



การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่  
ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี  
THE APPLICATION OF BUDDHADHAMA PRINCIPLES FOR ENHANCING WORK  
MOTIVATION AMONG PERSONNEL AT CHANTHABURI PROVINCIAL PRISON

นฤมล โพธิ์ขำ<sup>1\*</sup>, ธวัชชัย สมอเนื้อ<sup>1</sup>, ธิติวุฒิ หมั่นมี<sup>1</sup>

Narumon Phothikhum<sup>1\*</sup>, Thawatthai Samorneu<sup>1</sup>, Thitiwut Munmee<sup>1</sup>

\*Corresponding Author E-mail : ssmp4189@gmail.com

Received June 11, 2026; Revised August 11, 2026; Accepted September 10, 2026

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี 2.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยวัฑฒติ 5 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี และ 3.นำเสนอการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำ ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.947 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธีของเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 รูปหรือคน

ผลการวิจัยพบว่า 1.พบว่า แรงจูงใจตามหลักอริยวัฑฒติ 5 ของบุคลากรเรือนจำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่าด้านศีล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านสมาธิ ด้านสติ และด้านปัญญา ตามลำดับ 2.หลักความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยวัฑฒติ 5 กับแรงจูงใจของบุคลากร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าหลักอริยวัฑฒติ 5 กับด้านความต้องการยอมรับ ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการทางกายภาพ ด้านความต้องการการบรรลุศักยภาพ และด้านความต้องการความปลอดภัย หลักอริยวัฑฒติ 5 มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของบุคลากร ค่า  $p=0.01$  3.แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร พัฒนาใน 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความต้องการทางกายภาพ 2.ด้านความต้องการความปลอดภัย 3.ด้านความต้องการทางสังคม

<sup>1</sup> คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

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



4.ด้านความต้องการการยอมรับ 5.ด้านความต้องการการบรรลุศักยภาพ โดยบูรณาการจากหลักอริยวัฑฒิ 5 ได้แก่ 1.ด้านศรัทธา ความเชื่อมั่น 2.ด้านศีล ประพฤติ ปฏิบัติดี 3.ด้านสติ ความตระหนักรู้ 4.ด้านสมาธิ การมีสมาธิ 5.ด้านปัญญา การรู้แจ้งในความจริง เป็นการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการบริหารงานอย่างเหมาะสม ช่วยให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** หลักอริยวัฑฒิ 5; แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่; บุคลากรเรือนจำ; เรือนจำจังหวัดจันทบุรี

## Abstract

This research article aimed: 1. To examine the level of job performance motivation among personnel at Chanthaburi Provincial Prison; 2. To investigate the relationship between the Five Principles of Ariyavaddhi 5 and job performance motivation among the personnel; and 3. To propose guidelines for applying Buddhist principles to enhance job performance motivation among personnel at Chanthaburi Provincial Prison. This study employed a mixed-methods research design. Quantitative data were collected from a sample of 70 participants using a questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.947. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The qualitative data were obtained through in-depth interviewing 10 key informants.

The findings revealed that: 1. The overall level of motivation based on the Five Principles of Ariyavaddhi among prison personnel was high. Among the dimensions, Sīla, morality, showed the highest mean, followed by Samādhi, concentration, Sati, mindfulness and Paññā, wisdom, respectively. 2. There was a relatively strong positive correlation between the five principles of Ariyavaddhi and personnel motivation overall. When considered by dimension, the five principles of Ariyavaddhi were positively correlated with recognition needs, social needs, physiological needs, self-actualization needs, and safety needs, with statistically significant level at  $p = .01$ . 3. The proposed guidelines for applying Buddhist principles to enhance job performance motivation focused on five areas: physiological needs, safety needs, social needs, recognition needs, and self-actualization needs. These were integrated with the five principles of Ariyavaddhi,



namely: 1. Sattha, faith, 2. Sila, morality, 3. Sati, mindfulness, 4. Samadhi, concentration, and 5. Panna, wisdom. This integration of Buddhist principles with organizational management was appropriate and effective in fostering continuous work motivation among personnel and contributed to sustainable organizational development.

**Keywords:** The Five Principles of Ariyavaddhi; Job Performance Motivation; Prison Personnel; Chanthaburi Provincial Prison

## บทนำ

แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในทุกสายงาน โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐและหน่วยงานที่มีพันธกิจต่อสังคม เช่น ระบบราชทัณฑ์ เพราะแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้พนักงานทำงานได้เต็มความสามารถ. แรงจูงใจสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทหลัก คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic) ที่เกิดจากความพึงพอใจในตนเอง และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) ที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอก อาทิ ผลตอบแทนหรือรางวัล ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และการตัดสินใจทำงานของเจ้าหน้าที่ (Nickerson, 2025). นักวิจัยอย่าง เอิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ที่แบ่งแรงจูงใจออกเป็นกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ในลักษณะที่กระตุ้นความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน ที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจในงาน. การทำความเข้าใจความแตกต่างของปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารออกแบบระบบแรงจูงใจที่มีประสิทธิผลสำหรับองค์กรราชการได้ดียิ่งขึ้น เช่น การสร้างโอกาสพัฒนาอาชีพ และยอมรับผลงานเพื่อเสริมแรงจูงใจภายใน พร้อมจัดสภาพแวดล้อม และสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันความไม่พอใจของบุคลากร

สภาพแวดล้อมการทำงานในเรือนจำมีความเสี่ยงสูงทั้งด้านกายภาพ และจิตใจที่ส่งผลต่อตัวบุคลากร เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องควบคุมดูแลผู้ต้องขังที่มีพฤติกรรมหลากหลาย บางรายอาจมีความรุนแรงหรือปัญหาทางจิตวิทยา ซึ่งทำให้เกิดแรงกดดัน และความวิตกกังวลสูง ยิ่งไปกว่านั้น เรือนจำยังมีพื้นที่คับแคบ อุปกรณ์ความปลอดภัยไม่เพียงพอ และภาระงานจำนวนมากเกินควร ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้บุคลากรเกิดความเครียดจากการทำงานจนบางส่วนรู้สึกขาดแรงจูงใจ เกิดความท้อแท้ และหมดไฟในการทำงานได้ (กนกวรรณ ทองคำ, 2561) ในบริบทของเรือนจำจังหวัดจันทบุรี ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความกดดันสูง ทั้งด้านความปลอดภัย และการควบคุมดูแล



ผู้ต้องขัง ยิ่งทำให้การรักษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่เป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง และรักษาประสิทธิภาพของระบบราชทัณฑ์โดยรวมไว้ได้

บุคลากรนั้นเป็นทรัพยากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะส่วนบุคคล ซึ่งหน่วยงานมีความจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร พุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานในระยะยาว นอกจากนี้มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2566)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้มีหลายด้าน เช่น ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน และภายนอก รวมถึงทฤษฎีงานสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จ และความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อการเกิดแรงจูงใจ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ในส่วนของแนวคิดพุทธธรรม หลักอริยวัฑฒิ 5 (ศรัทธา ศีล สติ สมาธิ ปัญญา) ได้นำมาใช้เพื่อพัฒนาความมั่นคงทางจิตใจ และจริยธรรมในการทำงานซึ่งจะเสริมสร้างวินัยและความรับผิดชอบของบุคลากร งานวิจัยก่อนหน้านี้ประยุกต์หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อสร้างแรงจูงใจในองค์กรเผยว่าการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์กับการบริหารองค์กรช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงาน และปรับทัศนคติของบุคลากรได้ดี การผนวกหลักศรัทธา และศีลช่วยสร้างความเชื่อมั่นในคุณค่าและบทบาทของตน ขณะที่สติ สมาธิ และปัญญาช่วยให้บุคลากรมีความตระหนักรู้ และคิดวิเคราะห์อย่างรอบคอบในสถานการณ์กดดัน ทั้งนี้แนวคิดทั้งหมดชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจร่วมกับหลักพุทธธรรมอาจเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี และความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยวัฑฒิ 5 กับแรงจูงใจดังกล่าว พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานอย่างเหมาะสม การศึกษานี้หวังว่าจะช่วยเชื่อมโยงทฤษฎี และบริบทจริงของการทำงานราชทัณฑ์ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี เพื่อนำไปสู่คำตอบ และแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบท และความต้องการขององค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี



2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยวัฑฒิ 5 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการโดยศึกษาจากแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันองค์ความรู้

### 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรในการวิจัยคือ ได้แก่ บุคลากรของเรือนจำจังหวัดจันทบุรี จำนวน 84 คน (กรมราชทัณฑ์, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Taro Yamane (สุรพล สุยะพรหม และสุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ, 2553) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 70 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้คัดเลือก และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป นักวิชาการผู้มีส่วนประสพการณ์ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 2 คน ผู้บริหารเรือนจำจังหวัดจันทบุรี จำนวน 6 คน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และทดสอบความเชื่อมั่นโดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 ท่าน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) อยู่ในระดับเชื่อถือได้

เครื่องมือเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured In-depth Interview Guide) ที่ผ่านการตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจำนวน 70 ชุด ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างด้วยวิธีการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้



1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยคำนึงพิจารณาถึงรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและจัดทำแบบสัมภาษณ์ให้มีความเหมาะสม ครอบคลุม
4. จัดทำแบบสัมภาษณ์ให้สอดคล้อง และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ในการจัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สำหรับนำไปวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลในการวิจัยอย่างเป็นระบบ

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 67.10 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 55.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.40 ส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 37.10 โดยมีผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. แรงจูงใจตามหลักหลักอริยวัฑฒิ 5 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี มีผลการวิจัยดังแสดงในตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจตามหลักหลักอริยวัฑฒิ 5 ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม

(n=70)

| หลักอริยวัฑฒิ 5                                          | ระดับการปฏิบัติ |             |            |
|----------------------------------------------------------|-----------------|-------------|------------|
|                                                          | $\bar{X}$       | S.D.        | แปลผล      |
| 1. ด้านศรัทธา ความเชื่อมั่นในความดี                      | 3.82            | 0.56        | มาก        |
| 2. ด้านศีล ความประพฤติ ปฏิบัติดี มีวินัย                 | 4.06            | 0.69        | มาก        |
| 3. ด้านสติ ความตระหนักรู้                                | 3.86            | 0.60        | มาก        |
| 4. ด้านสมาธิ การมีสมาธิ และจิตใจที่สงบ                   | 3.95            | 0.64        | มาก        |
| 5. ด้านปัญญา การรู้แจ้งในความจริง ช่วยให้มองเห็นความจริง | 3.75            | 0.71        | มาก        |
| <b>ภาพรวม</b>                                            | <b>3.89</b>     | <b>0.54</b> | <b>มาก</b> |



จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แรงงูใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านศีล ความประพฤติ ปฏิบัติดี มีวินัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.69) รองลงมา ด้านสมาธิ การมีสมาธิ และจิตใจที่สงบ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.64) ด้านสติ ความตระหนักรู้ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.60) ด้านศรัทธา ความเชื่อมั่นในความดี ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D. = 0.56) และด้านปัญญา การรู้แจ้งในความจริง ช่วยให้มองเห็นความจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.75$ , S.D. = 0.71)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยวัฑฒิ 5 กับแรงงูใจของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยวัฑฒิ 5 กับแรงงูใจของบุคลากรของเรือนจำจังหวัดจันทบุรี

(n=70)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์                                | ตัวแปรตาม                                         |                             |                               |                            |                             |                                   |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
|                                                          | แรงงูใจของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม | 1. ด้านความต้องการทางกายภาพ | 2. ด้านความต้องการความปลอดภัย | 3. ด้านความต้องการทางสังคม | 4. ด้านความต้องการการยอมรับ | 5. ด้านความต้องการการบรรลุศักยภาพ |
| ตัวแปรอิสระ                                              |                                                   |                             |                               |                            |                             |                                   |
| หลักอริยวัฑฒิ 5 โดยภาพรวม                                | .802**                                            | .732*                       | .413**                        | .736**                     | .765**                      | .559**                            |
| 1. ด้านศรัทธา ความเชื่อมั่นในความดี                      | .844**                                            | .412**                      | .350**                        | .662**                     | .585**                      | .422**                            |
| 2. ด้านศีลความประพฤติ ปฏิบัติดี มีวินัย                  | .831**                                            | .789**                      | .437**                        | .594**                     | .738**                      | .566**                            |
| 3. ด้านสติ ความตระหนักรู้                                | .837**                                            | .669**                      | .377**                        | .260**                     | .462*                       | .401**                            |
| 4. ด้านสมาธิ การมีสมาธิ และจิตใจที่สงบ                   | .809**                                            | .666**                      | .403**                        | .670**                     | .669*                       | .518**                            |
| 5. ด้านปัญญา การรู้แจ้งในความจริง ช่วยให้มองเห็นความจริง | .899**                                            | .872**                      | .716**                        | .828**                     | .908**                      | .634**                            |

\*\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 2 พบว่าความสัมพันธ์หลักหลักอริยวัฑฒิ 5 กับแรงจูงใจของบุคลากรเรือนจำ จังหวัดจันทบุรี ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับที่ค่อนข้างสูง กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยบูรณาการเข้ากับหลักอริยวัฑฒิ 5 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกค่อนข้างสูง  $R=0.802^{**}$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หลักอริยวัฑฒิ 5 กับด้านความต้องการทางกายภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกมาก  $R=0.732^{**}$  ด้านความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกมาก  $R=0.413^{**}$  ด้านความต้องการทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกมาก  $R=0.736^{**}$  ด้านความต้องการยอมรับ มีความสัมพันธ์เชิงบวกมาก  $R=0.765^{**}$  ด้านความต้องการการบรรลุศักยภาพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกมาก  $R=0.559^{**}$  หลักอริยวัฑฒิ 5 มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจของบุคลากรเรือนจำ จังหวัดจันทบุรี ค่า  $P=0.01$  โดยมีความสัมพันธ์ในระดับที่ค่อนข้างสูง จึงยอมรับสมมุติฐาน

3. แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเรือนจำ จังหวัดจันทบุรี โดยเน้นการประยุกต์สร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากร 5 ด้าน ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการบรรลุศักยภาพ จากโดยใช้หลักอริยวัฑฒิ 5 ประกอบด้วย 1. ศรัทธา ความเชื่อมั่นในความดี มีความอดทน 2. ศีล ความประพฤติดี มีวินัย เลี่ยงชีพสุจริต มีความประพฤติดี และมีระเบียบวินัยใน 3. สติ ความตระหนักรู้ในปัจจุบัน การตั้งจิตมั่น มีความตระหนักรู้ สามารถพิจารณาการทำงานได้อย่างรอบคอบ 4. สมาธิ การมีสมาธิ และจิตใจที่สงบ มีความตั้งมั่นมีจิตใจที่สงบ และสามารถใช้ชีวิตโดยไม่ย่อท้อต่อ 5. ปัญญา การรู้แจ้งในความจริง มองเห็นความจริง มีความรู้มีความสามารถในงานที่ปฏิบัติ และสามารถแยกแยะมองเห็นปัญหาได้อย่างชัดเจน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับการประยุกต์ใช้แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านของหลักอริยวัฑฒิ 5 อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ศรัทธา ศีล สติ สมาธิ และปัญญา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีความเชื่อมั่นในบทบาทหน้าที่ มีความอดทน สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาได้ มีวินัยและยึดมั่นในระเบียบแบบแผน ตลอดจนมีสติรู้เท่าทันสถานการณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ดี และสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพัฒน์ กิตติกรมย์สันต์ (2566) ที่พบว่าการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมและหลักภavana 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม จึงสอดคล้องกับระดับการพัฒนาการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังของเจ้าหน้าที่เรือนจำ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับงานของพระมหาสิทธิชัย ชยสิทธิ และคณะ (2568) ที่พบว่าปัจจัยด้านกระบวนการเรียนรู้

การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการพัฒนาปัญญา มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน อย่างไรก็ตาม ความแตกต่างที่สำคัญคือ งานวิจัยดังกล่าวมุ่งเน้นบริบททางการศึกษาและการปฏิบัติธรรม ขณะที่การวิจัยครั้งนี้นำหลักอริยวัฑฒ 5 มาประยุกต์ใช้ในบริบทขององค์กรราชทัณฑ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับความกดดัน ความเสี่ยง และความท้าทายสูง ดังนั้นผลการวิจัยจึงสะท้อนให้เห็นว่าการบูรณาการหลักพุทธธรรมไม่เพียงแต่ส่งเสริมการพัฒนาจิตใจในเชิงส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างแรง

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมตามแนวอริยวัฑฒ 5 กับแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการนำหลักพุทธธรรมมาใช้มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีศรัทธาในคุณค่าของงาน มีความประพฤติดีตามหลักศีล มีสติในการรับรู้ และควบคุมตนเอง มีสมาธิในการทำงาน และมีปัญหาในการพิจารณาแก้ไข ปัญหา ย่อมส่งผลให้เกิดแรงขับเคลื่อนภายในที่มั่นคง และต่อเนื่องอันเป็นพื้นฐานสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเชิงเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของวราพร องค์กรลอย และคณะ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขัง ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และความคิด ส่งเสริมการมีวินัย ความสงบ และการรู้เท่าทันตนเอง นอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานของนวรรตน์ ไกรสร และคณะ (2563) ที่ใช้หลักอริยวัฑฒ 5 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ โดยเน้นความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม แต่แตกต่างกันในแง่ของกลุ่มเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ กล่าวคืองานวิจัยนี้มุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ขณะที่งานดังกล่าวเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิต

3. ในส่วนของการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าสามารถบูรณาการเข้ากับความต้องการพื้นฐานของบุคลากรได้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม การยอมรับ และการบรรลุศักยภาพ โดยใช้หลักอริยวัฑฒ 5 เป็นแกนสำคัญในการพัฒนา กล่าวคือ ศรัทธาช่วยเสริมสร้างกำลังใจและความมุ่งมั่น ศีลช่วยสร้างวินัยและความรับผิดชอบ สติช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ และลดความเครียด สมาธิช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และปัญญาช่วยให้สามารถตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของโยตะ ชัยวรมันกุล และคณะ (2565) และวิภา แดงไทย (2560) ที่พบว่าการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนาใน

ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย  
ที่มา: นฤมล โพธิขำ

จากแผนภาพสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ได้ดังนี้

จากภาพจะเห็นได้ 2 ส่วน คือ หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เรือนจำจันทบุรี

หลักอริยวัฑฒ 5 เป็นปัจจัยในการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1. ศรัทธา ความเชื่อมั่นในความดี การทำงานด้วยใจ ความเชื่อมั่นในความดีความถูกต้อง และศรัทธาของอาชีพ 2. ศีล ความประพฤติดี มีวินัย เลี้ยงชีพสุจริต บุคลากรมีวินัยในการทำงาน ไม่เอารัดเอาเปรียบ 3. สติ ความตระหนักรู้ในปัจจุบัน การตั้งจิตมั่น มีความระมัดระวัง รอบคอบในการปฏิบัติงาน 4. สมาธิ การมีจิตตั้งมั่น และจิตใจที่สงบ ความตั้งมั่นไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรบกวน 5. ปัญญา การรู้แจ้งในความจริง บุคลากรที่มีปัญญามองเห็นความจริงของสถานการณ์ในเรือนจำได้อย่างรอบด้าน ในส่วนของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นผลจากการบริหารจัดการโดยใช้หลักพุทธธรรมเป็นเงื่อนไขในการประยุกต์ใช้กับการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ความต้องการทางกายภาพ บุคลากรเรือนจำยังคงต้องการความมั่นคงพื้นฐานในการดำรงชีวิต 2. ความต้องการความปลอดภัย การทำงานในเรือนจำมักเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง 3. ความต้องการทางสังคม ภายใต้ภารกิจที่เคร่งครัดและเปี่ยมด้วยระเบียบวินัย ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นพลังสำคัญในการประคับประคองจิตใจ 4. ความต้องการการยอมรับเมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา 5. ความต้องการการบรรลุศักยภาพในระดับสูงสุดของความต้องการ บุคลากรเรือนจำมีความปรารถนาที่จะเติบโตทั้งในวิชาชีพ และในเชิงจิตวิญญาณ โดยมีการกำหนดเป้าหมายในอาชีพอย่างชัดเจน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเรือนจำจังหวัดจันทบุรี” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย ดังต่อไปนี้

1. เรือนจำจังหวัดจันทบุรีควรมีนโยบายเกี่ยวกับการจัดสถานที่ให้เพียงพอสำหรับผู้มาขอรับบริการ เช่น ห้องน้ำ ควรถูกสุขลักษณะ สะอาด และควรมีการจัดป้ายบอกทางตามจุดต่างๆ ให้เหมาะสม และเพียงพอมากกว่านี้

2. เรือนจำจังหวัดจันทบุรีควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา ปรับปรุง การให้เป็นหน่วยงานที่มีการให้บริการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งเน้นในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน



3. เรือนจำจังหวัดจันทบุรี ควรมีการกำหนดนโยบายการนำหลักพุทธธรรม มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน หรือหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเน้นการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการให้บริการส่งเสริมความเต็มใจ กระตือรือร้น และความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ควบคู่ ทักษะการสื่อสารที่เหมาะสม

2. ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลด ขั้นตอนการให้บริการ และสนับสนุนแรงจูงใจผ่านความสะดวก รวดเร็ว และผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งด้านร่างกาย และจิตใจโดยบูรณาการ หลักพุทธธรรม เช่น อิทธิบาท 4 เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในอย่างยั่งยืน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัย และกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงลึกเพื่อ พัฒนาแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทองค์กร

2. ควรศึกษาการเปรียบเทียบรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจระหว่างภาครัฐ และเอกชน เพื่อนำแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร

3. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอื่น เช่น สาราณียธรรม 6 และพละ 4 เพื่อบูรณาการในการเสริมสร้างแรงจูงใจ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร

4. ควรทบทวนข้อเสนอแนะให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านแรงจูงใจของการวิจัยเพื่อ ลดความคลาดเคลื่อนจากเนื้อหาที่ไม่ตรงประเด็น และยกระดับคุณภาพงานวิจัย

#### เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ทองคำ. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์*. กรุงเทพฯ: ศึกษากรณีเรือนจำพิเศษ.
- กรมราชทัณฑ์. (2567). *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมาตรการปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2569, จาก <https://main.correct.go.th>.
- วรารพร องค์กรลอย และคณะ. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ผู้ต้องขังในเรือนจำจังหวัดนนทบุรี. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 6(2), 1-14.
- วิภา แดงไทย. (2560). *การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2*. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- นวรรตน์ ไกรษร และคณะ. (2563). การเสริมสร้างคุณค่าชีวิตผู้สูงอายุด้วยหลักอริยวัฑฒิ 5. *วารสารวิชาการเซนต์จอห์น*, 23(33), 149-162.
- พระมหาสิทธิชัย ขยสิทธิ และคณะ. (2568). การสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในการสร้างสุขของนิสิต มจร วิทยาเขตแพร่. *วารสาร มจร.โกศัยปริทรรศน์*, 1(42), 91-103.
- โยตะ ชัยวรมันกุล และคณะ. (2564). *พุทธนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชน* (รายงานการวิจัย). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี.
- ระพีพัฒน์ กิตติภิรมย์สันต์. (2566). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งช้าง อำเภอทุ่งช้าง จังหวัดน่าน* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *รายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุรพล สุธะพรหม และสุทธิรักษ์ ศรีจันทร์เพ็ญ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อดิเทพ ภิญาเกษม. (2565). *การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของกรมชลประทานโดยการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม* (ดุขฎิณิพนธ์ปรัชญาดุขฎิบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Herzberg, Frederick et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.