่างเช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่อง การพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA6) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน (เรียงจากภาษาไทยตามด้วยภาษาอังกฤษ พร้อมทั้งเรียงตามลำดับตัวอักษร)

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

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

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563 จาก http://www.dhamma thai.org/thailand/thailand.php.

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

พระครูพิศิษฏ์ประชานาถ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2548). เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

พระสุกิจจ์ สุจิณโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวิตร ว่องวีระ, ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

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

_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี 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.

Anuchid. P. (2022, November 5). Director of the Research Institute. (Interview).

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who was the Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). History of Economic Thought (3rd ed.). New York: M. E. Sharpe.

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.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai Tripitaka. Bangkok: MCU Press.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans Proceeding for Joint Petroleum Production with Cambodia. Bangkok Post. p. 22.

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.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L. (Eds.), Environmental Soil Chemistry (2nd ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

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.

Research Article (12 pt)

ARTICLE TITLE (20 pt) (ALL CAPITAL LETTERS)

First Author Full Name (14 pt)[1*], Co-author Full Name (14 pt)[2]
[1]Affiliation of the First Author (14 pt)
[2]Affiliation of the Co-author (14 pt)
[*]Corresponding Author E-mail: (14 pt)

กรณีพระสงฆ์ ให้เขียนชื่อ-นามสกุลดังนี้
-พระมหาสมัคร นาชิน
-พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา รักสนิท)

Received.....; Revised.....; Accepted.....

Abstract (18 pt) (300–400 words)

(16 pt)

Keywords: (3-5 words) (16 pt)

Introduction (18 pt)

(16 pt)

Objectives (18 pt)

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

Methodology (18 pt)

(16 pt)

Results (18 pt)

(16 pt)



Figure 1: Title of Figure (16 pt)
Source: (if any) (16pt)

Table 1: Title of Table (16 pt)

(14 pt)	

Discussion (18 pt)

(16 pt)

Body of Knowledge (18 pt)

(16 pt)

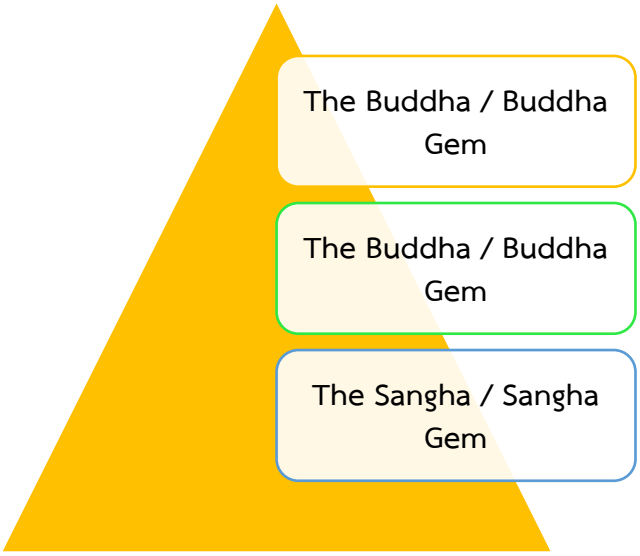


Figure 2: Title of Model or Diagram (16 pt)
Source: (if any) (16pt)

Figure description (16 pt)

Conclusion and Recommendations (18 pt)

(16 pt)

Acknowledgements (18 pt) (if any)

(16 pt)

References (18 pt)

(16 pt)

(16 pt)

Anuchid. P. (2022, November 5). Director of the Research Institute. (Interview).

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who was the Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). History of Economic Thought (3rd ed.). New York: M. E. Sharpe.

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.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai Tripitaka. Bangkok: MCU Press.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans Proceeding for Joint Petroleum Production with Cambodia. Bangkok Post. p. 22.

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.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L. (Eds.), Environmental Soil Chemistry (2nd ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

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.

บทความวิชาการ (12 pt)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt)[1*], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)[2]
ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt)[1*], ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)[2]
[1]หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt) (คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
[1]หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt) (Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University)
[2]หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt) (คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)
[2]หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt) (Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University)
[*]Corresponding Author E-mail: (14 pt) (ระบุอีเมลผู้ติดต่อหลักสำหรับติดต่อกับบรรณาธิการวารสาร)
Received.....; Revised.....; Accepted.....

กรณีพระสงฆ์ ให้เขียนชื่อ-นามสกุลดังนี้
-พระมหาสมัคร นาชิน
-พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา รักสนิท)

บทคัดย่อ (18 pt) (300 - 400 คำ)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

บทนำ (18 pt)

(16 pt) เขียนทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆในการเขียนบทความวิชาการ

เนื้อหา (18 pt) (ระบุหัวข้อตามบทความวิชาการที่นำเสนอ)

(16 pt)

***กรณีมีภาพ นำเสนอภาพตามรูปแบบ ดังนี้**



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (16 pt)
ที่มา: (ถ้ามี) (16 pt)

คำอธิบายภาพ (ถ้ามี) (16 pt)

***กรณีมีตาราง นำเสนอตารางตามรูปแบบ ดังนี้**

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง (16 pt)

(เนื้อหาในตาราง 14 pt)	

คำอธิบายตาราง (16 pt)

***กรณีตารางไม่สามารถอยู่ในหน้าเดียวกัน หน้าถัดไประบุชื่อตาราง และ (ต่อ) ดังนี้**

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง (ต่อ) (16 pt)

(เนื้อหาในตาราง 14 pt)	

คำอธิบายตาราง (16 pt)

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt)

ระบุองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการศึกษา โดยสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดลหรือแผนภาพ พร้อมทั้งอธิบายประกอบ (16 pt)



ภาพที่ 2 ชื่อโมเดลหรือแผนภาพ (16 pt)
ที่มา: (ถ้ามี) (16 pt)

คำอธิบายภาพ (16 pt)

สรุป

(16 pt) สรุปผลการศึกษาทั้งหมด สั้น ๆ กะทัดรัดได้ใจความ

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA6) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน

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

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

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563 จาก http://www.dhamma thai.org/thailand/thailand.php.

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

พระครูพิศิษฏ์ประชานาถ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2548). เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

พระสุกิจจ์ สุจิณโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวิตร ว่องวีระ, ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

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

_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี 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.

Anuchid. P. (2022, November 5). Director of the Research Institute. (Interview).

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who was the Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). History of Economic Thought (3rd ed.). New York: M. E. Sharpe.

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.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai Tripitaka. Bangkok: MCU Press.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans Proceeding for Joint Petroleum Production with Cambodia. Bangkok Post. p. 22.

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.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L. (Eds.), Environmental Soil Chemistry (2nd ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

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.

Academic Article (12 pt)

ARTICLE TITLE (20 pt) (ALL CAPITAL LETTERS)

First Author Full Name (14 pt)[1*], Co-author Full Name (14 pt)[2]
[1]Affiliation of the First Author (14 pt)
[2]Affiliation of the Co-author (14 pt)
[*]Corresponding Author E-mail: (14 pt)

กรณีพระสงฆ์ ให้เขียนชื่อ-นามสกุลดังนี้
-พระมหาสมัคร นาชิน
-พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา รักสนิท)

Received.....; Revised.....; Accepted.....

Abstract (18 pt) (300–400 words)

(16 pt)

Keywords: (3-5 words) (16 pt)

Introduction (18 pt)

(16 pt)

Content (18 pt)

(16 pt)



Figure 1: Title of Figure (16 pt)
Source: (if any) (16pt)

Table 1: Title of Table (16 pt)

(14 pt)	

Body of Knowledge (18 pt)

(16 pt)

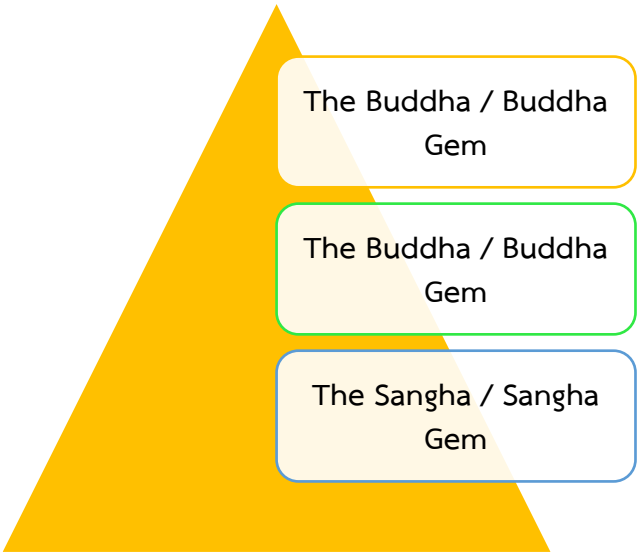


Figure 2: Title of Model or Diagram (16 pt)
Source: (if any) (16pt)

Figure description (16 pt)

Conclusion (18 pt)

(16 pt)

References (18 pt)

(16 pt)

(16 pt)

Anuchid. P. (2022, November 5). Director of the Research Institute. (Interview).

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who was the Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). History of Economic Thought (3rd ed.). New York: M. E. Sharpe.

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.

Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai Tripitaka. Bangkok: MCU Press.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans Proceeding for Joint Petroleum Production with Cambodia. Bangkok Post. p. 22.

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.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L. (Eds.), Environmental Soil Chemistry (2nd ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

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.