



# วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์

JGSR Journal of Graduate Saket Review

ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๑

มกราคม-เมษายน ๒๕๖๘

ISSN 2630 - 0648 (ONLINE)

Vol.10 No.1

January-April 2025

ISSN 2630 - 0648 (ONLINE)





---

Journal of วารสาร  
Graduate บัณฑิต  
Saket สากेत  
Review ปรีถรรศน์

ISSN 2630-0648 (ONLINE)

---

Vol.10 No.1 January – April 2025

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2568

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1

มกราคม - เมษายน 2568

Journal of Graduate Saket Review Vol. 10 No. 1

January – April 2025

จัดทำโดย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

252 หมู่ที่ 4 ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170 โทรศัพท์ 092-746 7383, 081-739 1811





# วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์

## Journal of Graduate Saket Review

ISSN 2630-0648 (ONLINE)

ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2568 Vol.10 No.1 January – April 2025

ISSN 2630-0648 (Online)

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ เป็นวารสารวิชาการราย 4 เดือน ปีละ 3 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน, ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม และ ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม ดำเนินการโดยบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

### ● วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา ศิลปศาสตร์ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 3 ท่าน ตอบบทความ โดยผู้ทรงคุณวุฒิจะไม่ทราบข้อมูลของผู้ส่งบทความ (Double-Blind) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ อย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์

**The Journal of Graduate Saket Review** is an academic journal published thrice a year (1<sup>st</sup> issue January-April, 2<sup>nd</sup> issue May-August, 3<sup>rd</sup> September-December). It aims to promote research and disseminate academic and research articles for researchers, academicians, lecturers and graduate students. The Journal focuses on Buddhism, Liberal Arts Political Science and Public Administration and Interdisciplinary of Humanities and Social Sciences. All the articles published are peer-reviewed by at least three experts. The articles are in both Thai and English.

The articles, submitted for The Journal of Graduate Saket Review, should not be previously published or under consideration of any other journals. The author should



carefully follow the submission instructions of The Journal of Graduate Saket Review including the reference style and format.

Views and opinions expressed in the articles published by The Journal of Graduate Saket Review are of responsibility by such authors but not the editors and do not necessarily reflect those of the editors.

- **กำหนดออกเผยแพร่**

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - เมษายน

ฉบับที่ 2 เดือน พฤษภาคม - สิงหาคม

ฉบับที่ 3 เดือน กันยายน - ธันวาคม

- **อัตราค่าธรรมเนียม**

ตีพิมพ์บทความละ 4,000 บาท

- **เจ้าของ**

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- **Owner**

Graduate School Roi Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

- **สำนักงาน**

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 252 หมู่ที่ 4 ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170

โทร. 093-560 5908, 081-739 1811

<http://www.roiet.mcu.ac.th>

Email : roietjournal@gmail.com

- **Officer**

Graduate School Roi Et Buddhist College

Mahachulalongkornrajavidyalaya University 252 M.4 , Niwet, Thawutburi,

Roi-Et, Thailand, 45170

Tel: 093-560 5908, 081-739 1811

<http://www.roiet.mcu.ac.th>

Email : roietjournal@gmail.com



## ● ที่ปรึกษา (Advisors)

อธิการบดี	Rector
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	Vice-Rector for Administration
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	Vice-Rector for Academic Affairs
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป	Vice-Rector for General Affairs
รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	Vice-Rector for Planning and Development
รองอธิการบดี วิทยาเขตขอนแก่น	Vice-Rector of MCU
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	Dean, Graduate School
คณบดีคณะพุทธศาสตร์	Dean, Faculty of Buddhism
คณบดีคณะสังคมศาสตร์	Dean, Faculty of Social Sciences
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	Director, Buddhist Research Institute
พระครูสุตวรธรรมกิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์,ดร.	Phrakhrusutawarathammit, Asst.Prof.Dr.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สยามพร พันธไชย	Asst.Prof. Dr.Siamporn Phanthachai
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกานดา จันทวารีย์	Asst.Prof. Dr.Sukanda Junthavaree

## ● บรรณาธิการ (Editor)

พระวัชรคุนบัณฑิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. Phrawatcharakunbandit, Asst.Prof.Dr.

## ● ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระนัฐวุฒิ สิริจันโท,ดร. Phra Natthawut Siricando, Dr.

## ● ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.สนั่น ประเสริฐ Dr.Snan Prasert

## ● กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Phrakhrubavanapadnanabanthid, Asst. Dr. : Mahachulalongkornrajavidyalaya University  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สวนมะไฟ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
Asst.Prof.Dr.Phaitoon Suanmafai : Mahachulalongkornrajavidyalaya University



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิกุล มีมานะ	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Asst.Prof.Dr.Pikel Meemana	: Mahachulalongkornrajavidyalaya University
รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนะ ปัญญาภา	: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
Assoc. Prof. Dr. Rattana Panyapa	: Rajabhat Ubon Ratchathani University
รองศาสตราจารย์ ดร.หอมหวล บัวระภา	: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Assoc. Prof. Dr.Homhuan Buarabha	: Khon Kaen University
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Assoc. Prof. Dr.Sanya Kenaphoom	: Mahasarakham University
รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพงษ์ มีไธสง	: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Assoc. Prof.Dr.Thiraphong Meithaisong	: Mahasarakham University
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง พันธุ์จันทร์	: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Asst.Prof.Dr.Chalong Phanchan	: Mahasarakham University
ดร.สุทธินันท์ ศรีอ่อน	: มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Dr.Suddhinan Srion	: Ubon Ratchathani University
ดร.สนั่น ประเสริฐ	: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Dr.Snan Prasert	: Mahachulalongkornrajavidyalaya University

### ● ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ (Reviewers)

#### ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร.	คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ
พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ศาสตราจารย์ ดร.	คณะสังคมศาสตร์
พระครูปริยัติพัฒนบัณฑิต, รองศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระครูศรีพุทธบัณฑิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระครูภาวนาโพธิคุณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระครูสุธีคัมภีร์ญาณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระครูสุตวรธรรมกิจ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
พระมหาไยธิน โยธิโก, รองศาสตราจารย์ ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระมหาพิสิฐ วิสิฐรูปญโญ, ดร.	วิทยาเขตขอนแก่น
พระพลากร สุ่มงค์โล, ดร.	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด



ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง	คณะสังคมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพล สุยะพรหม	คณะสังคมศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. เอกฉันท จารุเมธีชน	วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
รองศาสตราจารย์ ดร. ประพันธ์ ศุภษร	บัณฑิตวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พรรษา	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชาญชัย อวดศรี	วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิน ทองปั้น	วิทยาเขตขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จักรพันธ์ วงศ์พรพวิณ	วิทยาเขตขอนแก่น

**ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย**

ศาสตราจารย์ ดร. เตือน คำดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร. ยุภาพร ยุภาค	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร. สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร. ภัคดี โพธิ์สิงห์	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร. อุดม พิริยะสิงห์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. หอมหวล บั้วระภา	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองศาสตราจารย์ ดร. รัตนะ ปัญญาภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร. โสวิทย์ บำรุงภักดิ์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร. อธิระพงษ์ มีไธสง	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา เวียงเสนา	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชาติ ชาญวิจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญมี โทท่า	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีดี ทูมเมฆ	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
พระมหาพงศ์ทราทิตย์ สุธีโร,ดร	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.กุสุมา สุ่มมาตร์	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.ชูเกียรติ ผลาผล	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
ดร.ธวัชชัย ดุลยสุจริตกุล	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

-----

## บทบรรณาธิการ

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์เป็นวารสารวิชาการที่ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า รวบรวมองค์ความรู้ในมิติทางด้านพระพุทธศาสนา และพุทธนวัตกรรม

วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ได้ดำเนินการนำองค์ความรู้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ค้นคว้าวิจัยจากหลายกลุ่มสาขาวิชา ซึ่งได้ผ่านการกลั่นกรอง พิจารณ์ จากผู้ทรงคุณวุฒิที่ทรงความรู้ เพื่อให้ได้คุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ ทางกองบรรณาธิการได้ดำเนินงานพัฒนาวารสารอยู่ตลอด ปรับปรุงระบบงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน ปัจจุบันได้พัฒนาสู่การเป็นวารสารที่ได้มาตรฐานของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) กลุ่มที่ 2 ซึ่งฉบับนี้เป็นปีที่ 10 ฉบับที่ 1 เผยแพร่ระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน 2568

กองบรรณาธิการวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินบทความที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้บทความนั้นได้คุณภาพพร้อมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้เขียนบทความ กองบรรณาธิการขอเชิญผู้สนใจได้ส่งบทความมาตีพิมพ์ที่วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ ตามรายละเอียดที่อยู่ท้ายเล่ม หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อันจะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาวารสารให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ทางกองบรรณาธิการวารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์ขอน้อมรับด้วยความยินดี และขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พระวัชรคุณบัณฑิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

บรรณาธิการ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ สารบัญ	ฉ ช
วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมดั้งเดิมสู่อำนาจนิยมดิจิทัล Traditional Authoritarian Political Culture To Digital Authoritarianism พิทยพล กองพงษ์, พระครูสิทธิธรรมาภรณ์, พระมหาสุคดี ชยวุฑฺโฒ	1
พรหมวิหารธรรม: พุทธจิตวิทยาเพื่อการบริหารงานบุคคลในองค์กร Brahmavihārādharmā: Buddhist Psychology for Human Resource Management in Organizations ธนศักดิ์ พรทัตพัสสาร, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, วิชชุดา ฐิติโชติรัตนนา, พระครูสุตวธธรรมกิจ	10
บทบาทสถานพยาบาลไทยในอินเดียช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 The Role of Thai Healthcare Facilities in India During The COVID-19 Crisis พระครูวชิรโพธิวิเทศ (สงกรานต์ กิตติวิโส), สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, สุวัฒน์ รักขันโท, พระครูสุตวธธรรมกิจ	22
พุทธวิธีการดับทุกข์ Buddhist Methods for Alleviating โชติกา ชัยชนะ, สมเดช นามเกต	33
การสื่อสารเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต Buddhist Communication to Improve Quality of Life พระมหาสุระชาติ สิริเตโช (สีด้า), สมเดช นามเกต	45
การจัดการระบบนิเวศเชิงพุทธแบบบูรณาการ Integrated Buddhist Ecosystem Management พระครูโสมนัสบัณฑิต ปณฺชิตโต (ศรีหาบง), พระครูพิศาลสารบัณฑิต	57
ศึกษาสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารองค์การ Study of Seven virtues of a Gentleman and Organizational Administration พระครูวินัยธรกรวีร์ สุรปญฺโญ (พรหมहितร), สมเดช นามเกต	67



<b>การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักขราวาธรรม 4 ในสังคมไทยปัจจุบัน</b>	<b>79</b>
The Development of Quality of Life According to The Four Layperson's Precepts in Contemporary Thai Society <i>พระครูโสมนัสบัณฑิต ปณฺธิโต (ศรีหาบง), สมเดช นามเกต</i>	
<b>อนุสติ 10 กับการทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบัน</b>	<b>92</b>
The Ten Recollections and Cultivating a Happy Mind in The Present <i>พระมหาจันท์ ธมฺมวิริโย (สีลาไหล), สมเดช นามเกต</i>	
<b>การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปฏิจจสมุปปาท</b>	<b>103</b>
Improving The quality of Life According To The Principles of Paticcasamuppaāda <i>พระใบฎีกาผาด ผาสุโก (ดาวเรือง), สมเดช นามเกต</i>	
<b>กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยและเผด็จการ</b>	<b>113</b>
Political Interest Groups in Democracies and Dictatorships <i>พระครูปริยัติมงคลบัณฑิต, พระมหาอานนท์ อคฺคปญฺโญ, พระมหาสถิตย์ สุทธิมน</i>	
<b>การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโนนหันนาหนองทุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5</b>	<b>125</b>
Personnel Administration in The 21st Century Based on The Four Brahmavihāra of School Administrators in the Non Han Na Nong Thum Network under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5 <i>ฉกาจ จาริรัตน์</i>	
<b>การพัฒนาแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครูตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1</b>	<b>139</b>
The Development of a Supervision Model to Enhance Teachers'Abilitiesin Active Learning Management Based on the School as Learning Community Concept Under Roi Et Primary Educational Service Area Office 1 <i>วัลย์พร อ่อนพฤษ์ภูมิ</i>	
<b>การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่</b>	<b>154</b>
The Development of Learning Activities by CMRU Teaching Model for Students according in Bachelor of Education Program of Chiang Mai Rajabhat University <i>ทิพย์เกสร กำปนาท</i>	



**การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซิ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 167**

Public Participation in Health Prevention and Treatment Activities of Ban Song Subdistrict Health Promotion Hospital, Nong Kaeo Subdistrict, Mueang District, Roi Et Province

*นิติรัก วรรณาม, พระครูสุตวธรรมกิจ, สยามพร พันธไชย, สุกานดา จันทร์ทวารีย์*

**การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี 178**

Human Resource Management Based on Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation Under Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization

*วินิจชัย ทองทิพย์, เมธา โชติชัยพงศ์*

**การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จอน จังหวัดน่าน 196**

Application of Papanikadhamma Principles to Develop The Efficiency of Performance of Duties of Village Headmen and Sub-District Headmen in Mae Charim District, Nan Province

*ประธาน ครองสิงห์, พระครูสุตมันตบัณฑิต, วรปรัชญ์ คำพงษ์*



# วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมดั้งเดิมสู่อำนาจนิยมดิจิทัล

## Traditional Authoritarian Political Culture To Digital Authoritarianism

พิทยพล กองพงษ์

Phittayaphon Kongphong

พระครูสิทธิธรรมารักษ์

Phrakhrusitthithammaporn

พระมหาสุตใจ ชยวฑูโต

Phramaha Sudjai Chayawutto

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Loei Buddhist College

Email: Kongphong.p@gmail.com

(Received: March 14, 2025/ Revisec: April 23, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมดั้งเดิมสู่อำนาจนิยมดิจิทัล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อรูปแบบการปกครองและเสถียรภาพของรัฐ โดยวัฒนธรรมทางการเมืองหมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน ในระบอบอำนาจนิยม วัฒนธรรมนี้ถูกกำหนดโดยโครงสร้างอำนาจรวมศูนย์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมน้อย

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมอำนาจนิยม ได้แก่ อำนาจรวมศูนย์ การเคารพเชื่อฟังผู้มีอำนาจ การควบคุมข้อมูลข่าวสาร การใช้ความรุนแรงและการข่มขู่ และการขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง ลักษณะเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างมากต่อสังคม เช่น การละเมิดสิทธิมนุษยชน ความไม่มั่นคงทางการเมือง การทุจริต และคอร์รัปชัน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ล่าช้า และการสร้างความหวาดกลัว

วัฒนธรรมทางการเมืองของไทยมีลักษณะเฉพาะที่ได้รับอิทธิพลจากประวัติศาสตร์ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองและทิศทางการพัฒนาระบบประชาธิปไตย การทำความเข้าใจต่อผลกระทบของวัฒนธรรมอำนาจนิยมจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่เป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ลักษณะสำคัญ; ผลกระทบของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยม; วัฒนธรรมทางการเมือง; อำนาจนิยม



## Abstract

This article aims to study authoritarian political culture which is an important factor affecting the form of governance and the stability of the state. Political culture refers to the values, beliefs and political behaviors of the people. In an authoritarian regime, this culture is determined by a centralized power structure which results in little public participation

The main characteristics of authoritarian culture include centralized power, deference to authority, control of information, the use of violence and intimidation, and the lack of political participation. These characteristics have a significant impact on society, such as human rights violations, political instability, corruption and corruption, slow economic and social development, and the creation of fear

Thai political culture has specific characteristics that are influenced by history, society and economy, which affect political behavior and the direction of democratic development. Understanding the impact of authoritarian culture will help to change towards a more democratic society

**Keywords:** Keyfeatures; Theimpact of authoritarian politicalculture; politicalculture; Authoritarianism

## 1. บทนำ

วัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของสังคมการเมืองกับสังคมการเมืองในเชิงจิตวิทยา โดยวัฒนธรรมทางการเมืองใดที่สังคมการเมืองต้องการก็มักถูกปลูกฝังให้เป็นความคิด, อุดมการณ์, ความเชื่อ ฯลฯ ของสมาชิกในสังคมการเมืองนั้นๆ ดังนั้นวัฒนธรรมทางการเมืองจึงเป็นความคิด, อุดมการณ์, ความเชื่อ ฯลฯ ที่ขึ้นตรงกับกระบวนการสร้างความคิด, อุดมการณ์, ความเชื่อ ฯลฯ จากสถาบันในทางการเมืองต่าง ๆ ที่แปรผันต่างกันไปตามแต่ละสังคมการเมืองวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นมโนทัศน์ที่สำคัญในสาขาวิชาการพัฒนาการเมือง ซึ่งเป็นสาขาวิชาในทางรัฐศาสตร์ วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมเป็นผลผลิตของความรู้ ความคิด และความเชื่อทางการเมืองที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านกระบวนการกล่อมเกลாதงสังคม หรือกระบวนการกล่อมเกลาทงการเมือง ซึ่งประกอบด้วยสถาบันหลักที่สำคัญ ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันการเมืองการปกครอง และสถาบันสื่อมวลชน สถาบันสันตนาการบ้านเทิงคดีต่างๆ ซึ่งวัฒนธรรมจะมีอยู่เฉพาะสังคมมนุษย์เท่านั้น ไม่ว่าจะกลุ่มใดพวกใดล้วนมีวัฒนธรรมทั้งสิ้น

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยม สามารถระบุได้หลายประการ ประการแรก เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการเคารพอำนาจและความมั่นคงของรัฐมากกว่าสิทธิและเสรีภาพของประชาชน (Huntington, 1991) โครงสร้างทางการเมืองมักถูกควบคุมโดยชนชั้นนำหรือกลุ่มผู้มีอำนาจที่ใช้กลไกของรัฐในการรักษาความมั่นคงและลดทอนบทบาทของฝ่ายค้าน (Diamond, 2002)



ประการที่สอง วัฒนธรรมนี้มักส่งเสริมแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อผู้นำมากกว่าหลักนิติรัฐ ซึ่งทำให้เกิดการบริหารประเทศที่ขาดความโปร่งใสและความรับผิดชอบ (Levitsky & Way, 2010)

ผลกระทบของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมมีความหลากหลายและส่งผลกระทบในระยะยาวต่อสังคมและระบบการเมืองโดยรวม ประการแรก วัฒนธรรมนี้สามารถนำไปสู่การลดลงของเสรีภาพทางการเมืองและสิทธิมนุษยชน เนื่องจากรัฐมักใช้มาตรการที่เข้มงวดเพื่อรักษาอำนาจ (Schedler, 2013) ประการที่สอง การขาดกลไกการตรวจสอบและถ่วงดุลทำให้เกิดปัญหาการทุจริตและการใช้อำนาจโดยมิชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของรัฐบาลและเศรษฐกิจของประเทศ (Rose, 2015) ประการที่สาม การปิดกั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายของรัฐอาจทำให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ประชาชนและเพิ่มโอกาสในการเกิดความขัดแย้งทางสังคม (Gandhi & Przeworski, 2007)

จากการวิเคราะห์ข้างต้น บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยม รวมถึงผลกระทบต่อระบบการเมืองและสังคม โดยอาศัยกรอบแนวคิดทางรัฐศาสตร์ เพื่อทำความเข้าใจถึงบทบาทของวัฒนธรรมทางการเมืองในบริบทของรัฐที่มีลักษณะอำนาจนิยม และพิจารณาความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาไปสู่ระบบการเมืองที่เปิดกว้างมากขึ้น

## 2. ความหมายของ “วัฒนธรรมทางการเมือง”

วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของประชาชนที่มีต่อระบบการเมือง โดยนักวิชาการไทยและนักวิชาการต่างชาติได้ให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

สมบัติ จันทรวงศ์ (2559) วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง ระบบความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ และแบบแผนพฤติกรรมทางการเมืองที่สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ การตีความ และการตอบสนองต่อปรากฏการณ์ทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างพลเมืองกับรัฐบาล และมีอิทธิพลต่อเสถียรภาพทางการเมืองและกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองในสังคมนั้น ๆ

ลิขิต ธีรเวคิน (2560) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง แบบแผนของทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมทางการเมืองที่สมาชิกในสังคมมีต่อระบบการเมือง กระบวนการทางการเมือง และบทบาทของตนเองในทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมทางการเมืองของบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในสังคม และมีอิทธิพลต่อเสถียรภาพและพัฒนาการทางการเมืองของประเทศ

ประภาส ปิ่นตบแต่ง (2562) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง รูปแบบของทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมทางการเมืองที่สมาชิกในสังคมมีส่วนร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการเมืองของพวกเขา วัฒนธรรมทางการเมืองครอบคลุมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการเมือง บทบาทของรัฐบาล สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง รวมถึงความคาดหวังต่อกระบวนการทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองมีบทบาทสำคัญในการกำหนดลักษณะของการเมืองในแต่ละสังคม และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบททางสังคมและการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป

อภิชัย พันธเสน (2546) อธิบายว่าวัฒนธรรมทางการเมืองหมายถึงรูปแบบของทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมของประชาชนที่มีต่อการเมืองการปกครอง ซึ่งถูกหล่อหลอมโดยบริบททางประวัติศาสตร์และสังคมของประเทศนั้นๆ



เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2550) กล่าวว่า วัฒนธรรมทางการเมืองของไทยเป็นแบบผสมผสานระหว่างค่านิยมแบบอนุรักษ์นิยมและค่านิยมแบบประชาธิปไตย โดยประชาชนยังให้ความสำคัญกับระบบอุปถัมภ์และบทบาทของผู้นำทางการเมืองมากกว่ากระบวนการประชาธิปไตย

สมบุรณ์ สุขสำราญ (2555) วิเคราะห์ว่าวัฒนธรรมทางการเมืองไทยมีแนวโน้มเป็นแบบไพร่ฟ้า (Subject Political Culture) มากกว่าการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เนื่องจากประชาชนจำนวนมากยังขาดการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองอย่างแท้จริง

วรเจตน์ ภาคีรัตน์ (2560) ให้ความเห็นว่าวัฒนธรรมทางการเมืองเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาและเสถียรภาพของประชาธิปไตย หากสังคมมีวัฒนธรรมทางการเมืองที่เน้นความเป็นประชาธิปไตย ก็จะส่งเสริมให้ระบบการปกครองมีความเข้มแข็งและประชาชนมีบทบาทอย่างแท้จริง

ศิโรจน์ ผลพันธิน (2564) ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมทางการเมืองไทยในยุคปัจจุบันกำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน โดยมีแนวโน้มไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองที่มากขึ้นในกลุ่มคนรุ่นใหม่ ขณะเดียวกันก็ยังมีอิทธิพลของวัฒนธรรมการเมืองแบบอำนาจนิยมที่สืบทอดมาจากอดีต

Diamond (2019) ให้นิยาม วัฒนธรรมทางการเมือง หมายถึง ชุดของทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และแบบแผนพฤติกรรมทางการเมืองที่แพร่หลายในสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อวิถีที่ผู้คนมองและมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองมีบทบาทสำคัญในการกำหนดลักษณะของระบบการเมือง ความมั่นคงของระบอบประชาธิปไตย และประสิทธิผลของการปกครอง

Almond และ Verba (1963) ให้นิยามวัฒนธรรมทางการเมืองว่าเป็นรูปแบบของทัศนคติและแนวคิดที่ประชาชนมีต่อระบบการเมืองและบทบาทของตนเองภายในระบบนั้น

ขณะที่ Pye และ Verba (1965) อธิบายว่าวัฒนธรรมทางการเมืองสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับสถาบันทางการเมืองผ่านค่านิยมและพฤติกรรมของพวกเขา

Huntington (1991) วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดเสถียรภาพของระบอบประชาธิปไตย โดยสังคมที่มีค่านิยมสนับสนุนประชาธิปไตยย่อมมีแนวโน้มที่จะรักษาระบบนี้ไว้ได้

ในทางตรงกันข้าม Linz และ Stepan (1996) ชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมทางการเมืองสามารถเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนผ่านไปสู่ประชาธิปไตย หากประชาชนยังคงมีแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับอำนาจรวมศูนย์มากกว่าสิทธิของพลเมือง

Diamond (2002) อธิบายเพิ่มเติมว่าวัฒนธรรมทางการเมืองสามารถแบ่งออกเป็นสามประเภทหลัก ได้แก่ วัฒนธรรมการเมืองแบบพาสซีฟ (Parochial Political Culture) ซึ่งประชาชนมีความตระหนักรู้ทางการเมืองต่ำ วัฒนธรรมการเมืองแบบไพร่ฟ้า (Subject Political Culture) ซึ่งประชาชนรับรู้ถึงอำนาจของรัฐแต่ไม่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และวัฒนธรรมการเมืองแบบมีส่วนร่วม (Participant Political Culture) ซึ่งประชาชนมีความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าวัฒนธรรมทางการเมืองของไทยมีลักษณะเฉพาะที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางประวัติศาสตร์ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนและทิศทางการพัฒนาระบบประชาธิปไตยในประเทศ



### 3. ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยม

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมมีลักษณะสำคัญที่เด่นชัดคือการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพียงไม่กี่กลุ่ม การเคารพเชื่อฟังผู้มีอำนาจอย่างไม่มีข้อโต้แย้ง การควบคุมข้อมูลข่าวสารอย่างเข้มงวดเพื่อปิดเบียดความคิดเห็นของประชาชน การใช้ความรุนแรงและการข่มขู่เพื่อปราบปรามผู้เห็นต่าง และการขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. อำนาจรวมศูนย์ (Centralized Power)

เป็นลักษณะสำคัญของระบอบการปกครองแบบอำนาจนิยม ซึ่งอำนาจทางการเมืองถูกควบคุมโดยผู้นำหรือกลุ่มชนชั้นนำเพียงไม่กี่คน รัฐใช้อำนาจทางกฎหมาย สถาบันทางการเมือง และกลไกการปราบปรามเพื่อจำกัดการตรวจสอบและถ่วงดุล ส่งผลให้กระบวนการตัดสินใจถูกกำหนดโดยผู้มีอำนาจสูงสุดโดยไม่มีการแข่งขันทางการเมืองที่เสรีและเป็นธรรม แม้ว่าบางรัฐอาจมีสถาบันประชาธิปไตย เช่น พรรคการเมืองหรือสภานิติบัญญัติ แต่อำนาจที่แท้จริงยังคงถูกผูกขาดและกระจุกตัว (Levitsky, S., & Way, L. A., 2020)

#### 2. การเคารพเชื่อฟังผู้มีอำนาจ

การเคารพเชื่อฟังผู้มีอำนาจเป็นลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยม ซึ่งประชาชนถูกปลูกฝังให้ยอมรับอำนาจของผู้มีอำนาจโดยไม่มีข้อโต้แย้ง การวิพากษ์วิจารณ์หรือท้าทายอำนาจถูกมองว่าเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือเป็นอันตราย สังคมให้ความสำคัญกับลำดับชั้นทางอำนาจและการเคารพผู้ที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญและได้รับการยกย่อง ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยมากหรือไม่ได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการเมือง การแสดงความคิดเห็นทางการเมืองถูกจำกัดและควบคุม การเคารพเชื่อฟังผู้มีอำนาจส่งผลให้เกิดการขาดการตรวจสอบอำนาจ การละเมิดสิทธิมนุษยชน และการสร้างความหวาดกลัวในสังคม (Linz, 2000, O'Donnell, 1996)

#### 3. การควบคุมข้อมูลข่าวสาร

การควบคุมข้อมูลข่าวสารเป็นกลไกสำคัญที่รัฐบาลอำนาจนิยมใช้เพื่อรักษาอำนาจและเบียดเบียนความคิดเห็นของประชาชน รัฐบาลเหล่านี้มักควบคุมสื่อหลัก เช่น โทรทัศน์ วิทยุ และหนังสือพิมพ์ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่สนับสนุนตนเองและปิดกั้นข้อมูลที่ขัดแย้ง นอกจากนี้ ยังอาจมีการเซ็นเซอร์อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์เพื่อจำกัดการเข้าถึงข้อมูลจากภายนอกและควบคุมการสนทนาออนไลน์ การควบคุมข้อมูลข่าวสารมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับรัฐบาล สร้างความชอบธรรมให้กับนโยบาย และป้องกันการแพร่กระจายของข้อมูลที่อาจนำไปสู่การต่อต้านหรือการเคลื่อนไหวทางการเมือง (Howard, 2010)

#### 4. การใช้ความรุนแรงและการข่มขู่

การใช้ความรุนแรงและการข่มขู่เป็นเครื่องมือสำคัญที่รัฐบาลอำนาจนิยมใช้เพื่อรักษาอำนาจและปราบปรามผู้เห็นต่าง การกระทำเหล่านี้ครอบคลุมตั้งแต่การใช้กำลังทางกายภาพ การจับกุมคุมขังโดยพลการ การทรมาน ไปจนถึงการข่มขู่คุกคามทางจิตวิทยา การใช้ความรุนแรงและการข่มขู่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความหวาดกลัวในหมู่ประชาชน ทำให้พวกเขายอมจำนนต่ออำนาจรัฐ และป้องกันการรวมตัวหรือการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาล การกระทำเหล่านี้มักเกิดขึ้นโดยปราศจากการตรวจสอบและเป็นไปตามอำเภอใจ ซึ่งละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและบ่อนทำลายความมั่นคงของสังคม (Linz, 2000; O'Donnell, 1996)



## 5. การขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง

การขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นประเด็นที่ถูกหยิบยกมาวิเคราะห์โดยนักวิชาการไทยหลายท่าน โดยมองว่ามีปัจจัยเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมทางการเมืองที่ส่งผลต่อปรากฏการณ์ดังกล่าว วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมที่ฝังรากลึกในสังคมไทย ทำให้ประชาชนบางส่วนมองว่าการเมืองเป็นเรื่องของชนชั้นนำ และขาดความเชื่อมั่นในอำนาจของตนเองที่จะเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้ นอกจากนี้ การรวมศูนย์อำนาจและการบริหารราชการแผ่นดินแบบรัฐรวมศูนย์ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้สึกที่ตนเองถูกกีดกันออกจากกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองที่สำคัญ (อมร รักษาสิทธิ์ และคณะ, 2544; สุจิต บุญบงการ, 2526)

ขอสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากข้อมูลดังกล่าว ดังนี้ 1. อำนาจรวมศูนย์ (Centralized Power) เป็นลักษณะเด่นของระบอบอำนาจนิยม อำนาจตัดสินใจอยู่ที่ส่วนกลาง ทำให้หน่วยงานท้องถิ่นมีอำนาจจำกัด แม้จะช่วยให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ แต่ก็เสี่ยงต่อการกระจุกตัวของอำนาจและการละเมิดสิทธิพลเมือง 2. การเคารพเชื่อฟังผู้มีอำนาจ ประชาชนถูกปลูกฝังให้ยอมรับอำนาจโดยไม่มีข้อโต้แย้ง การวิพากษ์วิจารณ์ถูกมองว่าไม่เหมาะสม ส่งผลให้ขาดการตรวจสอบอำนาจและเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน 3. การควบคุมข้อมูลข่าวสาร รัฐบาลควบคุมสื่อเพื่อเผยแพร่ข้อมูลที่สนับสนุนตนเอง มีการเซ็นเซอร์อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ มีเป้าหมายเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและป้องกันการต่อต้าน 4. การใช้ความรุนแรงและการข่มขู่ เป็นเครื่องมือรักษาอำนาจและปราบปรามผู้เห็นต่างสร้างความหวาดกลัวในหมู่ประชาชนละเมิดสิทธิมนุษยชนและบ่อนทำลายความมั่นคงของสังคม 5. การขาดการมีส่วนร่วมทางการเมือง ประชาชนถูกกีดกันออกจากกระบวนการตัดสินใจทางการเมือง มีสาเหตุจากวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมและการรวมศูนย์อำนาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประชาธิปไตยและความมั่นคงของประเทศ

ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมได้อย่างชัดเจน โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการตรวจสอบอำนาจในการสร้างสังคมที่เป็นประชาธิปไตยและมีความมั่นคง

## 4. ผลกระทบของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยม

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมส่งผลกระทบต่อสังคมในหลายมิติ ซึ่งบั่นทอนรากฐานของประชาธิปไตยและสิทธิมนุษยชน การละเมิดสิทธิมนุษยชน ความไม่มั่นคงทางการเมือง การทุจริตและคอร์รัปชันการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ล่าช้า การสร้างความหวาดกลัว ผลกระทบเหล่านี้ไม่เพียงแต่จำกัดอยู่ในการเมืองเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และชีวิตประจำวันของประชาชนอีกด้วย การทำความเข้าใจผลกระทบเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่เป็นประชาธิปไตยมากขึ้น ดังต่อไปนี้

### 1. การละเมิดสิทธิมนุษยชน

รากเหง้าทางประวัติศาสตร์ของวัฒนธรรมอำนาจนิยมในสังคมไทยนั้น มีที่มาจากการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจในอดีต ซึ่งได้สร้างค่านิยมและความเชื่อที่สนับสนุนการใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จ และการยอมรับการปกครองโดยผู้มีอำนาจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการจำกัดเสรีภาพในการแสดงออก การขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน และการสร้างความไม่เท่าเทียมกันในสังคม นอกจากนี้ ยังส่งผลให้เกิดการขาดความโปร่งใสในการดำเนินงานของรัฐบาล และการละเมิดสิทธิมนุษยชน (ศรีศักร วัลลิโภดม, 2561)



## 2. ความไม่มั่นคงทางการเมือง

ความไม่มั่นคงทางการเมืองในประเทศไทยได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากลักษณะของสังคมไทยที่มี "วัฒนธรรมทางการเมืองแบบผสม" ซึ่งรวมเอาทั้งแนวคิดประชาธิปไตยและอำนาจนิยมเข้าด้วยกัน ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งและภาวะไร้เสถียรภาพทางการเมืองได้ง่าย เมื่ออำนาจรัฐถูกรวมศูนย์และขาดการกระจายอำนาจที่เหมาะสม ประชาชนมักรู้สึกว่าการเมืองเป็นเรื่องที่ไกลตัว เมื่ออำนาจรัฐรวมศูนย์และขาดการกระจายอำนาจที่เหมาะสม ประชาชนมักรู้สึกว่าการเมืองเป็นเรื่องที่ไกลตัว ไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญของประเทศ นำไปสู่ความไม่พอใจและความขัดแย้งทางสังคมที่ทวีความรุนแรงขึ้น (สมชาย ปรีชาศิลป์, 2563)

## 3. การทุจริตและคอร์รัปชัน

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมได้ส่งผลกระทบต่อ การทุจริตและคอร์รัปชันอย่างมีนัยสำคัญ การที่สังคมไทยมีลักษณะที่เรียกว่า "สังคมอุปถัมภ์" ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้มีอำนาจและผู้อยู่ใต้อำนาจ ซึ่งนำไปสู่การทุจริตและคอร์รัปชันได้ง่าย เมื่ออำนาจถูกรวมศูนย์และขาดการตรวจสอบที่เข้มงวด ผู้มีอำนาจสามารถใช้อำนาจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องได้โดยไม่ต้องเกรงกลัวการถูกลงโทษ นอกจากนี้ วัฒนธรรมการให้สินบนและการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการทุจริตและคอร์รัปชันในสังคมไทย (ธีรยุทธ บุญมี, 2552)

## 4. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ล่าช้า

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญ การรวมศูนย์อำนาจและการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้การกำหนดนโยบายไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของสังคม อีกทั้งความไม่มั่นคงทางการเมืองและปัญหาคอร์รัปชันยังเป็นอุปสรรคต่อการลงทุนและการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ การจำกัดเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นยังขัดขวางการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และนวัตกรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โครงสร้างทางสังคมไทยที่มีลักษณะ "สังคมอุปถัมภ์" ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้มีอำนาจและผู้อยู่ใต้อำนาจ ซึ่งเอื้อต่อการทุจริตและคอร์รัปชัน เมื่ออำนาจถูกรวมศูนย์โดยไม่มีระบบตรวจสอบที่เข้มงวด ผู้มีอำนาจสามารถใช้ตำแหน่งเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องได้โดยไม่มี ความกังวลต่อการถูกลงโทษ วัฒนธรรมการให้สินบนและการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวจึงกลายเป็นปัจจัยที่ทำให้ปัญหาคอร์รัปชันฝังรากลึกในสังคมไทย ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

## 5. การสร้างความหวาดกลัว

การสร้างความหวาดกลัวเป็นกลไกสำคัญที่รัฐบาลใช้เพื่อรักษาอำนาจและควบคุมประชาชน รัฐบาลเหล่านี้มักใช้วิธีการต่างๆ เช่น การสอดแนม การคุกคาม การจับกุมคุมขังโดยพลการ และการใช้ความรุนแรง เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความหวาดกลัวและทำให้ประชาชนยอมจำนนต่ออำนาจรัฐ การสร้างความหวาดกลัวนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อป้องกันการรวมตัวหรือการเคลื่อนไหวต่อต้านรัฐบาล และทำให้ประชาชนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาล (Linz, 2000)

สรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมในประเทศไทยได้อย่างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1. การละเมิดสิทธิมนุษยชน รัฐบาลใช้อำนาจจำกัดเสรีภาพในการแสดงออก การชุมนุม และการสมาคม มีการจับกุมคุมขังโดยพลการ การทรมาน และการหายตัวไป การละเมิดเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างความหวาดกลัวและควบคุมประชาชน 2. ความไม่มั่นคงทางการเมือง



เมือง วัฒนธรรมทางการเมืองแบบผสมทำให้เกิดความขัดแย้ง การรวมศูนย์อำนาจและการกีดกันประชาชน นำไปสู่ความไม่พอใจ ส่งผลให้เกิดความไม่มั่นคงทางการเมือง 3. การทุจริตและคอร์รัปชัน สังคมอุปถัมภ์ ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงอำนาจ การรวมศูนย์อำนาจและการขาดการตรวจสอบทำให้เกิดการทุจริต วัฒนธรรมการให้สินบนเป็นปัจจัยส่งเสริมการทุจริต 4. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ล่าช้า การรวมศูนย์อำนาจและการขาดการมีส่วนร่วมทำให้กำหนดนโยบายไม่ตรงความต้องการ ความไม่มั่นคงและการทุจริตจำกัดการลงทุนและการพัฒนา การปิดกั้นเสรีภาพขัดขวางการแลกเปลี่ยนความรู้ 5. การสร้างความหวาดกลัว รัฐบาลใช้การสอดแนม คุกคาม และความรุนแรง สร้างบรรยากาศแห่งความหวาดกลัวและควบคุมประชาชน ป้องกันการรวมตัวและการวิพากษ์วิจารณ์รัฐบาล

## 6. สรุป

วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยม โดยเน้นถึงลักษณะสำคัญและผลกระทบต่อสังคมและระบบการเมือง วัฒนธรรมทางการเมืองคือค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งมีอิทธิพลต่อรูปแบบการปกครองและความมั่นคงของรัฐ ในระบอบอำนาจนิยม วัฒนธรรมนี้ถูกกำหนดโดยโครงสร้างอำนาจรวมศูนย์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมอำนาจนิยมคืออำนาจรวมศูนย์ อำนาจอยู่ที่ส่วนกลาง ทำให้ท้องถิ่นมีอำนาจจำกัดการเคารพเชื่อฟังผู้มีอำนาจประชาชนถูกปลูกฝังให้ยอมรับอำนาจโดยไม่มีข้อโต้แย้งการควบคุมข้อมูลข่าวสาร รัฐบาลควบคุมสื่อและเซ็นเซอร์ข้อมูลการใช้ความรุนแรงและการข่มขู่ ปราบปรามผู้เห็นต่าง สร้างความหวาดกลัวการขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองประชาชนถูกกีดกันออกจากกระบวนการตัดสินใจผลกระทบของวัฒนธรรมนี้คือการละเมิดสิทธิมนุษยชนจำกัดเสรีภาพจับกุม คุมขัง ทรมานความไม่มั่นคงทางการเมือง เกิดจากความขัดแย้งและการกีดกันประชาชนการทุจริตและคอร์รัปชัน เกิดจากสังคมอุปถัมภ์และการขาดการตรวจสอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ล่าช้า การกำหนดนโยบายไม่ตรงความต้องการการลงทุนถูกจำกัดการสร้างความหวาดกลัว ควบคุมประชาชน ป้องกันการต่อต้านวัฒนธรรมทางการเมืองของไทยมีลักษณะเฉพาะที่ได้รับอิทธิพลจากประวัติศาสตร์ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมทางการเมืองและทิศทางการพัฒนาระบบประชาธิปไตย วัฒนธรรมทางการเมืองแบบอำนาจนิยมในประเทศไทยนั้นส่งผลกระทบในวงกว้าง และส่งผลในระยะยาวต่อสังคมโดยรวมการทำความเข้าใจต่อผลกระทบนั้นจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่เป็นประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น

## 7. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ทินพันธุ์นาคะตะ. (2543). *ประชาธิปไตยไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โครงการเอกสารและตำราคณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2555). *การเมืองไทย: ระบบที่ไม่มีสูตรสำเร็จรูปในการแก้ไขปัญหา*. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- พรอัมรินทร์ พรหมเกิด และคณะ. (2563). *การเสริมสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบพลเมืองกับการขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม*. *Journal of Politics and Governance*. 12(2), 180-199.
- \_\_\_\_\_. (2557). *การพัฒนาประชาธิปไตยกับการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย*. *รัฐสภาสาร*. 62(7), 9-44.



- พระศิวะศักดิ์ สุเมโธ (บุญทอง) และบุญฤทธิ เพ็ชรวิศิษฐ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างการกล่อมเกลาทางการเมืองกับวัฒนธรรมทางการเมือง*. วารสารปัญญาปณิธาน. 4(1), 33-49.
- รุ่งนภา ยรรยงเกษมสุข และสุธี ประศาสน์เศรษฐ์. (2019). *วัฒนธรรมทางการเมืองของไทย: ปัญหาเชิงโครงสร้าง*. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา. 6(2), 69-89.
- ศิริลักษณ์ จันโสภา. (2566). *วัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตย*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร วิทยาเขตอีสาน. 4(2), 98-102.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2556). *วัฒนธรรมทางการเมือง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อุเชนทร์ เชียงเสน. 2567. *ระบอบอำนาจนิยมที่มีการเลือกตั้ง: กรอบแนวคิด, การเลือกตั้งในระบอบอำนาจนิยม และการควบคุมมงบการ*. วารสารสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 54(1), 1-25.

### ภาษาอังกฤษ

- Nithi Eoseewong. (2020). *Thai Politics and Culture*. Bangkok: Matichon Publishing House.
- Likhit Thirawakin. (2017). *Political culture and political learning*. Bangkok: Thammasat University.
- Almond, G.A.&Verba. S. (1963). *The civic culture: Political attitudes and democracy in five nations*. Princeton University Press.
- Diamond, L. (2002). *Thinking about hybrid regimes*. Journal of Democracy.
- Diamond, L. (Ed.). (2019). *Political Culture and Democracy in Developing Countries*. Lynne Rienner Publishers.
- Heywood, A. (1997). *Politics*. London: Macmillan.
- Howard, P. N. (2010). *The digital origins of dictatorship and democracy: Information technology and political Islam*. Oxford University Press.
- Huntington, S. P. (1991). *The third wave: Democratization in the late twentieth century*. University of Oklahoma Press.
- Levitsky, S. & Way. L. A. (2020). *Competitive Authoritarianism: Hybrid Regimes After the Cold War*. Cambridge University Press.
- Linz, J. J. (2000). *Totalitarian and authoritarian regimes*. Lynne Rienner Publishers.
- Pye, L. W. & Verba, S. (1965). *Political culture and political development*. Princeton University Press.
- Schedler, A. (2006). *The logic of electoral authoritarianism*. In A. Schedler (Ed.), *Electoral authoritarianism: The dynamics of unfree competition*.

พรหมวิหารธรรม: พุทธจิตวิทยาเพื่อการบริหารงานบุคคลในองค์กร  
Brahmavihārādhama: Buddhist Psychology for  
Human Resource Management in Organizations

ธนศักดิ์ พรทัตพสาธ

Thanusak Phontapsarn

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง

Siriwat Srikruedong

วิชชุตตา ฐิติโชติรัตน

Wichithuta Thitichotirattana

พระครูสุตวรธรรมกิจ

Phrakhru Sutthawarathamkit

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: Pthana8911@gmail.com

(Received: November 14, 2024/ Revised: April 18, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

## บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้เป็นการบริหารงานบุคคลในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคลในองค์กรควรนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาบริหารจัดการ หลักพรหมวิหารธรรม หรือเรียกอีกอย่างว่า พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกำกับความประพฤติ ได้แก่ 1. เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น 2. กรุณา การมีความสงสาร การมีความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก 3. มุทิตา มีความชื่นชมยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น 4. อุเบกขา มีความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือผู้อื่นได้ หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กร

คำสำคัญ : พรหมวิหาร; ทรัพยากรมนุษย์; องค์กร



## Abstract

Human resource management in organizations is considered the heart of driving an organization towards success. In the current era of high business competition, organizations face challenges in retaining and developing human resources to their highest efficiency. Effective human resource management not only helps organizations achieve their business goals but also affects employee satisfaction, organizational commitment, and sustainable organizational culture. Effective human resource management can create added value for the organization, demonstrating the importance of investing in personnel development. Human resource management in organizations should incorporate principles from Buddhist teachings. The principle of Brahmavihara, also known as the Four Divine States of Mind, refers to the sublime states of mind, the virtues inherent in the most noble minds, and the principles of pure and virtuous conduct. These are the fundamental principles that should be kept in mind and guide one's behavior. These include: Metta (Loving-kindness): Sincerity, love, and goodwill towards others. Karuna (Compassion): Sympathy and empathy for fellow human beings, always willing to help and support others wholeheartedly. Mudita (Sympathetic joy): Rejoicing in others' success and happiness, showing no jealousy and genuinely appreciating others' achievements without forcing oneself. Upekkha (Equanimity): Maintaining composure when unable to help others, not adding insult to injury when others make mistakes. These principles can be applied in organizational management to create a balance between work efficiency and employee happiness. They can be used in developing effective human resource management approaches that align with Thai social and cultural contexts.

**Keywords:** Brahmaviharas (The Four Divine States); Human Resources; Organization



## 1. บทนำ

การบริหารงานบุคคลในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูง องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจเท่านั้น แต่ยังสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน การบริหารงานของหน่วยงานใดๆ ก็ตาม "ทรัพยากรมนุษย์" นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการบริหาร คน (Man) หรือที่เรียกว่า "ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดว่าต้นทุนทางสังคมหากสังคมใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมนั้นจะง่ายต่อการพัฒนาและเป็นสังคมที่มีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในทางกลับกันหากสังคมใดมี ทรัพยากรมนุษย์ที่ไร้คุณภาพ สังคมนั้นก็จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติ การบริหารงานบุคคล เป็นการปฏิบัติเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอนการย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดี การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปกครองบังคับบัญชาการดำเนินการทางวินัย การพ้นจากงาน และการจ่ายบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงาน (อุทัย หิรัญโต, 2531)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคลที่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืนให้กับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การจัดการด้านการจ้างงาน การฝึกอบรม หรือการประเมินผลงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง การนำแนวคิดทางพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลอาจเป็นทางเลือกที่น่าสนใจ โดยเฉพาะหลักพรหมวิหารธรรม ซึ่งประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่เน้นการสร้าง ความผูกพันและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Employee Engagement and Well-being) ดังที่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2007) ได้อธิบายไว้ในหนังสือ "พุทธธรรม" ว่าหลักพรหมวิหารธรรมสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการทำงานและความสุขของบุคลากร การศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมไทย ดังนั้นผู้เขียนจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องพรหมวิหารธรรมเพื่อการบริหารงานบุคคลในองค์กร โดยจะศึกษาหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากรในองค์กร

## 2. พรหมวิหารธรรมในพุทธศาสนา

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) อธิบายพรหมวิหารในพจนานุกรมธรรมของพุทธทาสภิกขุ ดังนี้ว่า คำว่า พรหม แปลว่า ประเสริฐที่สุดดีที่สุดหรือสูงสุด พรหมวิหาร คือ เราอยู่ด้วยความรู้สึกเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาอย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ตลอดเวลาแล้วมีความสุข มีความพอใจในความรู้สึกอันนั้นอย่างนี้ เรียกว่า อยู่ในพรหมวิหาร (พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), 2549) พรหมวิหารธรรม หมายถึง บุคคลผู้มีคุณธรรมครบถ้วน มี 4 ประการคือ



1. เมตตา เมตตา (Loving-kindness) คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีจิตใจที่แผ่เมตริ และคิดทำประโยชน์แก่ผู้อื่นทั่วหน้า โดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ในบริบทการบริหารองค์กร เมตตาแสดงออก ผ่านความจริงใจและความปรารถนาดีที่ผู้บริหารมีต่อพนักงาน การใส่ใจในความเป็นอยู่และการพัฒนาของ บุคลากร รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อกูลต่อสุขภาวะของพนักงาน

2. กรุณา (Compassion) คือ ความสงสารเห็นใจ ปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีความใส่ใจที่จะ ช่วยเหลือผู้อื่นให้หลุดพ้นจากความทุกข์ยากและความเดือดร้อน ในองค์กร กรุณาแสดงออกผ่านระบบการ ช่วยเหลือและสนับสนุนพนักงานที่ประสบปัญหา การใส่ใจในความเครียดและความกดดันในการทำงาน รวมถึงการมีนโยบายที่คำนึงถึงความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของพนักงาน

3. มุทิตา (Empathetic joy) คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี มีความสุข หรือประสบความสำเร็จ มีจิตใจที่บันเทิงและชื่นชมในความสำเร็จของผู้อื่น โดยปราศจากความอิจฉาริษยา ในองค์กร มุทิตาแสดงออก ผ่านการยกย่องชมเชยและการให้รางวัลเมื่อพนักงานทำงานได้ดี การสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมและการยอมรับ ความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และการส่งเสริมความร่วมมือแทนการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์

4. อุเบกขา (Equanimity) คือ การวางใจเป็นกลาง การรักษาความยุติธรรมและความเที่ยง ธรรม ไม่ลำเอียงด้วยอคติ มีความเข้าใจในกฎแห่งกรรม และการยอมรับความจริงตามที่เป็น ในองค์กร อุเบกขาแสดงออกผ่านการประเมินผลงานที่เป็นธรรม การบริหารความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์และการ ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและความถูกต้องและไม่เอนเอียงด้วยความชอบ

พรหมวิหาร 4 หมายถึง ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอันประเสริฐหลักความ ประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบหลักธรรมนี้ ได้แก่

1) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาดี อยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตริและคิดทำ ประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้าโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ไปที่ไหนๆ ก็มีแต่คนเอ็นดูรักใคร่อยากใกล้ชิด แม้ว่า จะเพ็งรู้อัจฉกันก็ตาม เพราะกระแสพลังของความเมตตามีพลังมากที่สุด คือเมตตาธรรมค้ำจุนสังคัม

2) กรุณา ความสงสารปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัด ความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ซึ่งความทุกข์ก็คือสิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิด ความไม่สบายกายไม่ สบายใจและเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน

3) มุทิตา ความยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่ม ชื่น เบิกบานอยู่เสมอต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วย เมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงาม ยิ่งขึ้นไป ไม่มีจิตใจริษยา โกรธเคือง พึงชานหรือน้อยเนื้อต่ำใจ เมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีกว่าตน เราต้องหมั่น ฝึกหัดตนให้เป็นคน ที่มีมุทิตาอยู่เสมอ เพราะจะเป็นการสร้างไมตรีและผูกมิตรกับผู้อื่น ได้ง่ายและ ลึกซึ้ง

4) อุเบกขา ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วย ปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรม ที่สัตว์ ทั้งหลาย กระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุอันตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและ ปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉย สงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขาได้รับผิดชอบตน ได้ดีแล้ว เขาควรได้รับผลอัน เหมาะสมกับความรับผิดชอบของตน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2558)



สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม หมายถึงหลักธรรมที่สอนให้มีความประพฤติปฏิบัติ หรือคอยควบคุม กำกับทางด้านจิตใจของมนุษย์ โดยการแสดงออกในด้านความรัก ความปรารถนาดี ที่จะสามารถทำให้ทุกคนมีความสุข และหลักปฏิบัติเหล่านี้จะคอยทำให้ทุกคนมีจิตใจสงสาร คิดช่วยเหลือทุกคนรวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจ พลอยยินดีกับคนที่เขาได้ดีมีความสุขไปด้วยอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรงเที่ยงธรรมไม่ลำเอียงด้วยรักและซึ้ง ใครทำได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ผู้ใดมีพรหมวิหารธรรม ผู้นั้นย่อมมีจิตใจสมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจของตนเองและผู้อื่น

### 3. แนวคิดการบริหารงานบุคคล

การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับ นโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่งคือการจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการ ดำเนินการตาม นโยบายที่กำหนดไว้อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้มีความหมายเหมือนกันจึง จำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลปะเพื่อเอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนวยความสะดวก วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหาร มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่างๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความ รับผิดชอบ ต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ

2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาด งบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ทรัพยากรหรือวัสดุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการ บริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรค หรือก่อให้เกิด ปัญหาในการบริหารงาน

4. การบริหารจัดการ (Management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่างๆ ให้สามารถดำเนินไปได้ โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ (สมคิดบางโม, 2551.)

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิผลสูงสุด แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงถึงความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานด้วย เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การ เริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนา ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์กำหนดไว้

ถ้าหากมององค์กรเป็นระบบหลัก เป็นภาพใหญ่ภายในองค์กรก็จะมีระบบย่อยที่สามารถแยกศึกษา ระบบย่อยตามหน้าที่ เช่น ระบบการบริหารงบประมาณ ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบบัญชีการเงินระบบ สาธารณูปโภค ระบบการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ เป็นต้น ระบบ เป็นระเบียบเกี่ยวกับการรวมสิ่งต่างๆ ให้เข้าลำดับประสานกันเป็นอันเดียว ในระบบการบริหารงานบุคคลในประเทศไทยมีการใช้ในองค์กรที่แบ่งโดย หลักใหญ่ได้ 2 ระบบ ดังต่อไปนี้

1. ระบบราชการ คำว่า ระบบราชการ มาจากภาษาอังกฤษว่า Bureaucracy หมายถึง ระบบของความสัมพันธ์ในการบังคับบัญชาซึ่งกำหนดโดยกฎระเบียบที่พัฒนาขึ้นอย่างสมเหตุสมผล องค์กรที่ บริหารจัดการแบบราชการเป็นการให้ความสำคัญกับความมั่นคงและการคงอยู่ขององค์กร รวมทั้งให้



ความสำคัญกับระบบอาวุโส กิจกรรมงานจะแบ่งเป็นกิจกรรมงาน แต่ละตำแหน่งจะอธิบายความสื่อถึงหน้าที่งานที่บ่งถึงความชำนาญและอำนาจ ลดหลั่นกันกันเป็นขั้นๆ ลักษณะของการบริหารองค์กรแบบราชการมีองค์ประกอบหลัก ๆ คือ

- 1) ทำให้เป็นงานที่ต้องการความชำนาญเฉพาะ (Specialization)
- 2) มีกฎระเบียบที่ชัดเจน
- 3) ไม่นิยมชมชอบกันเป็นส่วนตัว
- 4) มีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันเป็นขั้นๆ
- 5) การแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งจะพิจารณาจากคุณสมบัติและความชำนาญ
- 6) การทำงานต้องเต็มเวลา เวลาและปริมาณงานต้องสัมพันธ์กัน
- 7) มีการแยกบริหารงาน
- 8) แยกงานส่วนตัวออกจากงานขององค์กรอย่างชัดเจน
- 9) ความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับอาวุโสและความสำเร็จ
- 10) ให้ความสำคัญกับความคงทนถาวร
- 11) ให้ความสำคัญกับระเบียบปฏิบัติและกระบวนการมากกว่าความสำเร็จของงาน

(Management by regulations)

การบริหารงานบุคคลในระบบราชการออกเป็นกฎหมาย เรียกว่า กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายพลเรือนมีหลายฉบับ คือ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา บุคคลในองค์กรของราชการ เรียกว่าข้าราชการ แบ่งไปตามหน้าที่จึงเรียกต่างกัน เช่น ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร เป็นต้น เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ครอบคลุมทั่วประเทศโดยมีผู้บริหารสูงสุด คือ นายกรัฐมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ดังนั้นหลักการบริหารงานบุคคลในวงราชการนั้น เริ่มต้นด้วยการกำหนดนโยบายติดตามด้วยการแสวงหาและชักจูงบุคคลที่มีความรู้และความสามารถมาสมัครเข้าทำงาน

**2. ระบบเอกชน** ระบบเอกชนมีวัตถุประสงค์เพื่อกำไรสูงสุด (maximized profit) เนื่องจากองค์กรรู้ดีว่าการจะเก็บเกี่ยวรายได้จากลูกค้าซึ่งเป็นคนในสังคมจะต้องยอมรับองค์กรและผลิตภัณฑ์ขององค์กรการบริหารจัดการองค์กรภาคเอกชนสามารถนำเอาแนวคิด และหลักการทั่วไปในการบริหารจัดการองค์กรมาประยุกต์ใช้ได้คล่องตัวองค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชนมีหลายรูปแบบ ได้แก่ บริษัทมหาชน บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญ และกิจการผู้ประกอบการรายเดียว องค์กรเอกชน เป็นหน่วยผลิตของประเทศ ในขณะที่องค์กรภาครัฐและสังคมเป็นหน่วยสนับสนุนการผลิต แต่ในการปกครองหรือบริหารราชการแผ่นดินองค์กรเอกชนเป็นส่วนหนึ่งของประเทศต้องยึดถือกฎและกฎหมายของประเทศ ในขณะที่ตัวองค์กรภาครัฐต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากการกระทำขององค์กรภาครัฐ ที่มีต่อกิจการของเอกชน เนื่องจากเอกชนเป็นฐานรายได้ของรัฐบาลในรูปของการเก็บภาษี บุคคลจึงเป็นกลไกหลักในการผลักดันองค์กรสู่



ความสำเร็จได้ดีที่สุดจึงควรบริหารอย่างถูกระบบ แบ่งออกได้เป็น 2 ระบบ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน คือ ระบบอุปถัมภ์ ( Patronage system) และระบบคุณธรรม (Merit system)

แนวคิดการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับทั้งองค์กรและพนักงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านมนุษย์ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำแนวคิดเหล่านี้มาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดรักษา และพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ

แนวคิดเรื่องการบริหารแบบปัจเจกบุคคลนี้ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติหลายประการได้แก่

**1. การสรรหาและคัดเลือก** หมายถึงการสรรหาและคัดเลือกจะมุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือมีความสามารถที่จะพัฒนาตนเองได้ตามทิศทางที่องค์กรต้องการ คุณสมบัติของพนักงานจะถูกกำหนดพร้อมกับแหล่งการสรรหาที่เฉพาะเจาะจง เช่น สถาบันการศึกษาที่มีสาขาวิชาที่ได้รับการยอมรับ นอกจากนี้คุณสมบัติที่มีความหลากหลายทั้งในเรื่องความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในธุรกิจจะได้รับความสนใจมากขึ้น

**2. การพัฒนาศักยภาพ** หมายถึงการพัฒนาจะมุ่งเน้นการพัฒนาจากบุคลากรที่มีความชำนาญและความสามารถเฉพาะด้าน เป็นการพัฒนาเพื่อสร้างทักษะหลากหลาย (multi-skilled) โดยผ่านการวิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอย่างเป็นระบบ วิธีการพัฒนาจะใช้เทคโนโลยีมากขึ้น และผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรต่างๆ ที่จัดทำไว้ รวมทั้งการจัดการจัดการความรู้ (knowledge management) ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงาน จะมีบทบาทร่วมกันมากขึ้นในการกำหนดเนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารและหัวหน้างานมีบทบาทในการเป็นผู้สอนแนะ (coaching) พร้อมกับการส่งเสริมให้ พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเอง

**3. การจัดสวัสดิการและผลตอบแทน** หมายถึงผลประโยชน์ตอบแทนจะถูกออกแบบเพื่อใช้เป็นกลยุทธ์ในการจูงใจเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความต้องการและคุณลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน การจัดสวัสดิการแบบคาเฟ่ ที่เรีย (cafeteria) ที่กำหนดงบประมาณของแต่ละบุคคล และให้พนักงานเลือกประเภทสวัสดิการที่ต้องการด้วยตนเอง เริ่มได้รับความสนใจมากขึ้น นอกจากนี้การบริหารผลตอบแทนจะเชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติมากขึ้น

**4. การจูงใจ** หมายถึงการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาต่อในระดับสูง การฝึกอบรม และผลตอบแทนที่จูงใจจะเป็นปัจจัยสำคัญที่บุคลากรให้ความสนใจ รวมทั้งการบริหารจัดการที่ให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคนรุ่นใหม่ซึ่งมีความคิดเห็นและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง (รัชฎา อีสอนอิสกุล, 2556)

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้เกี่ยวข้องทั้งพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร และนักทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องมีการกิจกรรมร่วมกันมากขึ้นแทนการแบ่งแยกหน้าที่ชัดเจน และการบริหารจะให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งทำให้การจัดการด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ถูกออกแบบเพื่อให้ความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ง่าย แนวคิดนี้จึงไม่ต่างจากแนวคิดการบริหารธุรกิจที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและไม่ยึดติดกับการบริหารแบบมุ่งเน้นวิธีการหรือกระบวนการ มากกว่าการมุ่งเน้นผลลัพธ์



#### 4. พรหมวิหารธรรม จิตวิทยาการบริหารบุคคลในองค์กร

คำว่า องค์กร (Organization) เป็นกลุ่มคนที่ร่วมกันประกอบกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบ (Organization) ซึ่งหมายถึงการจัดการในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกันกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเหมาะสมเพื่อปฏิบัติการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่มีรู้จักกัน และมีการประสานเข้าด้วยกัน มีหน้าที่หรือประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นงานที่กระทำอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดของเป้าหมายร่วมกัน (วรรณาท แสงมณี, 2544)

องค์กร คือ ระบบความร่วมมือของมนุษย์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งในระบบความร่วมมือนั้นจะต้องมีกระบวนการทำงาน ซึ่งกำหนดขึ้นโดยอาศัยโครงสร้างและผลผลิตขององค์กรเป็นตัวบ่งชี้สำหรับระบบอื่น ในภาพรวมแล้ว องค์กรจึงควรมีองค์ประกอบพื้นฐานหลักที่เหมือนกัน 5 ประการ ประการแรก องค์กรต้องมีตัวบุคคล ประการที่สอง บุคคลในองค์กรจะต้องปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกันในทางใดทางหนึ่ง ประการที่สาม ลักษณะปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมักจะเป็นไปในลักษณะของกรรับคำสั่งหรือถ่ายทอดมาโดยอาศัยโครงสร้างในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ประการที่สี่ บุคคลในองค์กรมีวัตถุประสงค์ส่วนตัวอันเป็นเหตุจูงใจในการทำงานและมีความคาดหวังว่าการร่วมมือกันปฏิบัติงานในองค์กร จะเป็นหนทางให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ประการที่ห้าการปฏิสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรในที่สุดและมีลักษณะร่วม 4 ประการ คือ

1. องค์กรจะต้องมีโครงสร้าง (Structure) โดยมีการจัดแบ่งหน่วยงานภายใน ตามหลักความชำนาญเฉพาะ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร
2. องค์กรจะต้องมีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติงานในองค์กร (Process) ซึ่งหมายถึงแบบอย่างวิธีปฏิบัติที่เป็นแบบแผนคงที่แน่นอน ที่ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน
3. องค์กรจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล (Person) ทั้งในลักษณะบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและยังต้องเกี่ยวข้องกับ บุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งคงได้แก่ ผู้รับบริการ (Customer) และผู้ให้การสนับสนุน (Supporter) อีกด้วย
4. องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์ (Objective) หรือจุดมุ่งหมายในการก่อตั้งองค์กรซึ่งจะนำไปสู่กิจการหรือผลผลิตขององค์กรในท้ายที่สุด (Epstein, Joyce L,2009)

ส่วนประกอบสำคัญขององค์กร

1) มีการรู้จักและประสานงานกัน (Consciously Coordinated) ซึ่งหมายถึงการมีบุคคลและทรัพยากรต่างๆ ที่อยู่ด้วยกัน กำลังดำเนินกิจกรรมเกี่ยวข้องระหว่างกันอยู่ พร้อมกับการมีกิจกรรมร่วมกันอยู่โดยแบ่งเป็นชั้น ระดับและเจ้าหน้าที่ ซึ่งทั้งหมดนั้นก็คือ ภาพของการเป็นไปของการบริหาร (Management) ที่ซึ่งเป็นตัวจักรกลไกให้กลุ่มคนและทรัพยากรมาดำเนินการเป็นหมู่เหล่า

2) มีลักษณะเป็นหน่วยงานสังคม (Social Entity) หมายถึง การเป็นหน่วยงานที่มีการรวบรวมจัดให้มาอยู่ด้วยกันและการเข้ารวมกันเป็นหมู่เหล่านี้อย่างเดียว สมาชิกของกลุ่มหรือองค์กรที่จะขจัดความแตกต่างหรือลดความไม่เข้าใจหรือปัญหาต่างๆ ให้น้อยลง ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มสามารถร่วมกันสร้างสรรค์กิจกรรมหรืองานที่สำคัญของกลุ่มให้สำเร็จลงได้ในทิศทางตามความเป็นไปของกลุ่มที่รวมอยู่ด้วยกันและความพยายามมุ่งประสานทำงานขององค์กรนี้เอง ที่แสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์ที่อยู่เบื้องหลังของกลุ่มนั้นคือ พยายามที่จะต้องมีการประสานงานระหว่างกันของบุคคลฝ่ายต่างๆที่เข้ามาทำงานในองค์กร



3) มีลักษณะแบ่งแยกเป็นขอบเขตที่เด่นชัด (Identifiable Boundary) กล่าว คือ กลุ่มจะรวมตัวกันและมีการสร้างสัญลักษณ์หรือสิ่งบอกเหตุบางอย่างที่ชี้ให้เห็นถึงความเป็นเอกเทศที่มีขอบเขต แจ่มชัดของตน ขอบเขตขององค์กรดังกล่าวนี้ในทางปฏิบัติอาจจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปได้บ้าง แต่ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงนั้น องค์กรจะพยายามมีกลไกในการแยกแยะบุคคลฝ่ายต่างๆ ในส่วนที่สมาชิกและ ส่วนที่ไม่ใช่สมาชิกขององค์กรให้แยกออกจากกันซึ่งโดยกลไกนี้เองที่ทำให้สมาชิกและองค์กรมีลักษณะที่เด่นชัดแยก จากองค์กรอื่นๆ และในเวลาเดียวกัน ภายในกลุ่มองค์กรใดองค์กรหนึ่งก็จะมีกฎเกณฑ์ ธรรมเนียม พิธีปฏิบัติที่เป็น ส่วนประกอบภายในของตนเองที่ต่างจากองค์กรอื่นที่เห็นได้ด้วย

4) การมีความรับผิดชอบที่ต่อเนื่อง (Continuing Bond) หมายถึง การที่องค์กรจะสามารถดำเนินการต่อไปได้เรื่อย ๆ โดยที่สมาชิกเข้าและออกได้ตลอดเวลาในเวลาเดียวกัน ลักษณะพิเศษ คือ องค์กรที่จะยังมีสมาชิกที่คงอยู่เป็นประจำกับองค์กรอยู่จำนวนหนึ่งเสมอ ดังนั้น ความหมายในที่นี้จึงมิได้ หมายถึง การมีสายสัมพันธ์เฉพาะของตัวบุคคลที่จะต้องผูกติดอยู่กับองค์กรโดยที่จะลาออกมิได้เลย แต่จะ หมายถึง การมีกลุ่มบุคคลขององค์กรซึ่งเป็นสมาชิกที่มีการเข้าและออกอยู่ตลอดเวลาด้วยโดยมีคนกลุ่มหลักที่จะทำงานอยู่เป็นประจำกับองค์กร

5) การมีเป้าหมาย (Goals) องค์กรทุกแห่งที่จัดตั้งขึ้น ต่างมีเป้าหมายที่สูงกว่าที่แต่ละบุคคลจะสามารถทำได้สำเร็จด้วยลำพังตนเอง ทั้งนี้ หากเป็นเป้าหมายที่แต่ละบุคคล จะสามารถทำสำเร็จเองได้ แล้วส่วนของเป้าหมายเหล่านั้นก็จะได้รับการกระทำโดยแต่ละบุคคล โดยไม่ต้องอาศัยองค์กรเป็นเครื่องมือ ดังนั้นเป้าหมายองค์กรจึงเป็นเป้าหมายของส่วนรวมของกลุ่มคนที่ซึ่งส่วนใหญ่จะมีระดับความยาก เขต ความสำคัญ และขนาดมากกว่าหรือใหญ่กว่าเป้าหมายของบุคคล

สรุปว่า องค์กรมีลักษณะเป็นสังคมระบบเปิดซึ่งเป็นที่รวมของคนจำนวนหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมเป็นการเชื่อมคนเหล่านั้นเข้าด้วยกัน เพื่อกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ความหมายของจิตวิทยาเป็นศาสตร์ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ นั่นก็คือ วิทยาศาสตร์ที่มุ่งศึกษาเรื่องราวทั้งหมดเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อจะได้เข้าใจสาเหตุแห่งพฤติกรรมต่างๆ สำหรับเป็นแนวทางที่ช่วยแก้ไขอุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการช่วยพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ (ศรีวรรณ จันทรวงศ์, 2547 )

พุทธจิตวิทยา หมายถึง ความถึง องค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับจิตที่ปรากฏในหลักคำสอนทาง พระพุทธศาสนา ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้เรื่องของจิต และองค์ความรู้เรื่องของเจตสิก ซึ่งเป็นคุณสมบัติของ จิต พุทธจิตวิทยา จึงเป็นการผสมผสานแนวคิดและหลักการของพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์ทางจิตวิทยา สมัยใหม่ โดยมีองค์ประกอบหลัก ดังนี้:

- 1) พุทธศาสนา: ใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า เช่น หลักพรหมวิหาร 4
- 2) จิตวิทยา: นำทฤษฎีและวิธีการทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ เช่น การให้คำปรึกษา การบำบัด และการวิเคราะห์พฤติกรรม

พุทธจิตวิทยามีเป้าหมายในการเข้าใจจิตใจมนุษย์ บรรเทาความทุกข์ และพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยผสมผสานปรัชญาตะวันออกกับวิทยาศาสตร์ตะวันตก

จิตวิทยาในการบริหารบุคคลในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 สัมพันธ์กับระบบการจัดการ กระบวนการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติเป็นแนวทางอันประกอบด้วยการจัดการกระบวนการ 6 ระบุ



ได้แก่ 1. ระบบการนำองค์กร 2. การทำแผนกลยุทธ์ 3. การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. การจัดการสารสนเทศและความรู้ 5. การจัดการทรัพยากรบุคคล และ 6. การจัดการกระบวนการงาน ดังนั้นจึงสามารถประยุกต์ได้ดังนี้

1) เมตตา แนวคิด คือ ความรักความเมตตาในคุณค่าของบุคลากร เป็นพื้นฐานการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ที่ระบุถึงเป้าหมาย ต้องแสดงให้เห็นถึงความรักต่อองค์กรเป็นส่วนรวม มีการสร้างค่านิยมหลักองค์กร คือ HEART ย่อมาจากคำ 5 คำ ได้แก่ Honour/Excel/Agile Respect/Teamwork เป็นการสร้างหลักคิดของบุคลากรให้สามารถนำสู่การปฏิบัติได้ตามวิสัยทัศน์ที่ต้องการได้ภายใต้ฐานคิดเรื่องความรักเมตตา โดยเริ่มจาก H = การมุ่งมั่นสร้างชื่อเสียงเกียรติยศแก่องค์กร คือความรักองค์กร E = การทำงานสู่ความเป็นเลิศ คือความรักในงานที่ทำ A = การเน้นที่นวัตกรรมและเรียนรู้สู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือความรักในการพัฒนาการให้บริการที่ดีกว่าเดิม R = การให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งคนในองค์กรและชุมชน คือความรักที่มีต่อคนในและนอกองค์กร T = การทำงานเป็นทีมด้วยการชี้แนะกระตุ้นให้กำลังใจ คือความรักที่มีต่อผู้ร่วมงาน

2) กรุณา ผู้บริหารจะต้องจัดการองค์กร วางผังองค์กร รวมถึงจัดสวัสดิการต่างๆ แต่บุคลากรด้วยความกรุณา มีใจแบ่งแยกออกเป็นกลุ่มๆ ตามความต้องการของตนเอง

3) มุทิตา ผู้บริหารต้องมีการนำครอบครัวของพนักงานเข้ามามีส่วนร่วมไม่กิจกรรมต่างๆ ของพนักงานที่ได้รับรางวัล หรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งต่างๆ หรือในโอกาสอันเหมาะสม เพื่อให้พนักงานและครอบครัวได้รับรู้ถึงการดำเนินงานขององค์กร

4) อุเบกขา ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีการจัดสวัสดิการ และการดูแลความปลอดภัย ดูแลความเจริญก้าวหน้าให้กับพนักงานในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันมีการปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์กฎระเบียบขององค์กรอย่างตรงไปตรงมา เมื่อมีพนักงานกระทำผิดก็ต้องดำเนินการไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่วางไว้ด้วยใจเป็นกลาง ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว นี่คือหลักของความอุเบกขา (ศุภชัย เมืองรัก, 2551)

การบริหารบุคคลในองค์กรโดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 จะเป็นการบริหารที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ทำให้สังคมมีสุข คุณธรรม 4 อย่างนี้ส่งเสริมการบริหารสนับสนุนการบริหารบุคคลในองค์กรด้วยความเรียบร้อยสมประสงค์ ในการที่ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติด้วยเพื่อให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ด้วยดี

ผู้บริหารถ้าปฏิบัติตนตามหลักของพรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่ผู้มีนิสัยอย่างนี้

1) เป็นคนใจกว้างขวาง เยือกเย็น ไม่เป็นพิษเป็นภัยแก่ใคร

2) บุคลิกน่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม

3) มีน้ำใจประเสริฐ เปี่ยมด้วยมนุษยธรรม มองโลกในแง่ดี ทำให้มีชื่อเสียงดีเด่น ชีวิตมีความสุขในทุกที่ด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 นี้ เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารมากดังนั้นการที่หัวหน้าจะนำหลักธรรมนี้มาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาสถานการณ์ที่จะนำหลักธรรมนี้มาใช้ ดังนี้

3.1) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ปกติ หัวหน้าควรมีเมตตา หมายถึง การให้ความรักความปรารถนาดี มีความปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสุข



3.2) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาตกต่ำกว่าเดิม ได้รับความเดือดร้อน เป็นทุกข์ หัวหน้าต้องมีความกรุณา หมายถึง การมีความรู้สึกหวั่นไหว เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความเดือดร้อนและหัวหน้ามีความต้องการที่จะช่วยให้บุคคลนั้นหมดทุกข์

3.3) เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาดีขึ้น ประสบความสำเร็จ หัวหน้าควรมี มุทิตา หมายถึง มีความปีติยินดี กับความสุขของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย และคอยให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

3.4) ในกรณีที่มีการรักษาความถูกต้อง ชอบทำตามหลักการและกฎเกณฑ์หัวหน้าควรมีอุเบกขา หมายถึง การที่วางใจเป็นกลาง แต่ยังคงอยู่ใกล้ ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่เข้าไปก้าวก่าย เพื่อให้ความถูกต้องชอบธรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป

หลักการบริหารบุคคลในองค์กรโดยใช้หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ของการเป็นผู้บริหารงานที่ดีนั้นจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งอันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้และดำเนินไปด้วยดี ดังนั้นเพื่อให้สามารถครองใจบุคคลในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้ง ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 5. บทสรุป

พรหมวิหารธรรม หมายถึงหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สอนให้ประพฤติปฏิบัติ หรือควบคุมกำกับทางจิตใจของมนุษย์ให้อยู่กับสังคมในโลกปัจจุบัน โดยการแสดงออกในด้านความรัก ความปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขและให้มีจิตใจสงสาร คิดช่วยเหลือทุกคนรวมทั้งสัตว์ทั้งหลายให้พ้นทุกข์ รวมถึงด้านจิตใจพลอยยินดีกับคนที่เขาได้มีสุขก่อปรด้วยอาการที่แสดงออกด้วยความเที่ยงตรง เทียงธรรมไม่ลำเอียงด้วยรักและชัง ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้เกี่ยวข้องทั้งพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร และนักทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะต้องมีภารกิจร่วมกันมากขึ้นแทนการแบ่งแยกหน้าที่ชัดเจน และการบริหารจัดการจะให้ความสำคัญต่อบุคลากรที่มีศักยภาพมากขึ้น ความหมายขององค์กรมีลักษณะเป็นสังคมนะเปิดซึ่งเป็นที่รวมของคนจำนวนหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมการเชื่อมคนเหล่านั้นเข้าด้วยกันเพื่อกระทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร หลักการบริหารบุคคลในองค์กรตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นการบริหารที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ของการเป็นผู้บริหารงานที่ดีอันจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างดียิ่งอันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้และดำเนินไปด้วยดี เพื่อให้สามารถครองใจบุคคลในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้ง ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน

## 6. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

จิรกิตต์ภรณ์ พิริยสุวัฒน์. (2019). *จิตวิทยาในพระไตรปิฎก*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). เลย: บ้านนาอ้อ.

ชมพูนุท ศรีจันทร์นิล. (2552). *จิตวิทยาแนวพุทธ: แนวทางเพื่อการเยียวยาและพัฒนาจิตใจมนุษย์*.

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.



- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ.ปยุตโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 32). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผลิธัมม์ ในเครือบริษัท สำนักพิมพ์เพ็ทแอนด์โฮม จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2555). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2549). *พจนานุกรมธรรมของท่านพุทธทาส*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- รัชฎา อีสอนธิสกุล. (2556). *การบริหารยุคใหม่*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). *พจนานุกรมศัพท์ศาสนาสากล อังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดป่ออรุณการพิมพ์.
- วรรณาด แสงมณี. (2544). *วัฒนธรรมองค์กร. วัฒนธรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง.
- สมคิด บางโม. (2551). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิทยพัฒน์จำกัด.
- ศรีวรรณ จันทรวงศ์. (2551). *จิตวิทยาสำหรับครู*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี: ม.ป.พ.
- ศุภชัย เมืองรัก. (2551). *พรหมวิหาร 4 กับการจัดการองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: Productivity.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนโตร์.

## ภาษาอังกฤษ

- Chirakittphan Piriyasuwat. (2019). *Psychology in Tripitaka*. (3rd ed.). Loei: Ban Na-or.
- Chompoonut Srichannil. (2009). *Buddhist Psycholog. An Approach to Healing and Developing the Human Mind*. Journal of the University of the Thai Chamber of Commerce
- Phra Phromkunaphon. (P.A. Payutto). (2015) *Buddhist Dictionary, Compiled Edition* (32nd printing). Bangkok: Phalitham Publishing, a subsidiary of Pet and Home Publishing Company Limited.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Buddhist Dharma*, revised and expanded edition. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House.
- Phra Thammakosachan (Phutthathat Bhikkhu). (2006) *Buddhadasa's Dharma Dictionary*, Bangkok: Dharmasapha.
- Ratchata Asisonthisakun. (2013). *Modern Management*. National Productivity Institute.
- Royal Institute. (2005). *Dictionary of International Religious Terms, English-Thai Royal Institute Edition*. (2nd ed.). Bangkok: Kalpa Arun Printing Partnership.
- Woranat Saengmanee. (2001). *Organizational Culture: Organizational Culture*. (3rd ed.). Bangkok: Rabiangthong.
- Somkid Bangmo. (2008). *Organization and Management*. Bangkok: Wittayapat Company Limited
- Siwan Chanthrawong. (2008). *Psychology for teachers*. Udon Thani Rajabhat University.
- Supachai Muangrak. (2008). *The Four Divine Abodes and Organization Management*. Bangkok: Productivity
- Uthahiranto. (1988). *Principles of Human Resource Management*. Bangkok: Odeontor.

# บทบาทสถานพยาบาลไทยในอินเดียช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19

## The Role of Thai Healthcare Facilities in India

### During The COVID-19 Crisis

พระครูวรชิวโรวิท (สงกรานต์ กิตติวิโส)

Phrakhru Wachirapothiwithet (Songkran Kittiwaso)

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง

Siriwat Srikrudong

สุวัฒน์ รักขันโท

Suwatsan Rakkhanto

พระครูสุตวรธรรมกิจ

Phrakhru Sutthawarathamkit

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Roi-Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: Nitirak101@gmail.com

(Received: January 30, 2024/ Revised: April 24, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้จะได้นำเสนอบทบาทสถานพยาบาลไทยในอินเดียช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19 โดยจะได้นำเสนอบทบาทของสถานพยาบาลกุสินาราศาสนิกในวัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์สาธารณรัฐอินเดีย ในการบริหารจัดการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศอินเดียการแพร่ระบาดของโควิด-19 อย่างหนักทั่วโลกประเทศอินเดียเป็นอีกประเทศที่มีตัวเลขผู้ติดเชื้อสะสมมากเป็นอันดับที่ 2 ของโลก แม้ว่าทางรัฐบาลจะมีมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโควิด-19 ด้วยมาตรการปิดเมืองก็ตาม แต่ด้วยประชากรในประเทศมีอยู่จำนวนมากทำให้ยังมีข้อจำกัดอย่างมากในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกันส่งผลให้การส่งต่อเชื้อไวรัสเพิ่มขึ้นได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้นทำให้ประเทศอินเดียประสบปัญหาอย่างหนัก แต่ก็ยังมีหลายประเทศที่ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือจนสถานการณ์เริ่มคลี่คลายไปในทางที่ดี สถานพยาบาลกุสินาราศาสนิกในวัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์สาธารณรัฐอินเดียได้เข้ามามีบทบาทในการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศอินเดีย โดยการยึดรูปแบบการบริหารสาธารณสุขสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ ด้วยหลักวิธี สงเคราะห์ เกื้อกูล พัฒนา บูรณาการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบเชื้อไวรัสโควิด-19 ในชุมชน สังคม การบริหารสาธารณสุขสงเคราะห์ของสถานพยาบาลกุสินาราศาสนิกและวัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์ไม่เพียงแต่ให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน้า แต่ยังมีมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในระยะยาว

**คำสำคัญ:** สถานพยาบาลกุสินาราศาสนิก; โควิด-19; สาธารณสงเคราะห์; บทบาท



## Abstract

This academic article will present the role of Thai healthcare facilities in India during the COVID-19 crisis. It will focus on the role of the Kushinagar Clinic at Wat Thai Kushinara Chalermraj in the Republic of India in managing assistance to those affected by the COVID-19 outbreak in India. The severe spread of COVID-19 worldwide has made India the country with the second-highest cumulative number of infections globally. Despite the government's preventive measures against the spread of COVID-19 through lockdowns, the country's large population has significantly limited access to protective equipment, resulting in a rapid increase in virus transmission. This has caused India to face severe problems. However, many countries have extended help, leading to a gradual improvement in the situation. The Kushinagar Clinic at Wat Thai Kushinara Chalermraj in the Republic of India has played a role in assisting those affected by the COVID-19 outbreak in India. It has adopted the public welfare management model of the Sangha, using the principles of support, nurture, development, and integration to help and heal those affected by the COVID-19 virus in the community and society. The public welfare management of the Kushinagar Clinic and Wat Thai Kushinara Chalermraj not only provides immediate assistance but also focuses on sustainable development and long-term strengthening of the community.

**Keywords:** Kushinagar Clinic; COVID-19; Public Welfare; Role



## 1. บทนำ

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 เป็นโรคติดเชื้อไวรัสอุบัติใหม่ที่มีอาการระบาดตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ในมณฑลหูเป่ย์ (Hubei) เมืองอู่ฮั่น (Wuhan) สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยโรคโควิด-19 ได้มีการแพร่ระบาดใหญ่ (Pandemic) อย่างรวดเร็วทั่วโลกในวันที่ 30 มกราคม 2563 องค์การอนามัยโลกจึงได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) และได้แนะนำทุกประเทศให้เร่งรัดการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคโควิด-19 (กระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค, 2563) โรคโควิด-19 (COVID-19) เป็นโรคติดต่ออันตรายร้ายแรง ที่ส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพ เศรษฐกิจ และสังคมอย่างรุนแรงในหลายประเทศทั่วโลก

ประเทศอินเดียเป็นหนึ่งในหลายประเทศที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากการแพร่ระบาดหลายระลอกของโรคโควิด จากในปี 2020 ที่เริ่มระบาดด้วยผู้ติดเชื้อหลักร้อยต่อวันไปสู่หลักหมื่นจนเฉียดแสน ในช่วงเดือนกันยายนก่อนจะเริ่มลดลงต่อเนื่องจนกลับมาแตะหลัก 8,000 คนต่อวัน ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ และกลับมาระบาดรุนแรงหนักขึ้นอีกเป็นระลอกที่ 2 ตั้งแต่ช่วงเดือนมีนาคม ยอดผู้ติดเชื้อทะยานไปแตะจุดพีกที่กว่า 400,000 คนต่อวัน ในช่วงเดือนพฤษภาคม ซึ่งสร้างความหวุ่นวิตกและเป็นที่ยึดตามองจากทั่วโลก ก่อนที่กราฟตัวเลขจะไต่ระดับลงต่อเนื่อง มาอยู่ที่หลัก 30,000-40,000 คนต่อวัน ณ ปัจจุบัน วิโรจน์ เลิศจิตต์ธรรม. (2021) ในสถานการณ์โควิด-19 ที่แพร่ระบาดอย่างหนักในประเทศอินเดีย วัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์ และสถานพยาบาลกุสินาราศลิกในเมืองกุสินารา ก็ยังคงเปิดให้บริการแก่ผู้ป่วยชาวอินเดียในท้องถิ่นเข้ามา รับการรักษาพยาบาลเป็นปกติ อีกทั้งยังเป็นสถานที่ในการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโรคระบาดโควิด - 19 ในเมืองกุสินาราด้วย ดังนั้นบทความนี้จะได้นำเสนอบทบาทของสถานพยาบาลไทยในอินเดียในการสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบในช่วงสถานการณ์วิกฤติโควิด-19

## 2. สถานการณ์โควิด-19 ในประเทศอินเดีย

ความสูญเสียจากการระบาดของโรคโควิด-19 ในโลกทศวรรษมีจำนวนมากและยาวนาน ตั้งแต่เกิดการระบาดครั้งแรกที่เมืองอู่ฮั่นประเทศจีน โรคโควิด-19 ถือเป็นโรคติดเชื้อที่เกิดจากไวรัส โคโรนา 2019 ที่มีจำนวนสถิติผู้ป่วยจากทั่วโลก ณ วันที่ 26 ตุลาคม พ.ศ. 2564 ประมาณ 245 ล้านคน ในจำนวนนี้เสียชีวิตประมาณ 5 ล้านคน และรักษาหายจากโรคประมาณ 222 ล้านคน. (Worldometers, 2021) โดยประเทศสหรัฐอเมริกาเฝ้าติดตามผู้ติดเชื้อโรคโควิด-19 สูงสุด ในโลก จำนวน 93,225,110 ราย รองลงมาคือประเทศอินเดีย จำนวน 44,050,009 ราย และประเทศฝรั่งเศส จำนวน 33,866,824 ราย 9 นอกจากนี้สหรัฐอเมริกายังเป็นประเทศ ที่มีจำนวนผู้เสียชีวิตสูงสุดในโลก จำนวน 1,055,576 ราย รองลงมาคือประเทศบราซิลจำนวน 678,792 ราย และ ประเทศอินเดียจำนวน 526,430 ราย

ในช่วงของโรคโควิด-19 แพร่ระบาดอย่างหนักทั่วโลกประเทศอินเดียเป็นอีกประเทศที่มีตัวเลขผู้ติดเชื้อสะสมมากเป็นอันดับที่ 2 ของโลก จากตัวเลขระบุว่าอินเดียมีผู้ติดเชื้อสะสมทั้งสิ้น 5,212,687 ราย โดยในจำนวนนี้มีผู้ป่วยที่กำลังรักษาตัวอยู่ทั้งสิ้น 1,017,718 ราย และเสียชีวิต 84,404 ราย ทั้งนี้ ในความเป็นจริงอาจมีผู้ติดเชื้อโควิด-19 มากกว่านี้ แต่ไม่สามารถเข้าถึงการตรวจของภาครัฐได้ ตัวเลขผู้ติดเชื้อในหลายพื้นที่มีส่วนที่เข้าใกล้ระบบภูมิคุ้มกันหมู่ ยกตัวอย่างเช่น พบการติดเชื้อประชากรกว่าร้อยละ 30 ในกรุงนิวเดลี หรือการตรวจแอนติบอดีของอินเดียในสลัมมุมไบพบว่ากว่าร้อยละ 60 ของประชากรมีแอนติบอดีของโควิด-19 เรียบร้อยแล้ว เป็นต้น จำนวนผู้ติดเชื้อทั้งหมดของประเทศอินเดีย ครั้งหนึ่งพบในหกลำดับสำคัญของ



ประเทศอินเดีย ได้แก่ มุมไบ เดลี อะห์มัดบาด เจนไน ปูเน และโกลกาตา ในวันที่ 22 มีนาคม 2020 ประเทศอินเดียสั่งประกาศเคอร์ฟิว 14 ชั่วโมงโดยอาสา (voluntary public curfew) ภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี นเรนทระ โมที รัฐบาลได้ประกาศปิดเมือง (lockdown) ใน 75 อำเภอ (districts) ที่มีรายงานผู้ติดเชื้อยืนยัน และในเมืองสำคัญทั้งหมดของประเทศ ต่อมาในวันที่ 24 มีนาคม นายกรัฐมนตรีจึงได้ออกประกาศปิดเมืองทั้งประเทศ (nationwide lockdown) เป็นเวลา 21 วัน ส่งผลกระทบต่อประชากรกว่า 1.3 พันล้านคนของประเทศอินเดีย ในวันที่ 14 เมษายน นายกรัฐมนตรีได้ขยายการปิดเมืองทั้งประเทศนี้ออกไปอีกจนถึงวันที่ 3 พฤษภาคม ในวันที่ 1 พฤษภาคม ได้มีขยายการปิดเมืองทั่วประเทศออกไปอีกสองสัปดาห์จนถึงวันที่ 17 พฤษภาคม ในวันที่ 17 พฤษภาคม ยังคงขยายการปิดเมืองทั่วประเทศออกไปอีกจนถึงวันที่ 31 พฤษภาคม (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2564)

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศอินเดียแม้ว่ารัฐบาลจะเข้มงวดกับการปิดเมืองก็ตาม คนอินเดียยังมีข้อจำกัดอย่างมากในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกันตัวเองไม่ว่าจะเป็นเจลล้างมือ หรือหน้ากากอนามัย สิ่งเหล่านี้ยิ่งส่งผลให้การส่งต่อเชื้อไวรัสเพิ่มขึ้นได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพราะเชื้อโควิด-19 ในประเทศอินเดียนั้นส่วนใหญ่เป็นลักษณะไม่แสดงอาการทำให้ไม่สามารถรู้ได้ว่าใครติดเชื้อหรือไม่ มาตรการปิดเมืองของประเทศอินเดียเริ่มใช้ในปลายเดือนมีนาคม ซึ่งก็ถือว่าช้าไปมากสำหรับประเทศอินเดียที่มีประชากรจำนวนมาก ยิ่งไปกว่านั้นในระหว่างที่ประเทศอินเดียปิดเมือง ด้วยข้อจำกัดทางด้านอุปกรณ์ทางการแพทย์ ส่งผลให้ประเทศอินเดียไม่มีการตรวจหาเชื้อเชิงรุกอย่างทันทั่วถึงเพื่อจำกัดวงของผู้ติดเชื้อทำให้ผู้ติดเชื้อจำนวนมาก หลุดรอดไปได้

การแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศอินเดียมีหลายประเทศได้ระดมให้ความช่วยเหลือประเทศอินเดีย เช่น ประเทศฝรั่งเศส ให้การสนับสนุนออกซิเจน ประเทศอังกฤษได้ส่งชุดอุปกรณ์ทางการแพทย์ ถึงออกซิเจน เครื่องช่วยหายใจชนิดไม่ต้องใส่ท่อช่วย และอุปกรณ์ช่วยหายใจด้วยมือ ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ส่งวัตถุดิบที่จำเป็นในการผลิตวัคซีน Covishield ตลอดจนยารักษาโรค ชุดตรวจวินิจฉัยโรคชนิดเร็ว เครื่องช่วยหายใจ และอุปกรณ์ป้องกัน พร้อมกับส่งทีมที่ปรึกษาด้านสาธารณสุขจากศูนย์ควบคุมและป้องกันโรค (CDC) และองค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา (USAID) ประเทศรัสเซียให้ความช่วยเหลือทางการแพทย์ฉุกเฉิน พร้อมจัดส่งอุปกรณ์ทางการแพทย์รวมทั้งเครื่องผลิตออกซิเจน เครื่องช่วยหายใจ และเวชภัณฑ์ ประเทศญี่ปุ่นได้ส่งเครื่องช่วยหายใจ 300 เครื่อง และเครื่องผลิตออกซิเจน 300 เครื่อง พร้อมกันนี้ยังมีอีกนานาประเทศที่ได้ให้การช่วยประเทศอินเดียในครั้งนี้

ผลกระทบในการระบาดของโควิด-19 ในประเทศอินเดีย ไมเคิล ไรอัน ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารขององค์การอนามัยโลก โปรแกรมความเร่งด่วนส่วนสุขภาพ (health emergencies program me) ระบุว่าประเทศอินเดียมี “ความพร้อมรับมือที่ล้นเหลือ” (tremendous capacity) ต่อการจัดการกับวิกฤตไวรัสโคโรนาครั้งนี้ ด้วยฐานะประเทศที่มีประชากรมากที่สุดในโลกเป็นอันดับสอง ย่อมจะมีผลกระทบใหญ่หลวงต่อความสามารถของโลกในการรับมือต่อโรคระบาดนี้ ในขณะที่ความเห็นบางส่วนกังวลต่อผลกระทบร้ายแรงซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อแรงงานไม่ประจำ (informal workers) ธุรกิจขนาดเล็กและเล็กมาก (micro and small enterprises), ชาวนาชาวไร่ (farmers) และผู้ประกอบการอาชีพฟรีแลนซ์ (self-employed) ผู้ถูกทิ้งไว้ขาดจากการเดินทางและการเข้าถึงตลาด (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2564)

ในช่วงสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ของประเทศอินเดีย ความถดถอยทางเศรษฐกิจปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นผลโดยตรงมาจากมาตรการปิดเมืองของรัฐบาลอินเดีย ซึ่งส่งผลให้ภาคเศรษฐกิจเกือบทั้งหมดของประเทศอินเดียหยุดชะงักโดยทันที โดยภาคส่วนที่ได้รับผลกระทบหนักที่สุดคงหนีไม่พ้นภาคบริการ ซึ่งถือเป็น



เป็นภาคส่วนขนาดใหญ่ของอินเดีย และมีการจ้างงานเป็นจำนวนมาก การปิดเมืองจึงส่งผลให้แรงงานนอกระบบจำนวนมากที่ทำงานแบบหาเช้ากินค่ำต้องตกงานโดยทันที ซึ่งนี่ถือเป็นเรื่องใหญ่สำหรับอินเดียเพราะแรงงานกลุ่มนี้มีจำนวนมากโดยเฉพาะในหัวเมืองหลักของอินเดีย เมื่อแรงงานจำนวนมากตกงาน การจับจ่ายใช้สอยภายในของอินเดียก็ลดลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ตัวเลขการเติบโตทางเศรษฐกิจของอินเดียพลอยลดลงตามไปด้วย (วิโรจน์ เลิศจิตต์ธรรม, 2021)

การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทั่วโลก รวมทั้งประเทศอินเดียที่ต้องประสบปัญหาอย่างหนักในระบบมาตรการการป้องกันภายในประเทศ ปัจจัยที่เป็นปัญหาอันแรกก็คงจะเป็นจำนวนประชากรที่มีมากทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถยื่นมือเข้าช่วยเหลือประชาชนในประเทศได้อย่างทั่วถึง แต่ก็มีหลายประเทศที่ยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือจนสถานการณ์เริ่มเคลียคลายไปในทางที่ดี จากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สังคม และเศรษฐกิจของประชาชน ทำให้เกิดปัญหา การว่างงาน สูญเสียรายได้ เกิดภาวะเครียด ภาวะซึมเศร้าเกิดวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในหลายๆ พฤติกรรมในประเทศอินเดีย

### 3. ความหมายแนวความคิดของบทบาท

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2522) ได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หมายถึง การแสดงถึงพฤติกรรมของ บุคคลตามสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบของสถานภาพ แบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

- 1) บทบาทตามความคาดหวัง (Expected Role) เป็นบทบาทที่ต้องแสดงตามความ คาดหวังของผู้อื่น เช่น บทบาทของนักเรียนตามความคาดหวังของครู
- 2) บทบาทตามลักษณะการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบาทที่เจ้าของสถานภาพ รับรู้ว่าตนควรมีบทบาทอย่างไร
- 3) บทบาทที่แสดงออกจริง (Actual Role) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพได้แสดงออกจริง ซึ่งอาจเป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นบทบาทที่ตนเองคาดหวัง หรืออาจจะไม่เป็นบทบาทตามที่สังคมคาดหวังและตนเองคาดหวัง

สงวนศรี (2528) กล่าวว่าถ้าพิจารณาให้ลึกซึ่งจะพบบทบาทอยู่ 5 ลักษณะ คือ

- 1) บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทที่สังคม กลุ่ม หรือองค์การกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่ม หรือองค์การนั้นๆ
- 2) บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ
- 3) บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่ง คิดและเชื่อว่าบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- 4) บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่รู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่เมื่อสอดคล้องกับบทบาทความเกิดผู้อยู่ในตำแหน่ง
- 5) บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่ง ซึ่งมักจะมีการเลือกรับรู้และรับรู้ที่ผิดไปจากความเป็นจริงได้



บทบาทของพระสงฆ์ที่ดำเนินกิจกรรมสังคมพัฒนาในชุมชนต่างๆ ในภาคอีสานจำแนกได้เป็น 4 ลักษณะ ดังนี้ (1) บทบาทผู้ส่งเสริมพัฒนา คือ พระสงฆ์พัฒนาดำเนินกิจการต่างๆ โดยท่านผู้จัดทำทรัพยากรและบริหารโครงการด้วยตนเอง ชาวบ้านไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลย (2) บทบาทผู้นำการพัฒนาโดยพระสงฆ์เป็นผู้ติดต่อโครงการพัฒนามาดำเนินการชาวบ้านมีส่วนร่วมปรึกษาบ้างแต่ส่วนใหญ่จะคล้อยตามความคิดเห็นของพระสงฆ์พัฒนาที่ชาวบ้านมักศรัทธามากกว่า (3) บทบาทผู้ประสานงาน โดยพระสงฆ์พยายามร่วมมือกับผู้นำชุมชนชักนำโครงการต่างๆ เข้ามา ดำเนินการพัฒนาในหมู่บ้านชาวบ้านจะได้รับโอกาสเข้ามามีส่วนมากขึ้น (4) บทบาทเป็นที่ปรึกษา สนับสนุนการพัฒนาในหมู่บ้านโดยชาวบ้านมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเอง ทั้งในการคิดโครงการ การปฏิบัติงานพัฒนาและร่วมรับผิดชอบติดตามผลการพัฒนา พระสงฆ์พัฒนามีบทบาทเป็นที่ปรึกษาที่ คอยแนะนำ ให้คำปรึกษา และประสานการสนับสนุนจากภายนอก (พินิจ ลาภธนานนท์, 2520)

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึงพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามสถานภาพ เป็นพฤติกรรมที่สังคมกำหนดและคาดหวังให้บุคคลต้องกระทำตามสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือ กระทำโดยจะมีความเกี่ยวเนื่องกับอำนาจหน้าที่เป็นตัวกำหนด เช่น พระมีหน้าที่เทศสอนอบรมธรรมะ ครูมีบทบาทสั่งสอนนักเรียน ทหารมีบทบาทคือป้องกันประเทศ เป็นต้น

#### 4. ความเป็นมาของสถานพยาบาลกุสินาราคลินิก

วัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์สาธารณรัฐอินเดียสร้างขึ้นเพื่อถวายเป็นพุทธบูชาและเฉลิมพระเกียรติในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 เมื่อปี พ.ศ.2539 พระอมกั้นนี้พระธรรมทูตไทย สายประเทศอินเดีย สถานเอกอัครราชทูตไทยประจำประเทศอินเดีย และองค์กรมูลนิธิการกุศลร่วมกันสร้าง “สถานพยาบาลกุสินาราคลินิก” “KUSHINAGAR CLINIC FOR BODY AND MIND” โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณ จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์เพื่อทรงนำพระบรมสารีริกธาตุกับเส้นพระเจ้าไปประดิษฐานใน พระบรมธาตุเฉลิมราชศรีธา และทรงวางแผ่นศิลาฤกษ์เพื่อสร้างสถานพยาบาลกุสินาราคลินิกเมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2548

การจัดตั้งสถานพยาบาลกุสินาราคลินิก เริ่มแรกเพียงแค่อัฒจันทร์เป็นมุมแจกจ่ายยากันเองภายในวัดขนาดเล็กๆ ช่วยดูแลรักษาปฐมพยาบาลพระสงฆ์ ช่างไทยและกรรมกรชาวอินเดียที่ทำงานก่อสร้างยามเจ็บไข้ได้ป่วยเท่านั้นโดยมี ศ.ดร.สุเอ็ด คชเสนีย์ เป็นอุปฐาก ต่อมาเมื่อมีผู้ศรัทธาทำบุญด้วยยาหลายขนาน วัดจึงขยายกิจกรรมส่วนนี้ออกไปอีกโดยให้ความสถานพยาบาลแก่คนเหล่านี้ขึ้นที่วัดไทยกุสินาราฯ ซึ่งจะได้เป็นอานิสงสัมहाศาลทั้งผู้เจ็บไข้ได้ป่วยที่มาขอรับการรักษาทั้งเป็นอานิสงสัมผลบุญของท่านผู้ศรัทธาที่ได้ช่วยกันบริจาคทรัพย์มาในการนี้อีกด้วย

พ.ศ. 2451 นายกูรมัก ชิงห์ สัจเทพ คหบดีชาวอินเดีย ผู้ไปประกอบสัมมาชีพในเมืองไทย ซึ่งได้ตั้งคลินิคว่าเพื่อการกุศลในนิวเดลีหลายแห่ง ฯพณฯ เอกอัครราชทูต จึงได้ชักชวนมาร่วมบุญกันอีกแรงหนึ่ง ด้วยการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ แพทย์ หมอ เภสัชกร และยารักษาโรค เข้าสนับสนุนเป็นเบื้องต้น กับทั้งประสานงานในส่วนท้องถิ่นและในการจัดสร้างอาคารพยาบาล อาศัยกำลังงานของคณะสงฆ์วัดไทย กุสินาราเฉลิมราชย์ มีท่านพระครูสุวัฒน์ชยาทร (เจียบ อาภากรโณ) เป็นหัวหน้างานนวกกรรม จนปรากฏคลินิควเสร็จสมบูรณ์ มีห้องตรวจ 2 ห้องเตียงพยาบาล ห้องหะเบียนคนไข้ ห้องจ่ายยา และที่พักรักษาป่วย เป็นต้น



สถานพยาบาลกุสินาราศลีนิก มีอาคารพยาบาล 2 ชั้น 16 ห้องตรวจ ห้องจ่ายยา เอกซเรย์ ห้องตรวจเลือด ห้องสุชา ที่รอกการตรวจ ศาลาไทย ที่ปฏิบัติวิปัสสนา บรรยายธรรมรักษาผู้ป่วยด้วย ธรรมเภสัช อาคารที่พักรักษา ผู้แสวงบุญ พระมหาเถระและฆราวาส 16 ห้อง รวมห้องจัดภัตตาหาร และเครื่องอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ที่สมบูรณ์

สถานพยาบาลกุสินาราศลีนิก มีวัตถุประสงค์ในการจัดสร้างและดำเนินการของสถานพยาบาลเพื่อเป็นการให้บริการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยชาวอินเดียท้องถิ่น ตลอดจนถึงผู้แสวงบุญชาวไทย และชาวต่างชาติ รวมถึงนักท่องเที่ยวต่างชาติต่างศาสนา แบบไม่เลือกชั้นวรรณะ

## 5. บทบาทสถานพยาบาลไทยในอินเดียรูปแบบสาธารณสงเคราะห์

บทความวิชาการนี้จะได้นำเสนอบทบาทของสถานพยาบาลกุสินาราศลีนิกในวัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์สาธารณรัฐอินเดีย ในการบริหารจัดการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในประเทศอินเดีย โดยการยึดรูปแบบการบริหารสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์ (พระมหาไชยณรงค์ ภาทมนี (เสริมแก้ว), 2555) การสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การบำเพ็ญประโยชน์ตนและประโยชน์ผู้อื่น สงเคราะห์สาธารณประโยชน์เป็นกิจกรรมที่วัดหรือ พระภิกษุสงฆ์ดำเนินกิจการเพื่อให้เป็นสาธารณประโยชน์ ด้านสังคมสงเคราะห์ทั้งการสังเคราะห์บุคคลและสาธารณสงเคราะห์แยกโดยลักษณะ มี 4 ประการ คือ

- 1) การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล
- 2) การช่วยเหลือเกื้อกูลกิจการของผู้อื่นเพื่อสาธารณประโยชน์
- 3) การช่วยเหลือเกื้อกูลสถานที่อันเป็นสาธารณสมบัติ
- 4) การช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนทั่วไป

คณะกรรมการฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม (2561) หลักการทำงานสาธารณสงเคราะห์ของพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นกรอบสำคัญในการนำมาสู่การประยุกต์ใช้ท่ามกลางการแพร่ระบาดของโควิด-19 เพื่อให้เป็นไปตามการจัดการสาธารณสงเคราะห์เพื่อสังคมที่ยั่งยืนของฝ่ายสาธารณสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคมมี 4 รูปแบบ ดังนี้

1) สาธารณสงเคราะห์ (สงเคราะห์) หมายถึง การให้การสงเคราะห์สาธารณชน เพื่อบรรเทาทุกข์เบื้องต้น โดยเข้าไปให้ความช่วยเหลือวัดและประชาชนผู้ประสบสาธารณภัยต่าง ๆ มีอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย เป็นต้น ทั้งด้านกายภาพ โดยการมอบปัจจัย 4 มีการช่วยเหลือด้วยสิ่งของ ข้าวสาร อาหารแห้ง และด้านจิตใจ โดยการมอบธรรมะเป็นกำลังใจในคราวประสบสาธารณภัย รูปแบบกิจกรรม การให้ความช่วยเหลือในภาวะวิกฤต (การประสบสาธารณภัย มี อุทกภัย วาตภัยอัคคีภัย เป็นต้น)

2) สาธารณสงเคราะห์ (เกื้อกูล) หมายถึง การที่คณะสงฆ์เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่ให้มีทรัพยากรเพียงพอกับการอยู่อาศัยและดำเนินชีวิตของคน ชุมชน เช่น การจัดการป่า (ปลูกป่า, บวชป่า, อนุรักษ์ป่า) การจัดการน้ำ (ฝายต้นน้ำ, ขุดบ่อน้ำ) การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน การไล่ชีวิตโค-กระบือ เพื่อการเกษตร รูปแบบกิจกรรม การจัดการป่าปลูกป่า/บวชป่า, การจัดการสิ่งแวดล้อมชุมชน, การป้องกันและแก้ไขยาเสพติดชุมชน, สมุนไพรและภูมิปัญญาพื้นบ้าน, ไล่ชีวิตโค กระบือ เพื่อเกษตรกร



3) สาธารณสงเคราะห์ (พัฒนา) หมายถึง คณะสงฆ์เป็นผู้นำในการพัฒนาพื้นที่โดยใช้หลักธรรมมาประยุกต์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น จัดพื้นที่วัดเป็นศูนย์การช่วยเหลือชุมชน การเกษตรวิถีพุทธ ศาสตร์พระราชา กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ การส่งเสริมสัมมาชีพชุมชน รูปแบบกิจกรรม การสร้างวัฒนธรรมจิตอาสา, การสร้างศูนย์กลางให้การช่วยเหลือชุมชน, การเกษตรวิถีพุทธ, กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์, การส่งเสริมสัมมาชีพ, ศาสตร์พระราชา, คีลानุปฏิฐาก, พิพิธภัณฑ์ชุมชน

4) สาธารณสงเคราะห์ (บูรณาการ) หมายถึง คณะสงฆ์ส่งเสริมความร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการร่วมกันพัฒนา แก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ ผสานพลังผ่านภาคีเครือข่าย เช่น ธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ โรงเรียนผู้สูงอายุ การท่องเที่ยวเชิงพุทธ การอนุรักษ์วิถีวัฒนธรรมเชิงพุทธ การตั้งกองทุนช่วยเหลือผู้ประสบภัย และเครือข่ายจิตอาสาด้านสาธารณสงเคราะห์ รูปแบบกิจกรรม เครือข่ายการสาธารณสงเคราะห์, ธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์, โรงเรียน/ชมรมผู้สูงอายุ, การอนุรักษ์วิถีวัฒนธรรม, กองทุนช่วยเหลือสงเคราะห์สาธารณภัย, เครือข่ายจิตอาสา, ส่งเสริมพัฒนาวิชาการ

ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในประเทศไทย บทธาพของวัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์ในสาธารณรัฐอินเดีย และสถานพยาบาลกุสินาราคลินิก ได้นำเอารูปแบบของการสาธารณสงเคราะห์เพื่อเป็นการช่วยเหลือสังคม ดังนี้

1) สาธารณสงเคราะห์ บทธาพด้านสงเคราะห์ วัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์ และสถานพยาบาลกุสินาราคลินิก ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-19 ในช่วงระยะแรก ได้ให้การช่วยเหลือชุมชนบริเวณรอบวัดด้วยการจัดการตั้งโรงพยาบาล และการมอบถุงยังชีพ นำอาหารและปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพไปมอบให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบ ส่งมอบอาคารสถานที่เพื่อใช้เป็นจุดกักกันหรือคัดกรอง หรือที่พักเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ

2) สาธารณสงเคราะห์ บทธาพด้านการเกื้อกูล วัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์ และสถานพยาบาลกุสินาราคลินิก เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนหรือ ทรัพยากรที่มีผลกระทบต่อความดำเนินชีวิตของผู้คนในชุมชน ผ่านการทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขลงสู่ชุมชนเพื่อป้องกัน รักษา และฟื้นฟูผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ในวัดและศักยภาพของวัด ตลอดจนการจัดตั้งให้มีศูนย์พักคอยเพื่อการส่งต่อ (Community Isolation) โรงพยาบาลสนาม และศูนย์การช่วยเหลืออื่นๆ เพื่อซับส่วนเกินที่เป็นผลมาจากการดำเนินงานตามมาตรการและแนวทางของภาครัฐโดยเฉพาะ ปัญหาของการมีเตียงรักษาที่ไม่เพียงพอ โดยการจัดตั้งศูนย์พักคอยเพื่อการส่งต่อและโรงพยาบาลสนาม การสงเคราะห์ด้านอาคารสถานที่เพื่อใช้เป็นจุดกักกันหรือคัดกรอง หรือที่พักเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ

3) สาธารณสงเคราะห์ บทธาพด้านพัฒนา วัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์ และสถานพยาบาลกุสินาราคลินิก ได้ร่วมกันจัดทำสวนครัวนำสุขพอเพียงตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นพื้นที่ให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดจนส่งผลให้เกิดการว่างงานและมีรายได้ลดลงได้เข้ามาทำเกษตรวิถีพุทธในการปลูกผักสวนครัวในพื้นที่วัดและสามารถนำผักสวนครัวไปปรุงอาหารในครัวเรือนต่อครัวเรือนที่มีศักยภาพในการทำอาหารเป็นจำนวนมากก็สามารถนำอาหารที่ปรุงแล้วมาจำหน่ายให้แก่วัดเพื่อนำอาหารไปช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบในชุมชนต่อไป พร้อมกับการให้ใช้บริเวณวัดจัดกิจกรรมสนับสนุนการรับมือกับสถานการณ์ โควิด-19 เช่น การเย็บหน้ากากอนามัย เป็นต้น



4) สาธารณสงเคราะห์ บทบาทด้านบูรณาการ วัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์ และสถานพยาบาลกุสินาราศลินิก ได้ทำงานสาธารณสงเคราะห์ควบคู่ไปกับการมุ่งเน้นไปในการสร้างเครือข่ายจิตอาสาสาธารณสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้คนที่ได้รับผลกระทบอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ด้วยการประสานงานเพื่อขับเคลื่อนการช่วยเหลือร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคมด้วยการทำงานลงสู่ชุมชนเพื่อตรวจหาเชื้อโควิด-19 และการจัดตั้งศูนย์พักคอยเพื่อการส่งต่อ

สรุปได้สาธารณสงเคราะห์หรือการสังคมสงเคราะห์เป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของผู้นำที่จะต้องมีการนำวัตถุประสงค์ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม ผนวกกับหลักการวิธีการสังคมสงเคราะห์ในการช่วยเหลือให้บุคคล กลุ่มชุมชน หรือ สังคม สามารถพึ่งพาตนเองได้หรือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี บทบาทของวัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์สาธารณรัฐอินเดีย และสถานพยาบาลกุสินาราศลินิก ก็ได้นำเอารูปแบบของการสาธารณสงเคราะห์ด้วยหลักวิธี สงเคราะห์ เกื้อกูล พัฒนา บูรณาการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบเชื้อไวรัสโควิด-19 ในชุมชน สังคม เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างวัดกับชุมชนในการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเมื่อประสบปัญหาต่างๆ ก็จะได้พึ่งพาอาศัยกันในการช่วยกันก้าวข้ามสถานการณ์นั้นได้

## 6. สรุป

บทบาทของวัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์สาธารณรัฐอินเดีย และสถานพยาบาลกุสินาราศลินิก ได้นำเอารูปแบบของการสาธารณสงเคราะห์ด้วยหลักวิธี สงเคราะห์ เกื้อกูล พัฒนา บูรณาการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบเชื้อไวรัสโควิด-19 ในชุมชน สังคม หลักการบริหารการสงเคราะห์โดยใช้หลักวิธีทั้งสี่นี้ ทำให้วัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์และสถานพยาบาลกุสินาราศลินิก ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและครอบคลุมมากขึ้น โดยไม่เพียงแต่ให้ความช่วยเหลือเฉพาะหน้า แต่ยังมีมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนรอบข้างได้อย่างยาวนาน

โดยสรุป สถานพยาบาลไทยในอินเดียมีบทบาทต่อสังคมช่วงสถานการณ์โควิด-19 ดังนี้

- 1) บทบาทด้านสงเคราะห์ เช่น การจัดการตั้งโรงพยาบาล การมอบถุงยังชีพ เป็นต้น
- 2) บทบาทด้านการเกื้อกูล เช่น การจัดตั้งให้มีศูนย์พักคอยเพื่อการส่งต่อ (Community Isolation) การจัดตั้งโรงพยาบาลสนาม เป็นต้น

3) บทบาทด้านพัฒนา คือการจัดทำสวนครัวนำสุโขเพียงตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อเป็นพื้นที่ให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 สามารถนำผักสวนครัวไปปรุงอาหารในครัวเรือน พร้อมกับการใช้บริเวณวัดจัดกิจกรรมสนับสนุนการรับมือกับสถานการณ์โควิด-19 เช่น การเย็บหน้ากากอนามัย เป็นต้น

4) บทบาทด้านบูรณาการ คือการทำงานสาธารณสงเคราะห์ควบคู่ไปกับการมุ่งเน้นไปในการสร้างเครือข่ายจิตอาสาสาธารณสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือผู้คนที่ได้รับผลกระทบอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ด้วยการประสานงานเพื่อขับเคลื่อนการช่วยเหลือร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคมด้วยการทำงานลงสู่ชุมชนเพื่อตรวจหาเชื้อโควิด-19 และการจัดตั้งศูนย์พักคอยเพื่อการส่งต่อ



## 7. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กระทรวงสาธารณสุข กรมควบคุมโรค. (2563). *คู่มือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการตอบโต้ภาวะฉุกเฉิน กรณีการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2567. จาก [https://w2.med.cmu.ac.th/nd/wpcontent/uploads/2020/03/COVID19\\_04032020.pdf](https://w2.med.cmu.ac.th/nd/wpcontent/uploads/2020/03/COVID19_04032020.pdf)
- คณะกรรมการฝ่ายสาธารณสุขสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม. (2561). *คู่มือการปฏิบัติงานฝ่ายสาธารณสุขสงเคราะห์ของมหาเถรสมาคม*. กรุงเทพมหานคร: มหาเถรสมาคม.
- พินิจ ลาภานานนท์. (2520). *บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระมหาไชยณรงค์ ภาทมนูณี(เสริมแก้ว). (2555). *บทบาทด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ของวัดชลประทานรังสฤษดิ์อำเภอปากเกร็ดจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. (2564). *การระบาดของโควิด-19 ในประเทศอินเดีย*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2567, จาก <https://th.wikipedia.org/wiki/>.
- วิโรจน์ เลิศจิตต์ธรรม. (2021). *สถานการณ์โควิดอินเดีย พลิกจากวิกฤตกลับสู่ความสงบได้อย่างไร*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2567, จาก <https://thestandard.co/how-india-back-to-peaceable-again/>.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ. (2522). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร: ชัยศิริการพิมพ์
- สงวนศรี วิรัชชัย. (2528). *จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ศึกษาพร.
- ศุภวิชญ์ แก้วคุณอก. (2563). *อินเดียในสมรภูมิ New Normal*. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2567, จาก <https://www.the101.world/new-normal-in-india>.

### ภาษาอังกฤษ

- Kaewkunok S. (2020). *India in the New Normal Battlefield*. Retrieved September 5 2024. from <https://www.the101.world/new-normal-in-india>.
- Lapthananon P. (1977). *The Role of Monks in Rural Development*. Bangkok: Chulalongkorn University Social Research Institute.
- Lertjittam W. (2021) *How did the COVID situation in India turn from crisis to peace*. Retrieved September 5 2024. from <https://thestandard.co/how-india-back-to-peaceable-again/>.
- Ministry of Public Health, Department of Disease Control. (2020). *Public Health Officials' Manual for Emergency Response to the Outbreak of Coronavirus Disease 2019 in Thailand*. Retrieved October 15 2024. from [https://w2.med.cmu.ac.th/nd/wp-content/uploads/2020/03/COVID19\\_04032020.pdf](https://w2.med.cmu.ac.th/nd/wp-content/uploads/2020/03/COVID19_04032020.pdf).
- Phramaha Chaiyanarong Phuttamuni (Sermkaew). (2012). *The Public Welfare Role of Wat Chonlaphathan Rangsarit, Pak Kret District, Nonthaburi Province*. Master of Buddhist Studies Thesis in Buddhist Management. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.



- Sri Wiratchai S. (1985). *Social psychology for education*. Bangkok: Suksaporn.
- Sutthileosarun S. et al. (1979). *Social psychology*. Bangkok: Chaisiri Printing.
- The Public Welfare Committee of the Sangha Supreme Council. (2018). *Public Welfare Operation Manual of the Sangha Supreme Council*. Bangkok: The Sangha Supreme Council.
- Wikipedia, the free encyclopedia. (2021). *The COVID-19 pandemic in India*. Retrieved September 5 2024. from <https://th.wikipedia.org/wiki/>.
- Worldometers. (2021). *Corona virus statistic on October 26<sup>th</sup>, 2021*. Retrieved 5 September 2024. from <https://www.worldometers.info/>.
- Songwan Suthileosarun and group. (1979). *Social psychology*. Bangkok: Chaisiri Printing.
- Songwan Sri Wiratchai. (1985). *Social Psychology for Education*. Bangkok: Suksaporn.
- Suphawich Kaewkunok. (2020). *India in the New Normal Battlefield*. Retrieved September 5 2024. from <https://www.the101.world/new-normal-in-india>.

# พุทธวิธีการดับทุกข์

## Buddhist Methods for Alleviating

โชติกา ชัยชนะ

Chotiga Chaichana

สมเดช นามเกต

Somdet Namket

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nongkhai

Email: 6702105017@mcu.ac.th

(Received: August 19, 2024/ Revisec: April 30, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง "พุทธวิธีการดับทุกข์" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่ช่วยให้บุคคลสามารถบรรเทาทุกข์ทางกายและดับทุกข์ทางใจได้อย่างยั่งยืน โดยการเน้นศึกษาวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ใช้ในการเผชิญและบรรเทาความทุกข์ในชีวิต โดยเฉพาะในด้านการเข้าใจและปฏิบัติตามสัจธรรมที่อธิบายถึงต้นเหตุของทุกข์และหนทางในการดับทุกข์ ผ่านการทำความเข้าใจในปัจเจกสมุปบาทที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เกิดขึ้นในชีวิต รวมถึงการฝึกสมาธิและการเจริญสติที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการควบคุมจิตใจและความรู้สึก บทความได้ชี้ให้เห็นว่า การฝึกฝนสติและสมาธิสามารถช่วยลดความทุกข์ทางจิตใจและทำให้เกิดความสงบภายใน การพัฒนาสติจะช่วยให้บุคคลสามารถมองเห็นทุกข์ในชีวิตได้อย่างถูกต้อง และมีวิธีการจัดการกับความทุกข์เหล่านั้นได้อย่างมีสติและไม่หลงไปกับอารมณ์และความคิดที่ไม่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ บทความยังได้เสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักการพุทธศาสนาในการจัดการความทุกข์ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในบริบทของสังคมที่มีความเครียดสูง การฝึกสติและการพัฒนาจิตใจตามหลักธรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดความเครียดและความทุกข์ทางจิตใจ แต่ยังสามารถส่งผลต่อสุขภาพทางกายด้วยการสร้างสมดุลในชีวิต การดำเนินชีวิตอย่างมีสติจะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างมั่นคงและมีความสุขสงบภายในใจ บทความนี้จึงเสนอแนะการนำหลักธรรมพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และในบริบทของการดูแลสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ เพื่อให้สามารถดับทุกข์และสร้างความสุขที่ยั่งยืนในสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความท้าทายต่าง ๆ

คำสำคัญ: การดับทุกข์; กายและจิตใจ; พระพุทธศาสนา



## Abstract

The academic article titled "Buddhist Methods for Overcoming " aims to study and analyze the Buddhist principles that help individuals sustainably overcome both physical and mental suffering. The focus is on exploring the methods recommended by the Buddha for facing and alleviating suffering in life, particularly by understanding and practicing the Four Noble Truths, which explain the causes of suffering and the path to its cessation. This is done through understanding the concept of Dependent Origination, which illustrates the relationship between causes and effects in life, as well as practicing meditation and mindfulness, which are essential tools for controlling the mind and emotions. The article highlights that practicing mindfulness and meditation can help reduce mental suffering and lead to inner peace. Developing mindfulness allows individuals to perceive suffering correctly and to manage it with awareness, without being overwhelmed by emotions and unhelpful thoughts. Furthermore, the article suggests ways to apply Buddhist principles to manage suffering in everyday life, particularly in a society characterized by high levels of stress. Training in mindfulness and developing the mind according to these Buddhist teachings not only helps reduce stress and mental suffering but also positively impacts physical health by creating balance in life. Living mindfully enables individuals to face life's challenges with stability and inner peace. Therefore, the article proposes the application of Buddhist teachings in daily life and in the context of holistic health care, both physical and mental, to help overcome suffering and create lasting happiness in a society full of various challenges.

**Keywords:** cessation of suffering; body and mind; Buddhism



## 1. บทนำ

ความทุกข์เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องเผชิญในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นความทุกข์ทางกายที่เกิดจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือความทุกข์ทางจิตใจที่เกิดจากความวิตกกังวล ความเศร้าเสียใจ หรือความเครียดจากปัญหาต่างๆ ในชีวิต พระพุทธศาสนาได้นำเสนอวิธีการที่สามารถช่วยดับทุกข์ทั้งทางกายและจิตใจผ่านหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบและถ่ายทอดแก่พุทธศาสนิกชนเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต การดับทุกข์ตามพุทธศาสนาไม่เพียงแต่หมายถึงการบรรเทาความทุกข์ในช่วงขณะ แต่ยังหมายถึงการดับทุกข์ในระดับลึกซึ่งที่เกี่ยวข้องกับการหลุดพ้นจากความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิตทุกข์ทั้งปวง ด้วยการฝึกฝนสติ สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการดับทุกข์ที่ยั่งยืน (สมชาย ภัทรชัย, 2555: 112-130)

พุทธวิธีการดับทุกข์ทางกายและจิตใจเริ่มต้นจากการทำความเข้าใจในหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแนะนำ เช่น การเข้าใจและปฏิบัติตามอริยสัจสี่ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความทุกข์และหนทางการดับทุกข์ในชีวิตอย่างถูกต้อง โดยเริ่มจากการตระหนักถึงความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิตและค้นหาต้นเหตุของมัน การเข้าใจว่า ทุกข์เกิดจากการยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ เช่น ความปรารถนา ความคาดหวัง และการไม่ยอมรับความจริงที่เปลี่ยนแปลง การฝึกสมาธิและการเจริญสติเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถตัดขาดจากความคิดและอารมณ์ที่ไม่เป็นประโยชน์ โดยการฝึกสมาธิจะช่วยให้จิตใจสงบและมีสมาธิในการรับรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน ขณะเดียวกัน การเจริญสติช่วยให้บุคคลมีความตระหนักรู้ในทุกข์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ โดยไม่หลงไปกับความคิดและความรู้สึกที่เป็นต้นเหตุของความทุกข์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2550: 45)

การพัฒนาปัญญาในทางพุทธศาสนายังมีบทบาทสำคัญในการดับทุกข์ โดยการฝึกฝนการเข้าใจความจริงตามธรรมชาติของชีวิต เช่น การรู้ว่า สิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตไม่คงที่และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การเรียนรู้ที่จะปล่อยวางจากสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้จะช่วยลดความทุกข์ได้ การปฏิบัติธรรมอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้บุคคลสามารถบรรเทาความทุกข์ได้ในระดับลึกซึ่ง และสามารถเผชิญกับความยากลำบากในชีวิตได้อย่างมีสติและสงบเย็น ด้วยการนำพุทธวิธีการดับทุกข์มาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน จะช่วยให้คุณจะสามารถจัดการกับความเครียดและความวิตกกังวลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สุขภาพจิตและสุขภาพกายดีขึ้น และสามารถสร้างความสุขและความสงบในชีวิตได้อย่างยั่งยืน

## 2. พุทธวิธีการดับทุกข์ทางกายและจิตใจ

พุทธวิธีการดับทุกข์ทางกายและจิตใจ เป็นหนึ่งในหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา ซึ่งพระพุทธองค์ได้ทรงแสดงให้เห็นถึงวิธีการที่สามารถนำไปสู่การดับทุกข์ทั้งทางกายและจิตใจ ผ่านการเข้าใจในธรรมชาติของทุกข์ และการปฏิบัติธรรมที่สามารถทำให้บุคคลสามารถหลุดพ้นจากทุกข์เหล่านั้นได้ ในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ทุกข์ถือเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่พระพุทธองค์ได้ทรงแสดงวิธีการดับทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเข้าใจในเหตุแห่งทุกข์และวิธีการดับทุกข์ผ่านการปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักธรรม ซึ่งสามารถสรุปหลักวิธีการดับทุกข์ทางกายและจิตใจในแนวทางต่างๆ ดังนี้

1. การเข้าใจในความเป็นจริงของทุกข์ (ทุกข์, สมุทัย, นิโรธ, มรรค) 1) ทุกข์ ทุกข์ในที่นี้หมายถึงความทุกข์ทั้งทางกายและจิตใจ เช่น ความเจ็บป่วย ความแก่ ความตาย ความสูญเสีย ความไม่สมหวัง ความไม่พอใจ หรือความรู้สึกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ความวิตกกังวลและความเครียด ซึ่งทุกข์เหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ 2) สมุทัย เหตุแห่งทุกข์เกิดจาก ตัณหาหรือความปรารถนาที่ไม่สามารถบรรลุผลได้หรือความยึดมั่นในสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เที่ยงแท้ เช่น การยึดติดกับความสุขทางวัตถุหรือความปรารถนาที่



ไม่มีที่สิ้นสุด 3) นิโรธ การดับทุกข์หรือการปลดปล่อยจากทุกข์ การเข้าใจในความจริงที่ว่าไม่มีสิ่งใดในชีวิตที่สามารถให้ความสุขที่ยั่งยืนได้นั้น ช่วยให้เราหลุดพ้นจากการดิ้นรนและความทุกข์ 4) มรรค วิธีการที่สามารถนำไปสู่การดับทุกข์ ซึ่งประกอบด้วย อริยมรรคมีองค์แปด ได้แก่ การมีสติ, สมาธิ, และปัญญาเป็นหลัก โดยการปฏิบัติธรรมในองค์แปดนี้จะช่วยให้สามารถดับทุกข์ได้ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2554: 35)

2. การฝึกสมาธิและการเจริญสติ การฝึกสมาธิเป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาจิตใจให้มั่นคง และสามารถสงบจากความคิดที่ฟุ้งซ่านและความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน สมาธิจะช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมจิตใจให้ไม่ถูกดึงไปตามความคิดและอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ซึ่งการฝึกสมาธิเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความสงบภายในจิตใจ และลดความเครียดจากความคิดที่ไม่จบสิ้น การเจริญสติเป็นการตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะ โดยไม่ตัดสินหรือยึดติดกับสิ่งใด การฝึกสติทำให้เราสามารถรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นในขณะนั้นได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ปล่อยให้จิตใจจมอยู่ในอดีตหรือวิตกกังวลกับอนาคต การฝึกสติช่วยให้เรามีการตัดสินใจที่ดีกว่าในชีวิตและลดการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเครียด

3. การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน พระพุทธศาสนาไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติในที่สงบหรือวัดเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ การนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนาไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การมีความกรุณา การมีเมตตา การให้ทาน การรักษาศีล สามารถช่วยให้เรามีชีวิตที่สงบและมีความสุขในทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ การไม่ยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ และการยอมรับความไม่สมบูรณ์ของชีวิตเป็นสิ่งที่ช่วยลดความเครียดและความทุกข์ได้ การฝึกจิตให้มีความยืดหยุ่นและพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในการลดความเครียด

4. การพิจารณาความไม่เที่ยง (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) 1. อนิจจัง ทุกสิ่งในชีวิตเป็นอนิจจัง หมายความว่า ทุกสิ่งไม่เที่ยง มีการเปลี่ยนแปลงเสมอ เช่น สุขทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิตก็มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเข้าใจในความไม่เที่ยงของสิ่งต่าง ๆ ช่วยให้เราไม่ยึดติดและยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ง่ายขึ้น 2. ทุกขัง ทุกสิ่งในชีวิตมีความทุกข์แฝงอยู่ เนื่องจากไม่มีสิ่งใดที่สามารถให้ความสุขที่ยั่งยืนได้ การเข้าใจในความทุกข์ของชีวิตจะช่วยให้เราไม่ยึดติดกับความสุขที่ไม่เที่ยง 3. อนัตตา ไม่มี "ตัวตน" ที่แท้จริง ทุกสิ่งเกิดขึ้นจากการรวมตัวของปัจจัยต่าง ๆ ไม่มีความเป็นตัวตนถาวร การเข้าใจในธรรมชาติของอนัตตาช่วยให้เรารู้ว่าไม่มีสิ่งใดที่เราสามารถยึดมั่นหรือควบคุมได้ ทำให้จิตใจหลุดพ้นจากความทุกข์ที่เกิดจากการยึดติด (อภิญา สุวรรณ, 2562: 15)

5. การพัฒนาปัญญา (วิปัสสนา) การพัฒนาปัญญาโดยการเจริญวิปัสสนา (การเห็นตามความเป็นจริง) เป็นการฝึกฝนให้สามารถเข้าใจธรรมชาติของทุกข์และวิธีการดับทุกข์ได้อย่างแท้จริง โดยการพิจารณาความไม่เที่ยงของสิ่งต่าง ๆ และการไม่ยึดติดกับสิ่งใด ๆ ในชีวิต การฝึกปัญญานี้ช่วยให้เราเข้าใจและยอมรับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งนำไปสู่การลดการดิ้นรนและความทุกข์ที่เกิดจากความไม่พอใจ

6. การยอมรับความเจ็บป่วยและความตาย พระพุทธศาสนาเน้นการยอมรับความเจ็บป่วยและความตายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การเข้าใจในธรรมชาติของการเกิด, การแก่, การเจ็บ, และการตายจะช่วยให้เราเผชิญกับความเจ็บป่วยและความสูญเสียได้อย่างสงบและมีสติ โดยการยอมรับว่าทุกสิ่งมีการเกิดขึ้นและการดับไปตามธรรมชาติ จะช่วยให้จิตใจไม่เกิดความวิตกกังวลหรือความทุกข์ (จักรพงษ์ สัมพันธ์วงศ์, 2561: 30)



สรุปได้ว่า พุทธวิธีการดับทุกข์ทางกายและจิตใจไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเข้าใจและรับรู้ธรรมชาติของทุกข์ แต่ยังรวมถึงการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน การฝึกสมาธิและการเจริญสติการพิจารณาความไม่เที่ยงของสิ่งต่างๆ และการพัฒนาปัญญา ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถหลุดพ้นจากทุกข์ได้อย่างยั่งยืน โดยการปฏิบัติตามหลักธรรมเหล่านี้จะช่วยให้จิตใจมีความสงบและสามารถจัดการกับความเครียดและทุกข์ทั้งทางกายและจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. ความทุกข์ทางกายและการดับทุกข์ทางกาย

ความทุกข์ทางกายและการดับทุกข์ทางกายเป็นหัวข้อที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ซึ่งมุ่งเน้นการเข้าใจและจัดการกับความเจ็บปวดและความไม่สมบูรณ์ของร่างกายที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน การศึกษาความทุกข์ทางกายและวิธีการดับทุกข์ทางกายจึงเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับผู้ที่ต้องการเข้าใจชีวิตและลดการยึดติดกับร่างกายที่มีความไม่เที่ยงตามธรรมชาติ

#### ความทุกข์ทางกาย

ความทุกข์ทางกายหมายถึง ความเจ็บปวดหรือความไม่สบายที่เกิดจากสภาพร่างกาย เช่น การเจ็บป่วยจากโรคต่าง ๆ การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุ หรือแม้แต่ว่าความเสื่อมถอยของร่างกายตามอายุที่เพิ่มขึ้น โดยทั่วไปแล้วความทุกข์ทางกายมีอิทธิพลต่อชีวิตของบุคคลในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ความเจ็บปวดทางกายทำให้คนรู้สึกทุกข์ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ เนื่องจากความเจ็บปวดที่เกิดขึ้นอาจทำให้เกิดความวิตกกังวล ความเครียด หรือความรู้สึกกลัวในอนาคต (พุทธทาสภิกขุ, 2542: 45)

#### การบรรเทาทุกข์ทางกายตามหลักพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบรรเทาทุกข์ทางกายผ่านการเข้าใจในความจริงของชีวิต และการฝึกฝนจิตใจให้มีสติและปัญญาในการจัดการกับความทุกข์ทางกาย โดยมีแนวทางหลักๆ ที่สำคัญดังนี้

1) การตระหนักรู้ในความไม่เที่ยง (Anicca) ในพระพุทธศาสนา การตระหนักถึงความไม่เที่ยงของร่างกายเป็นหนึ่งในแนวทางหลักในการดับทุกข์ทางกาย ร่างกายของเรามีการเกิดขึ้นตั้งอยู่ และเสื่อมสลายตามกาลเวลา ซึ่งเป็นธรรมชาติที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การเข้าใจในความไม่เที่ยงของร่างกายช่วยให้เราลดความยึดติดกับร่างกายและยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น เมื่อเราเข้าใจว่าอาการเจ็บป่วยหรือความเจ็บปวดเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการทางธรรมชาตินั้นจะช่วยให้เรามีความสุขกับการใช้ชีวิตมากขึ้นแม้จะเผชิญกับความเจ็บปวดทางกายก็ตาม

2) การฝึกสติ (Mindfulness) การฝึกสติเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการกับความทุกข์ทางกาย พระพุทธศาสนาสอนให้ฝึกสติในทุกขณะจิต โดยการรู้ตัวในปัจจุบันขณะการฝึกสติช่วยให้เรารู้เท่าทันความเจ็บปวดที่เกิดขึ้นในร่างกาย และสามารถรับมือกับความเจ็บปวดนั้นได้อย่างมีสติ เมื่อเรามีสติในขณะนั้นเราจะไม่หลงไปกับความเจ็บปวดหรือความวิตกกังวลแต่จะสามารถรับรู้และเผชิญหน้ากับมันได้โดยไม่เกิดความทุกข์เพิ่มขึ้น

3) การเจริญสมาธิ (Meditation) การเจริญสมาธิเป็นวิธีการฝึกจิตที่สามารถช่วยบรรเทาความทุกข์ทางกายได้ การฝึกสมาธิช่วยให้จิตใจสงบและสามารถจัดการกับความเจ็บปวดได้ดีขึ้น ในการฝึกสมาธิ เราเรียนรู้ที่จะจดจ่ออยู่กับลมหายใจหรือการรับรู้สิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะซึ่งทำให้จิตใจไม่ไปหลงติด



กับความเจ็บปวดหรือความคิดที่เป็นทุกข์ การฝึกสมาธิช่วยให้จิตใจแข็งแกร่งขึ้น และสามารถยอมรับความเจ็บปวดได้โดยไม่รู้สึกรู้หาย

4) การยอมรับในความทุกข์ (Acceptance of suffering) พระพุทธศาสนาเน้นให้เราเรียนรู้ที่จะยอมรับความทุกข์ในชีวิต รวมถึงความทุกข์ทางกาย การยอมรับไม่ได้หมายความว่าเราจะยอมแพ้ให้กับความเจ็บปวด แต่เป็นการยอมรับว่าในชีวิตนี้มีทุกข์เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และเมื่อเราไม่ต่อต้านความทุกข์ ความทุกข์นั้นก็ไม่สามารถครอบงำจิตใจเราได้ เมื่อเรายอมรับมัน เราจะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสงบและมั่นคงมากขึ้น

5) การพัฒนาจิตใจด้วยปัญญา (Wisdom) การพัฒนาจิตใจให้มีปัญญาเป็นการใช้ความเข้าใจในธรรมชาติของทุกข์และการดับทุกข์ ปัญญาช่วยให้เรามองเห็นความจริงในทุกข์และสามารถหลุดพ้นจากการยึดติดในความเจ็บปวด การมีปัญญาช่วยให้เรารู้จักแยกแยะระหว่างสิ่งที่สามารถควบคุมได้และสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ เราจะสามารถมองเห็นความเจ็บปวดเป็นสิ่งที่ไม่ถาวรและสามารถจัดการกับมันได้โดยไม่เกิดความทุกข์เพิ่มเติม

6) การลดการยึดติดกับร่างกาย (Non-attachment to the body) การลดการยึดติดกับร่างกายเป็นวิธีหนึ่งในการบรรเทาทุกข์ทางกาย พระพุทธศาสนาเชื่อว่าความทุกข์เกิดขึ้นจากการยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ รวมถึงร่างกายของเรา เมื่อเรามองร่างกายเป็นสิ่งที่ไม่เที่ยงและไม่ยึดติดกับมัน ความทุกข์จากการเจ็บปวดทางกายก็จะลดลง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546: 87)

สรุปได้ว่า การดับทุกข์ทางกายในพระพุทธศาสนาไม่เพียงแต่การบรรเทาความเจ็บปวดทางกายเพียงเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการฝึกฝนจิตใจให้มีสติและปัญญาในการรับมือกับความเจ็บปวดอย่างมีสติและเข้าใจในธรรมชาติของมัน โดยการตระหนักถึงความไม่เที่ยงของร่างกาย การฝึกสติ การเจริญสมาธิ การยอมรับความทุกข์ และการลดการยึดติดกับร่างกาย การปฏิบัติตามแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้เราสามารถจัดการกับความทุกข์ทางกายได้อย่างมีสติและมั่นคง

#### 4. ความทุกข์ทางใจและการดับทุกข์ทางใจ

ความทุกข์ทางใจและการดับทุกข์ทางใจในพระพุทธศาสนาเป็นประเด็นสำคัญที่เน้นการทำความเข้าใจในสภาพของจิตใจและการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องเพื่อให้เกิดความสงบสุข การที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการดับทุกข์ทางใจนั้น เนื่องจากพระพุทธเจ้าทรงเห็นว่า ความทุกข์ในชีวิตของมนุษย์ไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นความคิด ความรู้สึก และอารมณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ เมื่อเกิดการยึดติดและความไม่เข้าใจในธรรมชาติของชีวิต จึงนำไปสู่ความทุกข์ทั้งทางใจและทางกาย

##### ความทุกข์ทางใจในพระพุทธศาสนา

ความทุกข์ทางใจในพระพุทธศาสนาหมายถึงความทุกข์ที่เกิดจากภาวะทางจิตใจ เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล ความกลัว ความโกรธ ความเศร้าโศก หรือความไม่พอใจในชีวิต ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากการยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ เช่น ความปรารถนา ความคาดหวัง หรือความไม่พอใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น เมื่อเราหลงใหลในสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือมีความต้องการมากเกินไป อารมณ์ของเราก็จะถูกครอบงำและส่งผลให้เกิดความทุกข์ใจ หรือเมื่อเรามีความคาดหวังในสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ ความผิดหวังหรือการไม่ได้ตั้งใจมักจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจและทุกข์ทางใจ พระพุทธศาสนาถือว่าความทุกข์ทางใจเป็นผลจากการยึดติดในสิ่ง



ไม่ยั่งยืนและการขาดความเข้าใจในความเป็นจริงของชีวิต อาทิ ความจริงที่ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกนี้มีการเกิดขึ้นและดับไป (อนิจจัง) และไม่มีสิ่งใดที่เป็นตัวตนที่แท้จริงและถาวร (อนัตตา)

### การดับทุกข์ทางใจ

การดับทุกข์ทางใจในพระพุทธศาสนาไม่ใช่การหลีกเลี่ยงหรือการปฏิเสธความทุกข์ แต่เป็นการเรียนรู้และเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตเพื่อปล่อยวางจากการยึดติดที่เป็นสาเหตุของความทุกข์ พระพุทธศาสนาเสนอวิธีการต่าง ๆ ในการดับทุกข์ทางใจ ดังนี้

1) การเข้าใจอริยสัจ 4 1. ทุกข์ การรับรู้ว่าคุณสิ่งในชีวิตล้วนมีความทุกข์ ไม่ว่าจะเป็นความเจ็บปวดทางกาย ความสูญเสีย หรือความไม่สมหวัง 2. สมุทัย ความทุกข์เกิดจากการปรารถนาและการยึดติดในสิ่งที่ไม่ยั่งยืน 3. นิโรธ ความทุกข์สามารถดับได้หากเข้าใจและปล่อยวางการยึดติด 4. มรรค แนวทางในการดับทุกข์คือการปฏิบัติตามมรรคแปด ได้แก่ สัมมาทิฐิ (ความเข้าใจที่ถูกต้อง) สัมมาสังกัปปะ (ความตั้งใจที่ถูกต้อง) สัมมาวาจา (การพูดที่ถูกต้อง) สัมมากัมมันตะ (การกระทำที่ถูกต้อง) สัมมาวายามะ (ความพยายามที่ถูกต้อง) สัมมาสติ (การระลึกถึงความเป็นจริง) สัมมาสมาธิ (การมีสมาธิ) ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีสติ และสามารถดับทุกข์ได้

2) การฝึกสติ การฝึกสติคือการทำให้จิตใจสามารถอยู่กับปัจจุบันขณะโดยไม่ถูกดึงไปตามความคิดหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะ เมื่อมีสติ เราจะสามารถรับรู้และรับมือกับความคิดและอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีสติและไม่ตกเป็นทาสของมัน ซึ่งจะช่วยลดความทุกข์ทางใจ (พระไพศาล วิสาโล, 2549: 85)

3) การฝึกสมาธิ การฝึกสมาธิเป็นการฝึกให้จิตใจสงบจากความคิดและอารมณ์ที่เป็นทุกข์ การทำสมาธิจะช่วยให้จิตใจสามารถมองเห็นความเป็นจริงได้ชัดเจนขึ้น เมื่อจิตใจสงบ จะทำให้มีความสามารถในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์หรือความคิดที่เกิดขึ้น (พุทธทาสภิกขุ, 2542: 81)

4) การเจริญปัญญา ปัญญาในพระพุทธศาสนาไม่ใช่แค่ความรู้ แต่เป็นความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต การเจริญปัญญาคือการเห็นทุกข์ในทุกข์ การเห็นสาเหตุของทุกข์ และการเห็นวิธีการดับทุกข์ การเข้าใจความจริงนี้จะทำให้เราไม่ยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของความทุกข์ (พุทธทาสภิกขุ, 2545: 59)

5) การปล่อยวางและการยอมรับ การยอมรับความเป็นจริงและการปล่อยวางจากสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การยอมรับในความเจ็บปวดหรือความสูญเสีย และไม่ยึดติดกับมัน เป็นอีกหนึ่งวิธีที่ช่วยดับทุกข์ทางใจได้ (Ajahn Chah, 2002: 113)

6) การทำความดี การปฏิบัติตนตามศีลธรรม เช่น การไม่เบียดเบียนผู้อื่น การพูดคำพูดที่ดี การทำความดีให้แก่ผู้อื่น จะช่วยเสริมสร้างจิตใจให้มีความสุข และช่วยลดความทุกข์ทางใจที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ดี (Gethin, R., 1998: 83)

การปฏิบัติตามแนวทางของพระพุทธศาสนาเพื่อดับทุกข์ทางใจจะช่วยให้คุณจะสามารถปล่อยวางจากความทุกข์ที่เกิดจากการยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ ได้ ความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตจะช่วยให้คุณมีความสงบในใจ และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและสันติสุข การฝึกสติ สมาธิ และปัญญาจะช่วยให้คุณมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับความทุกข์ในชีวิตได้อย่างมั่นคงและมีสติ

สรุปได้ว่า ความทุกข์ทางใจเกิดจากการยึดติดและความไม่เข้าใจในธรรมชาติของชีวิต การดับทุกข์ทางใจในพระพุทธศาสนาคือการฝึกฝนสติ สมาธิ และปัญญา เพื่อให้มีความเข้าใจในความเป็นจริงของชีวิต



และสามารถปล่อยวางจากสิ่งที่เป็นสาเหตุของความทุกข์การปฏิบัติตามหลักการของพระพุทธศาสนาจะช่วยให้บุคคลสามารถลดความทุกข์ทางใจได้ และดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและสงบสุข

## 5. การประยุกต์พุทธวิธีการดับทุกข์ทางกายและจิตใจ

การประยุกต์พุทธวิธีการดับทุกข์ทางกายและจิตใจในชีวิตประจำวันนั้นสามารถทำได้ผ่านการปฏิบัติธรรมและการฝึกจิตตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา โดยมีแนวทางที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อการดับทุกข์ทั้งทางกายและจิตใจได้ดังนี้

1) การเข้าใจทุกข์ (ทุกข์สัมโพชฌงค์) พระพุทธเจ้าสอนว่า ทุกข์เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์และการเข้าใจความจริงของทุกข์เป็นสิ่งสำคัญในการดับทุกข์นั้น การที่เราเข้าใจว่า ทุกข์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความไม่เข้าใจหรือการยึดมั่นในสิ่งต่าง ๆ ช่วยให้เราสามารถปล่อยวางได้ โดยไม่ต้องยึดติดหรือทนทุกข์จากสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต

2) การฝึกสติ (สติสัมโพชฌงค์) การฝึกสติเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการความทุกข์ โดยการฝึกสติทำให้เราสามารถตระหนักรู้ถึงสภาพจิตใจของตนเองในขณะนั้น และช่วยให้เราไม่หลงติดอยู่กับความคิดหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้จิตใจมีความสงบและสามารถรับมือกับทุกข์ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การฝึกสมาธิ (สมาธิสัมโพชฌงค์) สมาธิช่วยให้จิตใจสงบและสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ดีขึ้น ซึ่งเป็นการฝึกให้จิตใจอยู่ในปัจจุบันขณะ การฝึกสมาธิจะช่วยให้เรามีความสามารถในการรับมือกับความเครียดหรือความวิตกกังวล และทำให้จิตใจมีความสุขและสงบขึ้น

4) การพิจารณาทุกข์และความไม่เที่ยง (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) การเข้าใจหลักอนิจจัง ทุกขัง อนัตตา (ความไม่เที่ยง, ความทุกข์, และความไม่ใช่ตัวตน) จะช่วยให้เรามองเห็นว่า ทุกข์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและดับไปตามเหตุปัจจัย ไม่มีสิ่งใดที่ยั่งยืน ดังนั้นเราจึงไม่ควรยึดติดหรือวิตกกังวลกับความทุกข์ที่เกิดขึ้น เพราะมันจะผ่านพ้นไปในที่สุด

5) การเจริญเมตตาและกรุณา การฝึกการเจริญเมตตาและกรุณา (ความรักและความเมตตา) จะช่วยลดความทุกข์ทางใจได้ เพราะการมีความเมตตาต่อผู้อื่นและตัวเองทำให้จิตใจเบิกบาน และสามารถปลดปล่อยความเครียดหรือความโกรธได้

6) การทำทานและการบำเพ็ญบุญ การทำทานและการบำเพ็ญบุญช่วยให้เรามีจิตใจที่สงบและเบิกบาน การทำทานเป็นการสร้างความสุขให้กับผู้อื่น ซึ่งจะนำมาซึ่งความสุขและความสงบทางจิตใจของเราเอง

7) การใช้หลัก "พอเพียง" และ "การยอมรับ" หลักการพอเพียงและการยอมรับความเป็นจริงในชีวิตช่วยลดความทุกข์จากความไม่พอใจหรือความคาดหวังที่ไม่สมจริง การยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้นและไม่ยึดติดกับผลลัพธ์จะช่วยให้จิตใจมีความสงบและปลอดจากความเครียด

8) การปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวัน การประยุกต์พุทธวิธีในการปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวันเช่น การสวดมนต์ การทำสมาธิ การเจริญสติในทุก ๆ กิจกรรมที่ทำ จะช่วยให้จิตใจของเรามีความสงบ มีสติ และสามารถจัดการกับความทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พระไพศาล วิสาโล, 2549: 129)

สรุปได้ว่า การประยุกต์พุทธวิธีการดับทุกข์ทางกายและจิตใจสามารถทำได้โดยการฝึกสติ สมาธิ และการพิจารณาความจริงตามหลักพุทธศาสนา โดยเฉพาะการเข้าใจธรรมชาติของทุกข์และการฝึกฝนจิตใจให้รู้ทันอารมณ์และความคิด เพื่อที่จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีความสุขและสงบ การปฏิบัติ



ตามหลักธรรมเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้เราจัดการกับทุกข์ทางกายและจิตใจได้ แต่ยังเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆ ด้านของชีวิต

## 6. แนวทางการใช้พุทธวิธีการบรรเทาทุกข์ทางกายและดับทุกข์ทางใจ

แนวทางการใช้พุทธวิธีการบรรเทาทุกข์ทางกายและดับทุกข์ทางใจนั้นสามารถทำได้หลายวิธี โดยอาศัยหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาในการพัฒนาจิตใจและการดำเนินชีวิตเพื่อให้เกิดความสงบสุขและสามารถจัดการกับความทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การเข้าใจธรรมชาติของทุกข์ (ทุกข์สัมโพชฌงค์) การตระหนักถึงความทุกข์พระพุทธรเจ้าสอนว่าทุกข์เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ และการที่เราตระหนักถึงความจริงนี้ทำให้เราไม่หลงติดอยู่กับทุกข์ในรูปแบบต่าง ๆ ทุกข์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางกายหรือจิตใจสามารถดับได้หากเรายอมรับและเข้าใจธรรมชาติของมัน การยอมรับทุกข์ เมื่อเรารู้ว่า ทุกข์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เราจึงสามารถยอมรับมันได้อย่างมีสติ โดยไม่ให้มันส่งผลกระทบต่อจิตใจจนเกิดความวิตกกังวลหรือเครียด

2. การฝึกสติและสมาธิ การฝึกสติ การฝึกสติช่วยให้เรามีความสามารถในการตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ เช่น ความเจ็บปวดทางกาย หรือความคิดที่ทำให้เกิดความทุกข์ทางใจ การฝึกสติจะทำให้เรามีความสามารถในการแยกแยะและไม่ยึดติดกับความรู้สึกหรือความคิดเหล่านั้น การฝึกสมาธิ การทำสมาธิช่วยให้จิตใจสงบและสามารถจัดการกับความเครียดหรือความวิตกกังวลได้ดีขึ้น การฝึกสมาธิยังช่วยให้เราเห็นความจริงของทุกข์และไม่หลงติดกับสิ่งที่ไม่เที่ยง

3. การพิจารณาอริยสัจ 4 การเข้าใจอริยสัจ 4 อริยสัจ 4 ประกอบด้วยทุกข์ (การรับรู้ความทุกข์), สมุทัย (การเข้าใจถึงเหตุของทุกข์), นิโรธ (การดับทุกข์), และมรรค (แนวทางการดับทุกข์) การพิจารณาอริยสัจ 4 จะช่วยให้เราเห็นถึงวิธีการที่พระพุทธรเจ้าทรงแสดงให้เห็นว่าความทุกข์เกิดจากการยึดติด และสามารถดับได้ด้วย การปฏิบัติตามมรรคมรรค 8

4. การฝึกเจริญเมตตา (การมีจิตเมตตา) การเจริญเมตตา การฝึกเมตตาให้เกิดในใจช่วยลดความโกรธและความเกลียดที่ทำให้เกิดความทุกข์ทางใจได้ การมีเมตตาต่อผู้อื่นและตัวเองทำให้จิตใจเบิกบาน และสามารถปลดปล่อยความเครียดหรือความเศร้าได้ และการเจริญกรุณา กรุณาเป็นการช่วยเหลือผู้อื่นในเวลาที่เขาต้องการ ซึ่งไม่เพียงช่วยผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ แต่ยังทำให้จิตใจของเรามีความสงบและพอใจ

5. การพิจารณาความไม่เที่ยง (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) การเข้าใจความไม่เที่ยง การพิจารณาความไม่เที่ยงของทุกสิ่งจะช่วยให้เรามองเห็นว่าความทุกข์ก็เป็นสิ่งที่ไม่เที่ยงเช่นกัน ทุกข์ที่เกิดขึ้นจะผ่านไปเมื่อถึงเวลา การฝึกสติในการมองเห็นสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมชาติจะช่วยให้เราไม่ยึดติดกับความทุกข์ และการยอมรับความไม่แน่นอน เมื่อเราเข้าใจว่าทุกสิ่งในชีวิตมีการเปลี่ยนแปลงและไม่เที่ยง การยอมรับในความไม่แน่นอนจะช่วยลดความทุกข์จากความคาดหวังที่ไม่สมจริง

6. การฝึกการปล่อยวาง (การไม่ยึดติด) การปล่อยวาง การปล่อยวางคือการไม่ยึดติดกับสิ่งใด ๆ ที่ทำให้เกิดความทุกข์ ไม่ว่าจะเป็นความคิด, ความรู้สึก, หรือสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิต การฝึกปล่อยวางช่วยให้จิตใจไม่ติดกับความทุกข์และสามารถดำเนินชีวิตไปได้อย่างสงบ การไม่ยึดติดกับผลลัพธ์ การทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่คาดหวังผลลัพธ์ที่แน่นอนจะช่วยลดความทุกข์ที่เกิดจากความผิดหวัง



7. การปฏิบัติธรรมในชีวิตประจำวัน การเจริญสติในชีวิตประจำวัน การฝึกสติในทุก ๆ การกระทำ เช่น การทำงาน, การกินอาหาร, การเดิน หรือการพูด จะช่วยให้เราตระหนักรู้ในสิ่งที่ทำและลดการกระทำที่เกิดจากอารมณ์หรือความเครียด และการมีจิตที่ใสสะอาด การพยายามรักษาจิตใจให้บริสุทธิ์จากความโลภ, โกรธ, และหลง จะช่วยให้จิตใจของเรามีความสงบ และไม่เกิดความทุกข์

สรุปได้ว่า การประยุกต์พุทธวิธีในการดับทุกข์ทางกายและจิตใจนั้นสามารถทำได้โดยการฝึกสติ สมาธิ การพิจารณาความจริงของทุกข์ และการเจริญเมตตา การฝึกฝนจิตใจให้มีความเข้าใจในธรรมชาติของทุกข์ และไม่ยึดติดกับสิ่งที่ไม่เที่ยงจะช่วยให้เราสามารถรับมือกับทุกข์ได้อย่างมีสติและมีความสุขในชีวิต

## 7. สรุป

พุทธวิธีการบรรเทาทุกข์ทางกายและดับทุกข์ทางใจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการดับทุกข์ทั้งทางกายและทางจิตใจ ซึ่งความทุกข์ในพระพุทธศาสนามีลักษณะที่หลากหลาย ทั้งทุกข์ที่เกิดจากการเจ็บป่วย ความแก่ ความตาย และความทุกข์ที่เกิดจากความไม่สมหวังในชีวิต ความทุกข์เหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นทุกข์ทางกาย เช่น ความเจ็บปวดและโรคร้ายไข้เจ็บ และทุกข์ทางใจ เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล และความเศร้าโศก บทความนี้ได้เน้นการศึกษาหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนเกี่ยวกับการดับทุกข์ ซึ่งประกอบด้วย การเข้าใจธรรมชาติของทุกข์ และการใช้วิธีการต่างๆ ที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถลดหรือดับทุกข์ได้ในทั้งสองระดับ ได้แก่ การดับทุกข์ทางกายและทางใจ ในการดับทุกข์ทางกายพระพุทธศาสนาแนะนำให้ใช้การยอมรับในธรรมชาติของร่างกาย และเข้าใจว่าความเจ็บปวดและโรคร้ายเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การฝึกสติและการพิจารณาภาวะต่าง ๆ ของร่างกายเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลสามารถยอมรับความเจ็บปวดและทุกข์ทางกายได้อย่างสงบ ส่วนการดับทุกข์ทางใจนั้นพระพุทธศาสนาได้เสนอแนวทางการฝึกฝนจิตใจให้รู้จักการปล่อยวาง และไม่ยึดติดกับความคิดและอารมณ์ที่เกิดขึ้น การเจริญสติเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถรับรู้และควบคุมอารมณ์ได้ การฝึกสมาธิยังช่วยให้จิตใจสงบและลดความวิตกกังวล รวมถึงการพิจารณาอริยสัจ 4 ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการเข้าใจและแก้ไขทุกข์ในชีวิต การเข้าใจถึงเหตุและผลของทุกข์ (ทุกข์และเหตุแห่งทุกข์) และการนำทางออก (การดับทุกข์) ทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีสติและมั่นคง

บทความนี้ยังได้เสนอวิธีการปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การฝึกสติในการทำกิจกรรมต่างๆ การฝึกสมาธิ และการนำหลักการของอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต การพิจารณาความทุกข์ในมุมมองของธรรมชาติที่ไม่ถาวรและไม่คงที่ สามารถช่วยให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิต การนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวันจะช่วยให้สามารถรับมือกับความเครียดและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ บทความยังได้เสนอแนะถึงการนำพุทธวิธีในการดูแลสุขภาพทั้งทางกายและทางใจ โดยการปฏิบัติตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นการสร้างสมดุลระหว่างความสุขทางกายและความสงบทางจิตใจ เพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายในสังคมปัจจุบันได้อย่างมีสติ การฝึกฝนจิตใจให้สามารถยอมรับความทุกข์ได้ และการพัฒนาความสามารถในการลดหรือดับทุกข์ทั้งทางกายและจิตใจ เป็นวิธีที่ทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและสงบสุข

พุทธวิธีการดับทุกข์ทางกายและจิตใจนั้นไม่เพียงแต่เป็นการช่วยลดหรือดับทุกข์ในระดับส่วนบุคคล แต่ยังช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาความรู้สึกสงบและความสุขที่ยั่งยืน การฝึกสติ สมาธิ และการปฏิบัติตามอริยสัจ 4 จะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจในทุกข์และวิธีการดับทุกข์อย่างถูกต้อง โดยการปฏิบัติตามหลักธรรมใน



พระพุทธศาสนาเป็นแนวทางสำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการดับทุกข์อย่างยั่งยืนในชีวิตประจำวัน

## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- จักรพงษ์ สัมพันธ์วงศ์. (2561). *การศึกษาพุทธวิถีการจัดการทุกข์ในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป. อ. ปยุตโต). (2546). *พุทธศาสนากับการบำบัดทุกข์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วิญญูชน.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตโต). 2550. *หลักธรรมทางพุทธศาสนาความหมายและการประยุกต์ใช้*. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2554). *พุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเผยแพร่วรรณสารพระพรหมคุณาภรณ์.
- พระไพศาล วิสาโล. (2549). *ธรรมะกับการดำเนินชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). *ชีวิตที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธทาส อินทปัญญา.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). *ธรรมะจากภายในสู่การดับทุกข์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- พุทธทาสภิกขุ. (2545). *ปัญญาผู้หลุดพ้นจากทุกข์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธทาส อินทปัญญา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2559). *พุทธศาสนาและการจัดการความทุกข์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมชาย ภัทรชัย. (2555). การศึกษาการดับทุกข์ตามหลักพุทธศาสนา. *วารสารพุทธศาสตร์*. 12(3), 112-130.
- อภิญา สุวรรณ. (2562). *พุทธวิถีการจัดการทุกข์และความสุขในชีวิตประจำวัน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

### ภาษาอังกฤษ

- Ajahn Chah. (2002). *Being Dharma The Essence of the Buddha's Teachings*. New York: Wisdom Publications.
- Buddhadasa Bhikkhu. ( 2002) . *Wisdom of those who escape from suffering*. Bangkok: Buddhadasa Indapanno Foundation Press.
- Gethin, R. (1998). *The Foundations of Buddhism*. Oxford: Oxford University Press.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. ( 2016) . *Buddhism and the management of suffering*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.
- Phra Phromkunaphon. (P.A. Payutto). (2003). *Buddhism and the Treatment of Suffering*. Bangkok: Winyuchon Publishing House.
- Phra Phromkunaphon. (P.A. Payutto). (2007). *Buddhist Principles Meaning and Application*. Bangkok: Mahamakut Buddhist University.
- Phra Phromkunaphon (Prayut Payutto). (2011). *Buddhism*. Bangkok: Phra Phromkunaphon Dharma Dissemination Office.



- Phra Paisarn Visalo. (2006). *Dharma and Way of Life*. 2<sup>nd</sup> ed. Bangkok: Matichon Publishing House.
- Phutthadasa Bhikkhu. (1999). *Desirable Life According to the Principles of Buddhism*. Bangkok: Buddhadasa Indapanno Foundation Publishing House.
- \_\_\_\_\_. (1999). *Dharma from within: Towards the extinction of suffering*. Bangkok: Matichon Publishing House.
- Phatcharai S. (2012). A study of the extinction of suffering according to Buddhist principles. *Journal of Buddhism*. 12(3), 112-130.
- Samphanthawong C. (2018). *A Study of Buddhist Methods for Managing Suffering in Daily Life*. Bangkok: Dharmasapha.
- Suwanni A. (2019). *Buddhist methods for managing suffering and happiness in daily life*. Chiang Mai: Chiang Mai University.

# การสื่อสารเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

## Buddhist Communication to Improve Quality of Life

พระมหาสุระชาติ สิริเตโช (สีด้า)

Phramaha Surachard Siridhecho (Seedam)

สมเด็จ นามเกต

Somdet Namke

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nongkhai

Email: 6702105010@mcu.ac.th

(Received: January 30, 2024/ Revised: April 24, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

### บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาการสื่อสารเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ โดยนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น การมีสติในการดำเนินชีวิต การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม การจัดการอารมณ์ และการมีชีวิตที่มีความสุขอย่างยั่งยืน การสื่อสารเชิงพุทธเน้นที่การสื่อสารที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ด้วยการส่งเสริมการฟังที่ลึกซึ้ง การแสดงออกด้วยความกรุณา และการสื่อสารอย่างมีสติ โดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งและความทุกข์ทั้งในระดับบุคคลและสังคม บทความยังเสนอแนวทางการใช้หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในชีวิตประจำวัน เช่น การใช้หลัก สัมมาทิฐิ (การเห็นถูกต้อง), สัมมาวาจา (การพูดที่ถูกต้อง), และ สัมมาสังกัปปะ (การคิดที่ถูกต้อง) เพื่อสร้างการสื่อสารที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขที่ยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน การสื่อสารเชิงพุทธสามารถช่วยให้ผู้คนลดความทุกข์และส่งเสริมความสงบสุขในชีวิตได้ โดยการปรับทัศนคติและการปฏิบัติตนตามหลักธรรมที่เน้นการดำรงชีวิตอย่างสมดุลและมีความสุขที่แท้จริง

**คำสำคัญ:** การสื่อสารเชิงพุทธ; คุณภาพชีวิต; พุทธธรรม; การสื่อสารสร้างสรรค์; การพัฒนาคุณภาพชีวิต



## Abstract

This article aims to study Buddhist communication to improve the quality of human life by applying Buddhist teachings to enhance various aspects of life, such as mindfulness in daily living, building good relationships within society, managing emotions, and achieving sustainable happiness. Buddhist communication emphasizes creative and beneficial communication with others, promoting deep listening, expressing kindness, and communicating mindfully, without causing conflicts or suffering at both personal and societal levels. The article also proposes ways to apply Buddhist principles in daily communication, such as using the principles of Right View (Sammā-ditṭhi), Right Speech (Sammā-vācā), and Right Intention (Sammā-sankappa) to create valuable communication that contributes to the development of quality of life and lasting happiness, both at individual, family, and community levels. Buddhist communication can help reduce suffering and promote peace in life by adjusting attitudes and behavior based on principles that emphasize balanced living and true happiness.

**Keywords:** Buddhist communication; quality of life; Buddhist teachings; creative communication; life quality development

## 1. บทนำ

ในปัจจุบัน สังคมและชีวิตของมนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาความเครียด การขาดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและสังคม การสื่อสารที่ไม่สร้างสรรค์ ซึ่งนำไปสู่ความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคลและสังคม ปัญหานี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคมที่ต้องการความสุขและความสงบอย่างยั่งยืน (เดชา ทองสุข, 2562) การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดี แต่ในหลาย ๆ ครั้งกลับเป็นแหล่งที่เกิดความขัดแย้งและความไม่เข้าใจ (พรชัย วัฒนาวีธี, 2564) จากการศึกษาก่อนหน้านี้พบว่า การสื่อสารเชิงพุทธสามารถเป็นทางเลือกที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากพระพุทธศาสนานับการดำเนินชีวิตด้วยความมีสติ ความกรุณา และการรักษาความสมดุลในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น หลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น สัมมาวาจา (การพูดที่ถูกต้อง), สัมมาทิฏฐิ (การเห็นถูกต้อง) และ สัมมาสังกัปปะ (การคิดที่ถูกต้อง) สามารถนำมาปรับใช้เพื่อส่งเสริมการสื่อสารที่ดีและการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมศักดิ์ วรรณศิลป์, 2558)

การเขียนบทความวิชาการเรื่อง “การสื่อสารเชิงพุทธเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต” จำเป็นต้องอ้างอิงหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารในพระพุทธศาสนา ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในปัจจุบัน โดยเน้นที่การใช้หลักธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี การจัดการอารมณ์ และการเพิ่มคุณภาพชีวิตในสังคมปัจจุบัน (ธนภัทร วัฒนาทรัพย์, 2561) ข้อมูลในบทความต้องได้รับการอ้างอิงจากผลงานวิจัยและทฤษฎีที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้บทความนี้มีความสมบูรณ์และมีความน่าเชื่อถือในการนำเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติที่สามารถปรับใช้ในสังคม (หาญชัย ธนกุล, 2563) แรงจูงใจในการศึกษาบทความนี้เกิดจากการตระหนักถึงความสำคัญของการสื่อสารที่ดีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ



มนุษย์ในสังคมที่มีความขัดแย้งสูง การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในการสื่อสารสามารถเป็นทางเลือกที่มีคุณค่าในการส่งเสริมความสุขและความสงบในชีวิต (ประเสริฐ ตั้งใจพัฒนา, 2565) การศึกษานี้จึงมุ่งหวังที่จะเสนอแนวทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และสังคม (สมชัย ศรีบุญ, 2560)

คาดหวังว่าบทความนี้จะช่วยเพิ่มพูนความเข้าใจและการปฏิบัติการสื่อสารเชิงพุทธในสังคม และช่วยให้ผู้คนสามารถนำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารเชิงพุทธจะช่วยลดความขัดแย้งในสังคมและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล (สุรพล พรหมพรหม, 2562) การนำเสนอบทความนี้มีคุณค่าในเชิงปฏิบัติที่จะช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคมให้เกิดความสงบและพัฒนาอย่างยั่งยืน

## 2. แนวคิดการสื่อสาร

แนวคิดการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญในการเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์และความสัมพันธ์ในสังคม โดยเฉพาะในบริบทของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งการสื่อสารไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับความเข้าใจ การสร้างความสัมพันธ์ และการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกันอีกด้วย

### 2.1 แนวคิดการสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร การสื่อสาร (Communication) คือ กระบวนการที่มนุษย์ใช้ในการถ่ายทอดสาร ความคิด ความรู้สึก หรือเจตนาจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง หรือจากกลุ่มหนึ่งไปยังอีกกลุ่มหนึ่ง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน หรือเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ หรือทัศนคติของผู้รับสาร (Berlo, 1960) องค์ประกอบพื้นฐานของการสื่อสารประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) ผู้ที่เป็นต้นทางของข้อมูลหรือสาร สาร (Message) ข้อมูล แนวคิด หรืออารมณ์ที่ต้องการสื่อ ช่องทาง (Channel) วิธีการหรือสื่อที่ใช้ในการส่งสาร เช่น เสียง ตัวอักษร ภาษากาย ผู้รับสาร (Receiver) ผู้ที่รับข้อมูล และแปลความหมาย ปฏิกริยาโต้ตอบ (Feedback) การตอบสนองของผู้รับซึ่งแสดงถึงผลลัพธ์ของการสื่อสาร นั้น สภาพแวดล้อมและบริบท (Context) – ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เวลา สถานที่ ฯลฯ ที่มีผลต่อความเข้าใจของสาร อุปสรรคหรือสัญญาณรบกวน (Noise) – สิ่งที่รบกวนกระบวนการสื่อสารให้คลาดเคลื่อน เช่น เสียงรบกวน อคติ ความไม่ชัดเจนของสาร “การสื่อสารมิใช่เพียงแค่การพูดหรือเขียนเท่านั้น แต่ยังเป็นการแสดงออกถึงความเป็นมนุษย์ การสร้างความสัมพันธ์ และการสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตโดยรวม” (นงเยาว์ เนียมโกศทรัพย์, 2554)

### 2.2 ประเภทของการสื่อสาร

การจำแนกประเภทของการสื่อสารสามารถทำได้หลายแนวทาง โดยแบ่งได้เป็น 4 หมวดหลัก ดังนี้

1) จำแนกตามรูปแบบ (Form) การสื่อสารด้วยวาจา (Verbal Communication) เป็นการใช้ภาษาพูดหรือเขียนในการถ่ายทอดสาร เช่น การพูดคุย การบรรยาย การเขียนบทความ เป็นวิธีการที่เข้าถึงง่ายและตรงไปตรงมา แต่ต้องคำนึงถึงความชัดเจนและเจตนาของผู้พูด (DeVito, 2016) การสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด (Non-verbal Communication) การใช้ภาษากาย น้ำเสียง สีหน้า การสบตา และท่าทางเพื่อเสริมความหมายของสาร เช่น การพยักหน้าเพื่อแสดงความเข้าใจ ภาษากายมักสื่อความหมายที่ลึกกว่าคำพูด และบางครั้งผู้รับสารให้ความสำคัญกับสิ่งนี้มากกว่าคำพูด (Knapp & Hall, 2010)



2) จำแนกตามทิศทางของการสื่อสาร (Direction) การสื่อสารทางเดียว (One-Way Communication) ผู้ส่งสารส่งสารไปยังผู้รับโดยไม่มีการโต้ตอบ เช่น การฟังวิทยุ การอ่านหนังสือ การสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) มีการโต้ตอบกัน เช่น การสนทนา การอภิปราย ซึ่งช่วยเพิ่มความเข้าใจที่ถูกต้อง

3) จำแนกตามจำนวนผู้เข้าร่วม (Level) การสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) เป็นการสื่อสารแบบตัวต่อตัว เช่น การพูดคุยระหว่างเพื่อน คู่สมรส ครู-นักเรียน การสื่อสารกลุ่ม (Group Communication) เกิดขึ้นในกลุ่มคนจำนวนไม่มาก เช่น การประชุมที่มงาน การสื่อสารมวลชน (Mass Communication) การถ่ายทอดสารไปยังมวลชนผ่านสื่อ เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต “สื่อมวลชนมีอิทธิพลในการกำหนดทัศนคติของสังคม ดังนั้นการสื่อสารผ่านสื่อควรมีความรับผิดชอบและมีจริยธรรม” (McQuail, 2010)

4) จำแนกตามลักษณะความเป็นทางการ (Formality) การสื่อสารอย่างเป็นทางการ (Formal Communication) มีโครงสร้างและระเบียบชัดเจน เช่น หนังสือราชการ รายงานทางวิชาการ การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Communication) เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น การพูดคุยทั่วไป การใช้สื่อสังคมออนไลน์

### 2.3 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การสื่อสารจะมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดความเข้าใจตรงกันและนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้ โดยเฉพาะในการสื่อสารเชิงพุทธ การใช้สติ เมตตา และสัมมาวาจา (วาจาที่สุจริต) เป็นเครื่องมือสำคัญในการหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และส่งเสริมความสงบสุขทั้งในตนเองและสังคม “สัมมาวาจาในอริยมรรคแปด คือรากฐานของการสื่อสารที่ไม่เบียดเบียน และสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม” (พุทธทาสภิกขุ, 2537)

## 3. หลักธรรมในพระพุทธศาสนา

หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเกี่ยวกับการสื่อสาร พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อ “วาจา” และ “ความคิด” เพราะเป็นพื้นฐานของพฤติกรรมและความสัมพันธ์ทางสังคม หลักธรรมสำคัญ 3 ประการในอริยมรรคมีองค์ 8 ที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสาร ได้แก่

1) สัมมาวาจา (การพูดชอบ / การพูดถูกต้อง) สัมมาวาจา หมายถึง การพูดอย่างมีศีลธรรมและไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นวาจาที่สุจริต ไม่ทำให้เกิดโทษแก่ตนเองและผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยวาจา 4 ประการที่พึงละเว้น ได้แก่ การพูดเท็จ พูดสิ่งที่ไม่ตรงกับความจริง การพูดส่อเสียด พูดให้ผู้อื่นแตกแยกกัน การพูดคำหยาบ ใช้คำพูดที่รุนแรง หยาดคาย การพูดเพ้อเจ้อ พูดไร้สาระ ไม่มีประโยชน์ และส่งเสริมให้พูดวาจาอันเป็นสังขะ, ไพเราะ, เป็นประโยชน์, พูดด้วยจิตเมตตา และ พูดในกาลที่เหมาะสม (พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500/11/250/284) “สัมมาวาจาเป็นหัวใจของการสื่อสารเชิงพุทธ ซึ่งเน้นการพูดอย่างมีสติ สร้างสรรค์ และไม่เบียดเบียน” (พุทธทาสภิกขุ, 2539)

2) สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ / การเข้าใจถูกต้อง) สัมมาทิฐิ เป็นองค์แห่งปัญญาในอริยมรรค หมายถึง การมีความเข้าใจอย่างถูกต้องในเรื่อง กฎแห่งกรรม, อริยสัจ 4, และ ธรรมชาติของชีวิต ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแนวคิดและการสื่อสาร เมื่อมีความเห็นถูกต้องแล้ว บุคคลจะเข้าใจผู้อื่นอย่างไม่ตัดสิน มีเมตตา และใช้การสื่อสารเพื่อเกื้อกูล ไม่ใช่เพื่อเอาชนะหรือเบียดเบียน “ความเข้าใจโลกตามหลักสัมมาทิฐิช่วยให้การสื่อสารเป็นไปในทางสร้างสรรค์และมีความกรุณา” (Bhikkhu Bodhi, 2010)



3) สัมผัสกับปะ (ความดำริชอบ / การคิดอย่างถูกต้อง) หมายถึง การมีเจตนาและความคิดที่ชอบ ประกอบด้วยความคิด 3 ประการคือ เนกขัมมะสังกับปะ ความคิดมุ่งสละออก ไม่ยึดติดในความอยาก อพยาบาทสังกับปะ ความคิดไม่พยาบาท ไมโกรธ อวิหิงสาสังกับปะ ความคิดไม่เบียดเบียน มีเมตตาต่อสรรพชีวิต สัมผัสกับปะจึงเป็นพื้นฐานของวาทาและการกระทำ เมื่อความคิดตั้งอยู่ในความเมตตา การพูดจาอ่อนสุภาพและสร้างสรรค์ “สัมผัสกับปะเป็นรากฐานของการสื่อสารที่มีเจตนาเป็นกุศล ซึ่งเชื่อมโยงกับการมีชีวิตอย่างสันติ” (Rahula, 1974)

การสื่อสารตามหลักธรรมข้างต้น ไม่เพียงแต่เน้นการพูดที่ดีและคิดดี แต่ยังมุ่งเน้นให้ผู้พูดพัฒนาจิตสำนึกในตนเอง, มีสติรู้เท่าทันเจตนา ก่อนการพูด และมีเป้าหมายเพื่อสร้างสันติสุขในตนเองและส่วนรวม ดังนั้น การสื่อสารเชิงพุทธจึงเป็นมากกว่าการถ่ายทอดสาร แต่เป็นการ “ส่งธรรม” ด้วยความกรุณา ความเข้าใจ และเจตนาบริสุทธิ์

#### 4. ทฤษฎีการสื่อสารในบริบทพุทธศาสนา

ทฤษฎีการสื่อสารในบริบทพระพุทธศาสนา เป็นแนวคิดที่ผสมผสานหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าเข้ากับหลักวิชาการด้านการสื่อสาร เพื่อพัฒนา “การสื่อสารที่มีคุณธรรม” หรือ “การสื่อสารเชิงเมตตา” ซึ่งไม่เพียงแต่ถ่ายทอดข้อมูล แต่ยังมุ่งหวังให้เกิด ความเข้าใจที่ถูกต้อง (สัมมาทิฐิ), การเจตนาที่บริสุทธิ์ (สัมมาสังกับปะ), และ วาทาที่สร้างสรรค์ (สัมมาวาทา) ทฤษฎีการสื่อสารในบริบทพุทธศาสนา มีดังนี้

1) การสื่อสารเพื่อการพ้นทุกข์ (Communicative Liberation) พระพุทธเจ้าทรงใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการเผยแผ่ธรรมะ เป้าหมายไม่ใช่แค่ถ่ายทอดสาร แต่คือ การปลุกจิตสำนึก และชี้แนะแนวทางการดับทุกข์ ดังนั้น “การสื่อสารในพุทธศาสนา” จึงมีลักษณะเฉพาะคือ มุ่งสื่อสารให้เกิดปัญญา ไม่ใช่แค่ความรู้ เน้นการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) สร้างความเข้าใจอย่างแท้จริงระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร “ภิกษุทั้งหลาย เราแสดงธรรมทั้งเบื้องต้น ท่ามกลาง และเบื้องปลาย... ด้วยถ้อยคำไพเราะ มีความหมายลึกซึ้ง” (พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500/11/151/170)

2) ทฤษฎีเจตนาการสื่อสาร (Intention-Based Communication) ในพุทธศาสนา “เจตนา” เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดคุณธรรมของการกระทำ รวมถึงการสื่อสาร ถ้ามีเจตนาเมตตา การพูดแม้ตรงแรงก็ยังเป็นกุศล ถ้ามีเจตนาเบียดเบียน แม้การพูดสุภาพก็เป็นอกุศล พระพุทธเจ้าตรัสว่า “เจตนาเป็นตัวกรรม” (พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500 /12/34/31) การสื่อสารในบริบทพุทธ จึงเน้นให้ผู้พูด “พิจารณาเจตนาก่อนพูด” เพื่อให้ถ้อยคำที่เปล่งออกมาเป็นเครื่องมือแห่งเมตตา ความจริง และสติ

3) ทฤษฎีการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงภายใน (Transformative Communication) เป็นแนวคิดที่ต่อยอดจากหลัก อริยมรรคมีองค์ 8 ที่การสื่อสาร (สัมมาวาทา) เป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญ การพูดอย่างมีสติ → ส่งผลต่อจิตใจของตนเองให้สงบเย็น การฟังอย่างตั้งใจ → เปิดโอกาสให้เกิดความเข้าใจและเมตตา การสื่อสารอย่างเมตตา → เปลี่ยนแปลงความขัดแย้งเป็นความร่วมมือ แนวคิดนี้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติธรรม ที่ไม่ใช่แค่การนั่งสมาธิ แต่อยู่ในชีวิตประจำวัน ผ่าน “คำพูดที่เป็นธรรม”

4) โมเดลการสื่อสารเชิงพุทธ (Buddhist Communication Model) สามารถวิเคราะห์โครงสร้างการสื่อสารแบบพุทธได้ ดังนี้



องค์ประกอบ	ความหมายทางพุทธศาสนา
ผู้ส่งสาร (Sender)	บุคคลผู้มีเจตนาเมตตา สื่อด้วยจิตที่สงบ มีสติ
ข้อความ (Message)	ธรรมะ หรือคำพูดที่จริง เมตตา มีประโยชน์
ช่องทาง (Channel)	คำพูด สีหน้า กิริยา หรือแม้แต่ “ความเงียบ”
ผู้รับสาร (Receiver)	ผู้มีความพร้อมที่จะฟังด้วยใจที่เปิด
ผลลัพธ์ (Effect)	เกิดความเข้าใจ สงบ ลดทุกข์ เกื้อกูล

## 5. แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธศาสนา

แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธศาสนา คือ การพัฒนาชีวิตมนุษย์อย่างรอบด้าน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา บนพื้นฐานของหลักธรรมคำสอนที่มุ่งหมายให้มนุษย์ดำเนินชีวิตด้วย “สติ ปัญญา และเมตตา” เพื่อความสุขที่แท้จริงและยั่งยืน โดยไม่ยึดติดกับวัตถุหรือความสุขทางโลกเพียงด้านเดียว แต่ให้ความสำคัญกับ ความสงบ ความพอเพียง และการลดทุกข์ภายในจิตใจ แนวคิดหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามพุทธศาสนา สรุปได้ดังนี้

1) **อริยสัจ 4 (Four Noble Truths)** แนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะอธิบายธรรมชาติของความทุกข์ (ทุกข์), สาเหตุของทุกข์ (สมุทัย), การดับทุกข์ (นิโรธ) และแนวทางปฏิบัติเพื่อพ้นทุกข์ (มรรค) การเข้าใจอริยสัจ 4 จะช่วยให้สามารถ เผชิญปัญหาอย่างมีสติ และเลือกแนวทางการดำเนินชีวิตที่ลดทุกข์ เพิ่มสุขได้จริง (พุทธทาสภิกขุ, 2542)

2) **หลักมัชฌิมาปฏิปทา (Middle Way)** คือการใช้ชีวิตอย่างไม่สุดโต่งทั้งการปล่อยตัวและการทรมานตน มุ่งเน้น “ความสมดุล” ทั้งร่างกายและจิตใจ เหมาะสมกับบริบทของชีวิตในสังคมปัจจุบันที่มีแรงกดดันสูง การดำเนินชีวิตอย่างพอดี ไม่ฟุ้งเฟ้อหรือยึดติด ช่วยเสริมสร้าง สุขภาพจิตที่ดี และลดความเครียดจากการเปรียบเทียบแข่งขัน (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2545)

3) **หลักศีล สมาธิ ปัญญา (Sīla – Samādhī – Paññā)** คือกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแบบองค์รวม ศีล คือ การมีวินัยในพฤติกรรมทางกายและวาจา → ช่วยให้ชีวิตที่สงบ ไม่เบียดเบียน สมาธิ คือ การฝึกจิตให้นิ่ง มีสติ → ลดความฟุ้งซ่านและความทุกข์ใจ ปัญญา คือ การรู้เท่าทันธรรมชาติของชีวิต → ทำให้สามารถตัดสินใจและดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง แนวทางนี้เน้น การพัฒนา “คุณภาพภายใน” ของชีวิต มากกว่าความสำเร็จภายนอก (พรชัย วิวัฒน์นันทน์, 2562)

4) **หลักสติปัฏฐาน 4 (Four Foundations of Mindfulness)** เน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตผ่านการมี สติรู้ตัว ตลอดเวลา คือ กายานุปัสสนา การรู้กาย เวทนานุปัสสนา การรู้ความรู้สึก จิตตานุปัสสนา การรู้จิต อิมมานุปัสสนา การรู้ธรรม เมื่อฝึกอย่างต่อเนื่อง จะทำให้สามารถ จัดการอารมณ์ และ เข้าใจตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี (Nyanaponika Thera, 1962)

5) **ทาน ศีล ภาวนา – คุณภาพชีวิตที่สัมพันธ์กับผู้อื่น** พุทธศาสนาไม่เน้นความสุขเฉพาะตน แต่ส่งเสริมการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีคุณธรรม ทาน คือ การแบ่งปัน ช่วยเหลือผู้อื่น ศีล คือ การไม่เบียดเบียน ภาวนา คือ การฝึกจิต ทั้งหมดนี้นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติสังคม คือ ความสัมพันธ์ที่ดีและความสงบสุขในชุมชน (สมภาร พรหมทา, 2559)

สรุปได้ว่า คุณค่าของแนวคิดนี้ ส่งเสริม จิตสำนึกแห่งความพอเพียง สร้าง ภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ในโลกที่เปลี่ยนแปลง นำไปใช้ในการพัฒนา บุคคล ครอบครัว องค์กร และสังคม



## 6. การสื่อสารเชิงพุทธในชีวิตประจำวัน

การสื่อสารเชิงพุทธในชีวิตประจำวัน คือแนวทางการสื่อสารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเน้นความตระหนักรู้ (mindfulness) ความเมตตา (compassion) และปัญญา (wisdom) เพื่อให้การสื่อสารนั้นไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง เบียดเบียน หรือทำให้เกิดทุกข์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยเฉพาะในยุคที่การสื่อสารรวดเร็วและหลากหลาย การฝึกฝนการสื่อสารเชิงพุทธจึงเป็นวิถีแห่งการพัฒนาตนเองและสังคมอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

1) **การสื่อสารที่มีสติ (Mindful Communication)** การสื่อสารที่มีสติ คือการมีความรู้ตัวในทุกระยะของการพูด ฟัง หรือแสดงออก ด้วยจิตใจที่สงบ ไม่ว้าวาม และไม่ถูกครอบงำด้วยอารมณ์ เช่น ความโกรธ ความกลัว หรืออคติ หลัก สติปัฏฐาน 4 และ สติสัมปชัญญะ สามารถนำมาใช้ควบคุมกาย วาจา ใจ ให้การสื่อสารเป็นไปด้วยความระมัดระวังและมีความหมาย เช่น การเว้นจากการพูดพล่อย พูดส่อเสียด พูดเพื่อเจ้า (สัมมาวาจา)

2) **การตระหนักรู้และการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening)** การฟังอย่างลึกซึ้ง เป็นการฟังด้วยความเข้าใจ เห็นใจ และเปิดใจ ไม่รีบตัดสินหรือแทรกแซง เป็นพื้นฐานของความกรุณาและความเมตตาในพุทธศาสนา ซึ่งนำไปสู่การลดความขัดแย้งและเข้าใจกันมากขึ้น ท่านติช นัท ฮันห์ (Thich Nhat Hanh, 1993) กล่าวว่า “การฟังอย่างลึกซึ้งเป็นของขวัญที่ยิ่งใหญ่ที่สุดที่เราสามารถมอบให้แก่ผู้อื่นได้”

3) **การพูดอย่างมีสติและกรุณา (Right Speech & Compassionate Speech)** หลักสัมมาวาจา ใน อริยมรรคมีองค์ 8 คือ การพูดที่ถูกต้อง ได้แก่ พูดจริง พูดไพเราะ พูดมีประโยชน์ พูดด้วยเมตตา การพูดด้วยเมตตาคือการใช้ถ้อยคำที่ไม่ทำร้ายจิตใจของผู้อื่น มีความเคารพ ความเข้าใจ และความหวังดีต่อกัน แม้ในสถานการณ์ที่ต้องให้คำแนะนำหรือคำวิจารณ์ก็ควรพูดด้วยเจตนาที่บริสุทธิ์ ไม่ใช่ถ้อยคำที่หยาบคายหรือดูหมิ่น

4) **การคิดอย่างถูกต้องตามหลักสัมมาสังกัปปะ (Right Thought)** สัมมาสังกัปปะ คือ ความคิดที่ถูกต้อง ไม่เบียดเบียน ไม่พยายาบาท และไม่โลภมาก เป็นพื้นฐานของวาจาและพฤติกรรมที่ดี ความคิดเป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสาร หากมีเจตนาเบียดเบียนหรือโกรธ ความคิดนั้นจะส่งผ่านมายังคำพูดโดยไม่รู้ตัว ดังนั้นการฝึกความคิดให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเมตตา กรุณา และอุเบกขา จะช่วยให้การสื่อสารเกิดผลดี

5) **การจัดการอารมณ์และความคิดในการสื่อสาร (Emotional Regulation)** การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง เช่น โกรธ น้อยใจ หรืออิจฉา แล้วไม่ปล่อยให้อารมณ์เหล่านั้นควบคุมการพูดหรือการแสดงออก เป็นหัวใจของการสื่อสารเชิงพุทธ สามารถใช้หลัก สมาธิ และการเจริญสติ มาเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจ เพื่อให้สามารถควบคุมอารมณ์ก่อนการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goleman, 1995)

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน

สถานการณ์	การสื่อสารเชิงพุทธ
เพื่อนเข้าใจผิด	ฟังอย่างลึกโดยไม่ขัดจังหวะ พูดด้วยเจตนาดีเพื่อเคลียร์ใจ
มีความขัดแย้งในครอบครัว	พูดด้วยเมตตา ไม่ใช่อารมณ์ นำเสนอความรู้สึกตนเองอย่างตรงไปตรงมา
ทำงานร่วมกับผู้อื่น	ใช้สติในการฟังความคิดเห็น เคารพความหลากหลาย



## 7. การประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นแนวทางที่มีพลังในการเปลี่ยนแปลงชีวิตของบุคคลไปสู่ความสุขที่ยั่งยืน ทั้งในระดับส่วนตัว ครอบครัว และสังคม เนื่องจากพระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนา “ภายใน” โดยใช้สติ ปัญญา และเมตตา เป็นเครื่องมือในการปรับทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งสามารถนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่สงบเย็น มีคุณภาพ และมีความหมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1) การใช้หลักสัมมาวาจาในการพัฒนาความสัมพันธ์ในครอบครัวและสังคม

สัมมาวาจา (Right Speech) คือการพูดอย่างถูกต้อง เป็นหนึ่งในองค์ของอริยมรรคมีองค์ 8 โดยเน้นการพูดในลักษณะดังนี้ เว้นจากการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพื่อเจ้า การใช้สัมมาวาจาในชีวิตประจำวัน เช่น การพูดด้วยเมตตาต่อสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และคนรอบข้าง สามารถลดความขัดแย้ง สร้างความเข้าใจ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะในครอบครัว คำพูดที่จริงใจและอ่อนโยนสามารถสร้างสายใยแห่งความรัก ความไว้วางใจ และความมั่นคงในจิตใจของสมาชิกทุกคน

### 2) การใช้หลักสัมมาทิฐิในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา

สัมมาทิฐิ (Right View) คือ การเห็นความจริงตามหลักธรรม เช่น ความเข้าใจเรื่องกรรมและผลของกรรม, ทุกข์-สมุทัย-นิโรธ-มรรค ฯลฯ เป็นหลักในการกำหนดทิศทางชีวิตอย่างมีสติและปัญญา การนำสัมมาทิฐิมาใช้ในการตัดสินใจ เช่น ในการทำงาน หรือเผชิญกับปัญหาในชีวิต จะทำให้สามารถพิจารณาเหตุปัจจัยต่าง ๆ อย่างรอบคอบ ไม่ยึดติดในอารมณ์ หรือผลประโยชน์เฉพาะหน้า ทำให้การตัดสินใจนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม ความถูกต้อง และประโยชน์ส่วนรวม

### 3) การส่งเสริมความสุขและความสงบในชีวิตตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา

มัชฌิมาปฏิปทา (The Middle Way) คือ การดำเนินชีวิตอย่างพอดี ไม่สุดโต่งทั้งในทางความสุขหรือความทรมานตน พระพุทธองค์ทรงชี้ว่าทางสายกลางนี้เป็นหนทางแห่งการพ้นทุกข์ การนำหลักมัชฌิมาปฏิปทามาใช้ในชีวิตจริง เช่น การบริโภคอย่างพอเพียง ไม่ฟุ้งเฟ้อ ไม่หลงในวัตถุ การทำงานโดยไม่เคร่งเครียดเกินไป หรือการสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงานกับครอบครัว ล้วนส่งผลให้ชีวิตมีความสุขอย่างยั่งยืน ไม่เร่ร่อนเกินไปและไม่ละเลยตนเอง

### 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการปรับทัศนคติและพฤติกรรม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในเชิงพุทธ คือ การเปลี่ยนจาก “ความทุกข์” เป็น “ความเบาสบาย” โดยผ่านการปรับมุมมอง ความคิด และพฤติกรรม โดยมีหลักธรรมเป็นแนวทาง เช่น อริยสัจ 4 เพื่อให้เข้าใจชีวิตอย่างลึกซึ้ง พรหมวิหาร 4 (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี สติปัฏฐาน 4 เพื่อฝึกสติรู้กาย วาจา ใจ การเปลี่ยนแปลงเริ่มจากภายใน เช่น การเลิกคิดในแง่ลบ มองโลกด้วยใจที่เป็นกลาง ลดความยึดติดในวัตถุ และหันมาใส่ใจคุณค่าทางจิตวิญญาณ จะนำไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพกายใจ และความสัมพันธ์ในสังคม

สรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิตไม่ใช่เรื่องของศาสนาอย่างเดียว แต่เป็น “ศาสตร์แห่งชีวิต” ที่สามารถสร้างความสงบ ความเข้าใจ และคุณภาพชีวิตที่แท้จริงในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ การตัดสินใจ การดำเนินชีวิตอย่างสมดุล หรือการพัฒนาทางจิตใจ



## 8. การเชื่อมโยงระหว่างการสื่อสารเชิงพุทธและการพัฒนาสังคมที่สงบสุข

การเชื่อมโยงระหว่างการสื่อสารเชิงพุทธกับการพัฒนาสังคมที่สงบสุข เป็นประเด็นสำคัญที่สะท้อนให้เห็นว่า การสื่อสารไม่ใช่เพียงการแลกเปลี่ยนข้อมูล แต่เป็น กระบวนการเปลี่ยนแปลงจิตใจ พฤติกรรม และความสัมพันธ์ในสังคม หากสื่อสารด้วยหลักธรรมในพระพุทธศาสนา ย่อมส่งเสริมให้เกิดสังคมที่สงบ เย็น และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ดังนี้

1) การสื่อสารเชิงพุทธเป็นรากฐานของสันติภาพในสังคม สัมมาวาจา หรือการพูดที่ถูกต้อง ซึ่งรวมถึงการไม่พูดเท็จ ไม่ยุยง ไม่หยาบคาย และไม่เพ้อเจ้อ มีผลต่อการลดความขัดแย้ง ความเข้าใจผิด และความเกลียดชังในสังคม หากสมาชิกในสังคมต่างฝึกฝนการพูดอย่างมีสติและเมตตา จะทำให้บรรยากาศของการอยู่ร่วมกันมีความกลมเกลียว

2) การฟังอย่างลึกซึ้งและด้วยเมตตา เป็นเครื่องมือสร้างความเข้าใจระหว่างกัน ในพุทธศาสนา การฟังธรรมไม่ใช่แค่การได้ข้อมูล แต่คือการ “เปิดใจ” ฟังด้วยความเมตตาและความเข้าใจลึกซึ้ง (Deep Listening) ซึ่งแนวคิดนี้ถูกนำไปใช้ในกระบวนการเยียวยาความขัดแย้ง เช่น กระบวนการสันติวิธี (Peacebuilding) และการเยียวยาชุมชน

3) การคิดก่อนพูดด้วยสัมมาสังกัปปะ ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีจริยธรรม สัมมาสังกัปปะ (ความคิดที่ชอบ) เช่น ความคิดแห่งเมตตา ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น เป็นพื้นฐานของการสื่อสารที่ไม่ทำร้ายจิตใจใคร เมื่อสื่อสารด้วยความคิดแบบนี้ ย่อมสร้างความรู้สึกรู้สึกไว้วางใจ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มั่นคงในสังคม

4) การพัฒนา “จิตสำนึกทางสังคม” ผ่านการสื่อสารที่กรุณา การพูดหรือแสดงออกอย่างมีเมตตา และไม่หวังประโยชน์เพื่อตนเองเป็นหัวใจของ จิตสำนึกทางพุทธ ที่จะผลักดันให้คนเราทำสิ่งดีโดยไม่ต้องมีเงื่อนไข นี่คือรากฐานของการพัฒนา “วัฒนธรรมแห่งความกรุณา” (Culture of Compassion) ซึ่งเป็นแนวทางที่หลายประเทศ เช่น ญี่ปุ่น และเกาหลี นำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาสังคม

5) การสื่อสารที่มุ่งสร้างความเข้าใจมากกว่าการเอาชนะ พุทธศาสนาไม่ได้เน้นการ “ถกเถียงเพื่อชนะ” แต่เน้นการ “เสวนาเพื่อเข้าใจ” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ dialogic communication หรือการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมและฟังเสียงทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม แนวคิดนี้นำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การสื่อสารเชิงพุทธไม่เพียงแต่เป็นการพัฒนาปัจเจกบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่ยังเป็นรากฐานของการพัฒนา “สังคมที่สงบสุข” โดยเน้นไปที่ความเข้าใจ ความกรุณา และการพูดจาที่มีเมตตา ความสามารถนี้จะช่วยสร้างสังคมที่ปราศจากความรุนแรง เต็มไปด้วยความร่วมมือ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

## 9. สรุป

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของการสื่อสารตามหลักพระพุทธศาสนาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และสังคม โดยเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมสำคัญ เช่น สัมมาวาจา (การพูดที่ถูกต้อง), สัมมาทิฐิ (การเห็นถูกต้อง), และสัมมาสังกัปปะ (การคิดที่ถูกต้อง) มาเป็น



แนวทางในการสื่อสารที่สร้างสรรค์ มีสติ และมีเมตตา เพื่อส่งเสริมความสงบ ความเข้าใจ และความสุขในชีวิตประจำวัน

การวิเคราะห์แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการสื่อสารทั้งในเชิงวิชาการและเชิงพุทธ พร้อมทั้งอธิบายว่าการสื่อสารที่มีเจตนาเป็นกุศลและคำนึงถึงความทุกข์ของผู้อื่นนั้นสามารถช่วยลดความขัดแย้งทางสังคม และส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกันในทุกระดับของความสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทางพุทธศาสนา เช่น ความพอเพียง สันโดษ และมีชฌิมมาปฏิบัติ กับการใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความสุขที่ยั่งยืน โดยเสนอว่า การฝึกฝนการสื่อสารอย่างมีสติ การฟังอย่างลึกซึ้ง และการแสดงออกด้วยเมตตาไม่เพียงแต่พัฒนา “ชีวิตภายใน” แต่ยังสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกใน “ระดับสังคม” สู่ความสงบและสันติ การสื่อสารเชิงพุทธเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพราะสามารถปรับจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลให้ดำรงชีวิตอย่างมีความหมาย เป็นสุข และเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอย่างแท้จริงในสังคมนร่วมสมัย

## 10. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กองธรรมเทศนา. (2557). *อริยมรรคมีองค์แปด ฉบับอธิบาย*. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- เดชา ทองสุข. (2562). *การศึกษาความเครียดและผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคคลในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ท่านติช นัท ฮันท์. (1993). *Peace is Every Step*. Berkeley: Parallax Press.
- ธนภัทร วัฒนาทรัพย์. (2561). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา*. วารสารการพัฒนาสังคม. 22(3), 70-83.
- ธีรยุทธ บุญมี. (2547). *พุทธธรรมกับการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง*. วารสารศาสนาและวัฒนธรรม. 2(1), 13-29.
- ธีระวัฒน์ จิรจรัสพร. (2560). *จริยธรรมและการสื่อสารเชิงพุทธ*. วารสารศาสนาและวัฒนธรรม. (2), 45-60.
- นงเยาว์ เนียมโกศทรัพย์. (2554). *จิตวิทยาการสื่อสาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประยุทธ์ ปยุตโต. (2545). *พุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ประเสริฐ ตั้งใจพัฒนา. (2565). *การสื่อสารในพระพุทธศาสนาและการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน*. วารสารการศึกษาและสังคมศาสตร์. 9(2), 54-69.
- พรชัย วัฒนาวิธี. (2564). *การศึกษาเกี่ยวกับการขัดแย้งในสังคมและการหาทางแก้ไข*. วารสารวิจัยการสื่อสาร. 12(2), 45-59.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2535). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2500*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พุทธทาสภิกขุ. (2537). *อริยมรรคมีองค์แปด*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- \_\_\_\_\_. (2539). *ปาฐกถาธรรมเรื่อง อริยมรรคมีองค์ 8*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- \_\_\_\_\_. (2540). *การสื่อสารในทางพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- \_\_\_\_\_. (2542). *พุทธธรรมสำหรับคนรุ่นใหม่*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.



- สมชัย ศรีบุญ. (2560). *การสื่อสารเชิงพุทธและการพัฒนาสังคมในยุคปัจจุบัน*. วารสารสังคมศาสตร์, 6(3), 29-42.
- สมภาร พรหมทา. (2556). *การสื่อสารอย่างมีเมตตาในสังคมร่วมสมัย*. วารสารปรัชญาและศาสนา. 7(2), 80-93.
- สมศักดิ์ วรรณศิลป์. (2558). *หลักธรรมในพระพุทธศาสนากับการสื่อสารในชีวิตประจำวัน*. วารสารพุทธศาสนา. 18(1), 34-47.
- สุรพล พรหมพรหม. (2562). *การสื่อสารเพื่อสร้างความสงบสุขในสังคมตามแนวทางพุทธ*. วารสารพุทธศาสตร์. 17(4), 99-112.
- หาญชัย ธนกุล. (2563). *การวิจัยเชิงคุณภาพในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารและคุณภาพชีวิต*. วารสารวิจัยทางสังคมศาสตร์. 14(4), 103-120.

### ภาษาอังกฤษ

- Berlo, D. K. (1960). *The Process of Communication: An Introduction to Theory and Practice*. Holt, Rinehart and Winston.
- Bhikkhu Bodhi. (2010). *The Noble Eightfold Path: Way to the End of Suffering*. Buddhist Publication Society.
- Bhikkhu B. (2537). *The Noble Eightfold Path*. Bangkok: Thammasapha.
- Boonmee T. (2004). *Buddhism and Communication for Change*. Journal of Religion and Culture, 2(1), 13-29.
- Chiracharasorn T. (2017). *Buddhist Ethics and Communication*. Journal of Religion and Culture, 8(2): 45-60.
- DeVito, J. A. (2016). *The Interpersonal Communication Book*. 14<sup>th</sup> ed. Pearson Education.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- Gunaratana, H. (2002). *Mindfulness in Plain English*. Wisdom Publications.
- Knapp, M. L., & Hall, J. A. (2010). *Nonverbal Communication in Human Interaction*. 7<sup>th</sup> ed. Wadsworth.
- Nyanaponika Thera. (1962). *The Heart of Buddhist Meditation*. London: Rider.
- Niamphokasap N. (2011). *Communication Psychology*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Mahachulalongkorn Rajavidyalaya. (2535). *Pali Tipitaka, Mahachulathepitaka 2500 edition*. Bangkok: Mahachulalongkorn Rajavidyalaya Press.
- Payutto P. (2002). *Buddhism*. Bangkok: Mahamakut Buddhist University.
- Phra Phromkunaphon. (P. A. Payutto). (2561). *Buddhist Dictionary, Compiled Edition*.
- Promta S. (2013). *Communication with Compassion in Contemporary Society*. Journal of Philosophy and Religion. 7(2), 80-93.
- Tangjaipatana P. (2022). *Communication in Buddhism and its application in daily life*. Journal of Education and Social Sciences. 9(2), 54-69.
- Thanakun H. (2020). *Qualitative research on the relationship between communication and quality of life*. Journal of Social Science Research. 14(4), 103-120.



- Wattanawithi P. (2021). *A study of social conflicts and solutions*. Journal of Communication Research. 12(2), 45-59.
- \_\_\_\_\_. (1996). *Dharma lecture on the Noble Eightfold Path*. Bangkok: Thammasapha.
- \_\_\_\_\_. (1997). *Communication in Buddhism*. Bangkok: Thammasapha.
- \_\_\_\_\_. (1999). *Buddhism for the New Generation*. Bangkok: Thammasapha.
- McQuail, D. (2010). *McQuail's Mass Communication Theory. 6<sup>th</sup> ed.* Sage Publications.
- Phromprom S. (2019). *Communication to Create Peace in Society According to Buddhism*. Journal of Buddhism. 17(4), 99-112.
- Rahula, W. (1974). *What the Buddha Taught*. Grove Press.
- Sermons D. (2014). *The Eightfold Path: Explanatory Edition*. Bangkok: Mahamakut Buddhist University.
- Sriboon S. (2017). *Buddhist Communication and Social Development in the Present Era*. Journal of Social Sciences. 6(3), 29-42.
- Thongsuk D. (2019). *A Study of Stress and Its Impact on the Mental Health of Individuals in Thai Society*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Thich Nhat Hanh. (1993). *Peace is Every Step*. Berkeley: Parallax Press.
- Wattanathap T. (2018). *Developing Quality of Life Using the Principles of Buddhist Teachings*. Journal of Social Development. 22(3), 70-83.
- Weerakkody, N. (2014). *Communication Theories in Buddhism*. Journal of Buddhist Studies. 11(1), 45-60.

# การจัดการระบบนิเวศเชิงพุทธแบบบูรณาการ Integrated Buddhist Ecosystem Management

พระครูโสภณบัณฑิต ปณฺฑิต (ศรีหาบง)  
Phrakrusommanatbandit Bandhito (Srihabong)  
พระครูพิศาลสารบัณฑิต  
Phrakru Phisalsarbunthit  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nongkhai  
Email: 6702105004@mcu.ac.th

(Received: January 30, 2024/ Revisec: April 24, 2025/ Accepted: April 30,2025)

## บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาการจัดการระบบนิเวศตามแนวคิดเชิงพุทธแบบบูรณาการ โดยนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดทางนิเวศวิทยาสมัยใหม่ เพื่อสร้างแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน แนวคิดเชิงพุทธ เช่น อิทัปปัจจยตา (หลักปัจเจกสัมปทา) ความไม่เบียดเบียน (อหิงสา) และหลักมัชฌิมาปฏิปทา ถูกนำมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์แนวทางการอยู่ร่วมกันระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติอย่างสันติ บทความยังนำเสนอกรณีศึกษาในพื้นที่ชุมชนที่นำแนวทางพุทธมาใช้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างได้ผล การวิเคราะห์พบว่า การจัดการระบบนิเวศเชิงพุทธสามารถเสริมสร้างจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการหลักพุทธเข้ากับแนวทางวิทยาศาสตร์จึงเป็นแนวทางใหม่ที่มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

คำสำคัญ: ระบบนิเวศ; พุทธศาสนา; การจัดการสิ่งแวดล้อม; การบูรณาการ; ความยั่งยืน



## Abstract

This article aims to study ecosystem management through an integrated Buddhist approach by applying Buddhist teachings alongside modern ecological concepts to create a balanced and sustainable environmental management framework. Key Buddhist principles such as Idappaccayata (the Law of Dependent Origination), Ahimsa (non-violence), and the Middle Way are utilized as analytical frameworks for fostering peaceful coexistence between humans and nature. The article also presents case studies of communities that have effectively applied Buddhist principles in natural resource conservation. The analysis reveals that Buddhist-oriented ecosystem management can enhance ecological consciousness and promote sustainable development at both individual and community levels. Integrating Buddhist principles with scientific approaches is thus presented as a novel and promising method for addressing long-term environmental challenges.

**Keywords:** Ecosystem; Buddhism; Environmental Management; Integration; Sustainability

## 1. บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ปัญหาสิ่งแวดล้อมได้ทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภาวะโลกร้อน การสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่ยั่งยืน ซึ่งล้วนเป็นผลจากการดำเนินชีวิตและระบบเศรษฐกิจที่เน้นการบริโภคเกินความจำเป็น ขาดความเคารพต่อธรรมชาติ และมุ่งหวังผลประโยชน์เฉพาะตน โดยเฉพาะในสังคมที่ถูกขับเคลื่อนด้วยแนวคิดแบบบริโภคนิยม ทำให้เกิดการเบียดเบียนธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง (คำนาย สุวรรณเพ็ง, 2560) ที่ผ่านมา แม้จะมีแนวทางการจัดการระบบนิเวศในเชิงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจำนวนมาก แต่ก็ยังไม่สามารถตอบโจทย์ในเชิงจิตสำนึกและคุณธรรมของมนุษย์ต่อธรรมชาติได้อย่างแท้จริง การจัดการสิ่งแวดล้อมจึงจำเป็นต้องบูรณาการแนวคิดทางจิตวิญญาณเข้ามาร่วมด้วย โดยเฉพาะแนวคิดในพระพุทธศาสนา ซึ่งเน้นความสัมพันธ์อันสมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ หลักธรรมที่สำคัญ เช่น อิทัปปัจจยตา (หลักเหตุปัจจัย) อหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) และมัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) ล้วนสามารถนำมาปรับใช้ในการสร้างจิตสำนึกและแนวปฏิบัติที่ยั่งยืนต่อสิ่งแวดล้อมได้ (ประมวล เพ็งจันทร์, 2558; Pye, 2009; King, 2001)

บทความนี้จึงมุ่งศึกษาการจัดการระบบนิเวศเชิงพุทธแบบบูรณาการ โดยเน้นการวิเคราะห์แนวคิดทางพระพุทธศาสนาในมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และเสนอแนวทางในการบูรณาการหลักธรรมกับวิธีการจัดการระบบนิเวศสมัยใหม่ ทั้งในระดับนโยบายและระดับชุมชน เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (พิเชษฐ สายัณห์ตระกูล, 2563) แรงจูงใจของการศึกษาเรื่องนี้เกิดจากการตระหนักถึงความจำเป็นในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่ไม่เพียงแต่ใช้เทคโนโลยีหรือมาตรการทางกฎหมาย หากแต่รวมถึงการปลูกฝังคุณธรรมและจิตสำนึกต่อธรรมชาติ



ในระดับลึก โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมและศาสนาพุทธ ซึ่งสามารถเป็นฐานในการพัฒนาแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศ

การนำเสนอบทความนี้จึงมีคุณค่าในเชิงแนวคิดและเชิงปฏิบัติ โดยคาดหวังว่าจะสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมทั้งด้านกายภาพและจิตวิญญาณ อันจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับบุคคล ชุมชน และสังคมในวงกว้างต่อไป (ประมวล เพ็งจันทร์, 2558; King, 2001)

## 2. แนวคิดระบบนิเวศและการจัดการสิ่งแวดล้อม

**2.1 ความหมายของระบบนิเวศ (Ecosystem)** ระบบนิเวศ (Ecosystem) หมายถึง ระบบของความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิต (Biotic components) เช่น พืช สัตว์ จุลินทรีย์ กับสิ่งไม่มีชีวิต (Abiotic components) เช่น ดิน น้ำ อากาศ แสงแดด ภายในพื้นที่หนึ่ง ที่ต่างฝ่ายต่างมีบทบาทสนับสนุนซึ่งกันและกัน ระบบนิเวศมีลักษณะเป็นวงจรที่มีการแลกเปลี่ยนพลังงานและสารอาหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงชีวิตและรักษาสมดุลในระบบ (Odum, 1971) แนวคิดระบบนิเวศจึงเน้น “ความพึ่งพาอาศัยกัน” และ “ความเชื่อมโยงของสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม” ตัวอย่างเช่น ระบบนิเวศป่าที่ต้นไม้ให้ร่มเงาและอาหารแก่สัตว์ ขณะเดียวกันสัตว์ก็ช่วยแพร่กระจายเมล็ดพืช ระบบนี้จึงมีความซับซ้อนแต่สมดุลตามธรรมชาติ (ค่านาย สุวรรณเพ็ง, 2560)

**2.2 แนวคิดการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน (Sustainable Natural Resource Management)** การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน (Sustainability) คือ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในลักษณะที่สามารถรักษาความสามารถในการฟื้นฟูของธรรมชาติไว้ได้ โดยไม่ทำลายความสามารถของสิ่งแวดล้อมในการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ในอนาคต (WCED, 1987) แนวทางการจัดการอย่างยั่งยืนต้องเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ได้แก่ ภาครัฐ เอกชน และชุมชน รวมถึงการผสมผสานแนวคิดทางวัฒนธรรม จริยธรรม และศาสนาเข้าด้วยกัน เช่น ในแนวคิดของพระพุทธศาสนา ได้เน้นถึงความพอเพียง ความเมตตา ความไม่เบียดเบียน และความเคารพธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับโลก (King, 2001)

**2.3 ปัญหาที่เกิดจากการจัดการเชิงอุตสาหกรรม** แม้ระบบอุตสาหกรรมจะมีบทบาทในการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่การจัดการที่ขาดความยั่งยืนหรือคำนึงถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง ทำให้เกิดปัญหาต่อระบบนิเวศหลายประการ ได้แก่ 1) การใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินศักยภาพ ระบบการผลิตเชิงอุตสาหกรรมมักเน้นการใช้ทรัพยากรจำนวนมากเพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด เช่น การตัดไม้ทำลายป่าเพื่อการเกษตรเชิงเดี่ยว หรือการขุดเจาะแร่และน้ำมัน ซึ่งส่งผลให้ธรรมชาติไม่สามารถฟื้นฟูได้ทันและเกิดภาวะเสื่อมโทรมของระบบนิเวศ (Pye, 2009) 2) การก่อกมลพิษในระดับกว้าง อุตสาหกรรมปล่อยของเสียที่ก่อให้เกิดมลพิษทางน้ำ อากาศ และดิน เช่น สารเคมี โลหะหนัก หรือก๊าซเรือนกระจก ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อสุขภาพมนุษย์ ความหลากหลายทางชีวภาพ และสภาพภูมิอากาศ (UNEP, 2019) 3) การแยกกมนุษย์ออกจากธรรมชาติ ระบบอุตสาหกรรมที่เน้นการแสวงหากำไรสูงสุด ทำให้มนุษย์ถูกปลูกฝังให้มองธรรมชาติเป็นเพียงทรัพยากรที่ต้องถูกควบคุมและแสวงประโยชน์ โดยขาดความเคารพและจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกันอย่างสมดุล ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของพุทธศาสนาที่มองธรรมชาติเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (ประมวล เพ็งจันทร์, 2558)



### 3. หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศ

แนวคิดในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระบบนิเวศมีหลายหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดูแลและอนุรักษ์ธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่สมดุลระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติ และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติและเกื้อกูลกัน หลักธรรมหลักที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

**3.1 อิทัปปัจจยตา (หลักแห่งเหตุปัจจัย)** หลักอิทัปปัจจยตาหรือ ปฏิจจสมุปบาท คือหลักการที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ของเหตุและผล ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโลกนี้ไม่ได้เกิดจากการสุ่มเสี่ยงหรือเป็นอุบัติเหตุ แต่มันเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ดังนั้นการรักษาาระบบนิเวศก็ต้องพิจารณาถึงปัจจัยหลายด้านที่มีผลต่อธรรมชาติ เช่น การใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่ไม่ยั่งยืน ย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในอนาคต เช่นกัน การปรับตัวของมนุษย์ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติจึงต้องทำความเข้าใจถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง (ประมวล เพ็งจันทร์, 2558) ในด้านการจัดการระบบนิเวศ หลักนี้สามารถแสดงให้เห็นว่า การกระทำของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทรัพยากร การบริโภค หรือการผลิตต่าง ๆ ล้วนมีผลกระทบต่อธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้น การลดผลกระทบจากการกระทำเหล่านี้ต้องเริ่มจากการเข้าใจและจัดการในลักษณะที่เป็นเหตุเป็นผล

**3.2 อหิงสา (ความไม่เบียดเบียน)** อหิงสา เป็นหลักธรรมที่เน้นการไม่ทำร้ายหรือเบียดเบียนสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ทั้งในด้านกายและจิตใจ โดยการปฏิบัติตามหลักอหิงสาจะทำให้เกิดการเคารพในชีวิตของสิ่งมีชีวิตทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นสัตว์ พืช หรือแม้แต่สภาพแวดล้อมที่มนุษย์พึ่งพิงอยู่ (Gethin, 1998) ในด้านระบบนิเวศ หลักอหิงสาจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรธรรมชาติในวิธีที่ไม่ทำลายธรรมชาติและเบียดเบียนสิ่งแวดล้อม เช่น การห้ามทำลายป่าไม้ การรักษาสัตว์ป่าไม่ให้สูญพันธุ์ หรือการทำเกษตรกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมแทนการใช้วิธีที่ทำลายดินและน้ำ

**3.3 มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง)** หลัก มัชฌิมาปฏิปทา หรือ ทางสายกลาง คือ การดำเนินชีวิตในลักษณะที่ไม่สุดโต่งทั้งในด้านการเสพสุขหรือการบังคับตัวเองจนเกินไป หลักการนี้สอนให้เราดำเนินชีวิตอย่างมีสมดุลและไม่เบียดเบียนตัวเองหรือผู้อื่น (Nhat Hanh, 1999) ในแง่ของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ หลักมัชฌิมาปฏิปทาจะส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีสมดุล ไม่เกินความจำเป็นและไม่ลดทอนทรัพยากรที่สำคัญ โดยไม่ทำให้เกิดผลกระทบในระยะยาว การบริโภคทรัพยากรที่ยั่งยืน จึงเป็นการดำเนินชีวิตตามทางสายกลางที่ควรพิจารณาในทุกการกระทำ

**3.4 หลักสันโดษ (Contentment)** สันโดษ หรือ ความพอเพียง เป็นหลักที่เน้นการพอใจในสิ่งที่มีอยู่และไม่ยึดติดกับการครอบครองหรือการแสวงหามากเกินไป หลักสันโดษสามารถนำมาปรับใช้ในการอนุรักษ์ธรรมชาติได้ โดยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในขอบเขตที่เหมาะสมและพอเพียงเพื่อให้เกิดความยั่งยืน (พุทธทาส อินทปัญโญ, 2540) หลักสันโดษส่งเสริมให้มนุษย์พิจารณาความพอเพียงในชีวิต เช่น การเลือกใช้พลังงานที่ไม่ทำลายธรรมชาติ หรือการใช้ทรัพยากรในปริมาณที่เหมาะสม การลดการบริโภคที่มากเกินไปและการให้ความสำคัญกับการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

**3.5 เมตตาธรรม (Compassion)** เมตตาธรรม คือ การแสดงความกรุณาและปรารถนาดีต่อผู้อื่นรวมทั้งสิ่งมีชีวิตทุกชนิดในธรรมชาติ การแสดงเมตตาธรรมไม่ได้จำกัดแค่เพียงมนุษย์เท่านั้น แต่รวมถึงสัตว์และสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย (Ajahn Chah, 1993) ในแง่ของการจัดการระบบนิเวศ เมตตาธรรมสามารถนำมาใช้ในการคำนึงถึงความต้องการของทุกชีวิตในธรรมชาติและสร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกัน ไม่ว่าจะเป็นการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า การปกป้องป่าไม้ และการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ให้คงอยู่และพัฒนาได้อย่างยั่งยืน



สรุปการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการจัดการระบบนิเวศ หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการระบบนิเวศได้หลายมิติ เช่น การดำเนินชีวิตในลักษณะที่ไม่เบียดเบียนธรรมชาติ (อหิงสา), การใช้ทรัพยากรอย่างมีสมดุล (มัชฌิมาปฏิปทา), การรักษาสสมดุลระหว่างการพัฒนากับการอนุรักษ์ (อิทัปปัจจยตา), และการรักษาความพอเพียงในระดับการบริโภคและการใช้ทรัพยากร (สันโดษ) โดยทั้งหมดนี้มุ่งหวังให้มนุษย์สามารถอยู่ร่วมกับธรรมชาติอย่างยั่งยืนและมีความสุขทั้งในปัจจุบันและอนาคต

#### 4. แนวคิดบูรณาการทางพุทธกับวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม

การบูรณาการระหว่างแนวคิดทาง พุทธ และ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางที่น่าสนใจในการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยมีการผสมผสานระหว่างศาสตร์ตะวันออก และ วิทยาศาสตร์ตะวันตก อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้มุ่งเน้นการบูรณาการทั้งในด้านของ จิตสำนึกทางธรรมะ และ พฤติกรรมทางนิเวศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

**4.1 การประสานศาสตร์ตะวันออกและตะวันตก** แนวคิดการ ประสานศาสตร์ตะวันออก (โดยเฉพาะพระพุทธศาสนา) และ วิทยาศาสตร์ตะวันตก เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ว่า ทั้งสองแนวทาง สามารถเสริมสร้างการจัดการสิ่งแวดล้อมในรูปแบบที่สมดุลและยั่งยืนได้ ในขณะที่ วิทยาศาสตร์ตะวันตก ให้ความสำคัญกับการศึกษาปัญหาสิ่งแวดล้อมในเชิงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น การศึกษาผลกระทบของมลพิษ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (WCED, 1987) ส่วน พุทธศาสนา มุ่งเน้นการส่งเสริม จิตสำนึก และ การมีความรับผิดชอบต่อธรรมชาติ ผ่านหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับความไม่เบียดเบียน (อหิงสา) และความพอเพียง (สันโดษ) ซึ่งทั้งสองแนวทางสามารถทำงานร่วมกันได้เพื่อแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม (ประมวล เพ็งจันทร์, 2558) การประสานศาสตร์ ทั้งสองนี้ไม่ได้มองว่าเป็นการเลือกแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แต่เป็นการใช้ วิทยาศาสตร์ ในการศึกษาระบบนิเวศและวิธีการจัดการอย่างเหมาะสม และนำ หลักธรรมทางพุทธศาสนา มาเสริมสร้างจิตสำนึกให้กับผู้คนในการตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ในธรรมชาติ การทำงานร่วมกันของทั้งสองแนวทางนี้จะช่วยให้การพัฒนาไม่เกิดผลเสียต่อสิ่งแวดล้อมและทำให้สังคมสามารถพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

**4.2 ความเชื่อมโยงระหว่างจิตสำนึกทางธรรมะกับพฤติกรรมทางนิเวศ** จิตสำนึกทางธรรมะ ในที่นี้หมายถึง ความเข้าใจลึกซึ้ง ในการดำรงชีวิตที่ยึดถือหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เช่น อิทัปปัจจยตา (หลักแห่งเหตุและผล), อหิงสา (ความไม่เบียดเบียน), และ มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง) ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อ พฤติกรรมทางนิเวศ ของมนุษย์ (Ajahn Chah, 1993) โดยการทำให้มนุษย์มีความตระหนักรู้ถึงผลกระทบที่เกิดจากการกระทำของตนเองต่อธรรมชาติ ในพุทธศาสนา ความรู้สึกและความตระหนักในจิตใจ เป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้เกิดการกระทำที่ไม่เบียดเบียน เช่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ชีวิตอย่างพอเพียงและสมดุล โดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติให้เสียหาย ซึ่ง พฤติกรรมทางนิเวศ ที่เกี่ยวข้องจะเริ่มต้นจากการ ตระหนักรู้ และ การปฏิบัติตามหลักธรรม ทำให้เกิดการปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เช่น การไม่ทิ้งขยะ การลดการบริโภค การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรอบคอบ และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

**4.3 การประยุกต์ใช้หลักธรรมในพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน** หลักธรรมพุทธศาสนา เช่น อหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) และ สันโดษ (การพอเพียง) สามารถนำมาใช้ในการ ส่งเสริม พฤติกรรมทางนิเวศ ที่ยั่งยืนได้ การไม่เบียดเบียนในที่นี้หมายถึงการไม่ทำลายสิ่งแวดล้อมหรือธรรมชาติ โดยการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีสติและการพัฒนาอย่างเหมาะสม อีกทั้งการ พอเพียง หรือ การใช้ชีวิตอย่าง



สมดุล ก็จะช่วยลดการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น และลดการสร้างขยะหรือมลพิษ (พุทธทาส อินทปัญโญ, 2540) หลัก อิทัปปัจจยตา จะช่วยให้มนุษย์เข้าใจถึง เหตุและผล ของการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้คนเห็นถึงผลกระทบที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และช่วยให้การตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางที่ไม่ทำลายธรรมชาติ

**4.4 ความสำคัญของจิตสำนึกในการจัดการสิ่งแวดล้อม** การสร้าง จิตสำนึกทางธรรมะ ในการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจาก การตระหนักถึงผลกระทบ และ การสร้างความรับผิดชอบ ต่อการกระทำในแต่ละวันจะช่วยลดการทำลายธรรมชาติ การฝึกฝนจิตสำนึกในหลักธรรมพุทธศาสนาจะช่วยให้มนุษย์มี จิตใจที่รักและหวงแหนธรรมชาติ และทำให้เกิดพฤติกรรมที่คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น (Gethin, 1998)

สรุปได้ว่า การบูรณาการระหว่างพุทธศาสนาและวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมจะช่วยให้เกิดการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน โดยการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น อิทัปปัจจยตา, อหิงสา, มัชฌิมาปฏิปทา, สันโดษ และเมตตาธรรม มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมทางนิเวศอย่างยั่งยืน โดยเน้นการสร้างจิตสำนึกที่รักธรรมชาติและลดผลกระทบจากการกระทำของมนุษย์ต่อสิ่งแวดล้อม

## 5. การวิเคราะห์หลักธรรมเชิงพุทธที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระบบนิเวศ

การวิเคราะห์หลักธรรมเชิงพุทธที่เกี่ยวข้องกับการจัดการระบบนิเวศ เป็นการใช้หลักการและแนวคิดในพระพุทธศาสนาเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและแนวทางการจัดการธรรมชาติในระดับทั้งบุคคลและชุมชน หลักธรรมที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

**5.1 อิทัปปัจจยตา (หลักแห่งเหตุปัจจัย)** หลักการ อิทัปปัจจยตา หรือ ปฏิจจสมุปบาท คือหลักที่แสดงให้เห็นว่า ทุกสิ่งทุกอย่างในโลกเกิดจากเหตุและผลที่เชื่อมโยงกัน ไม่ว่าจะเป็นการเกิด การดับ หรือการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในธรรมชาติ หลักนี้ช่วยให้มนุษย์เข้าใจถึงการเชื่อมโยงระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีความแยกจากกัน การใช้หลัก อิทัปปัจจยตา ในการจัดการระบบนิเวศ จะช่วยให้เห็นภาพรวมของการทำลายธรรมชาติที่มีผลกระทบอย่างกว้างขวาง เช่น การตัดไม้ทำลายป่า การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างไม่สมดุล ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ภาวะโลกร้อน และการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ เมื่อมนุษย์ตระหนักว่า ทุกการกระทำมีผลต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ก็จะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในลักษณะที่รอบคอบและยั่งยืน

**5.2 อหิงสา (ความไม่เบียดเบียน)** อหิงสา หรือ ความไม่เบียดเบียน เป็นหนึ่งในหลักธรรมที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ซึ่งเน้นให้มนุษย์ไม่ทำร้ายหรือเบียดเบียนผู้อื่น รวมถึงการไม่ทำลายสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม หลักการนี้สามารถนำมาใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การลดการใช้สารเคมีในเกษตรกรรม การอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ และการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติจากการใช้ในทางที่ไม่ยั่งยืน โดยการปฏิบัติตามหลักอหิงสา มนุษย์จะมีความตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนเองและจะส่งผลให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างระมัดระวัง เช่น การใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม ไม่สร้างมลพิษ และไม่ทำลายธรรมชาติอย่างไร้ความจำเป็น

**5.3 มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง)** มัชฌิมาปฏิปทา หรือ ทางสายกลาง คือหลักการที่สอนให้หลีกเลี่ยงความสุดโต่งทั้งในด้านการดำเนินชีวิตและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ โดยการปฏิบัติตามหลักนี้จะทำให้มนุษย์ใช้ชีวิตในทางที่ไม่เบียดเบียนตัวเองหรือผู้อื่น และไม่ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อม



การใช้หลักมัชฌิมาปฏิปทาในการจัดการสิ่งแวดล้อมหมายถึงการพัฒนาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติในลักษณะที่พอเหมาะพอดี ไม่มากเกินไปและไม่ขาดแคลนจนเกินไป การประยุกต์ใช้หลักทางสายกลางนี้จะช่วยหลีกเลี่ยงการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เน้นการบริโภคมากเกินไปหรือไม่คำนึงถึงความยั่งยืน และยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาอย่างสมดุล เช่น การใช้พลังงานทดแทน การอนุรักษ์ทรัพยากร และการใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

**5.4 สันโดษ (การพอเพียง)** สันโดษ หรือ การพอเพียง คือการใช้ชีวิตในขอบเขตที่ไม่เกินความจำเป็น และไม่ทะเยอทะยานเกินไป หลักนี้สามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โดยการลดการใช้ทรัพยากรอย่างไม่จำเป็น และการใช้ชีวิตในรูปแบบที่ไม่ทำลายธรรมชาติ การปฏิบัติตามหลักสันโดษในบริบทของสิ่งแวดล้อมหมายถึงการปรับพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรให้มีความรอบคอบและเหมาะสมกับความจำเป็น โดยไม่โลภมากเกินไป เช่น การปลูกพืชทดแทนการใช้สารเคมี และการใช้ชีวิตในรูปแบบที่มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างพอเพียงและยั่งยืน

**5.5 เมตตาธรรม (ความกรุณาและการดูแล)** เมตตาธรรม คือหลักการที่สอนให้มนุษย์มีความกรุณาและความห่วงใยต่อสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม โดยเมตตาธรรมไม่เพียงแต่หมายถึงการดูแลผู้อื่นในด้านจิตใจ แต่ยังรวมถึงการดูแลและอนุรักษ์ธรรมชาติด้วย การนำหลักเมตตาธรรมมาใช้ในการจัดการระบบนิเวศจะช่วยให้มนุษย์มีความรักและหวงแหนธรรมชาติ และมุ่งมั่นที่จะรักษาสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่เพื่อคนรุ่นต่อไป

**5.6 การบูรณาการหลักธรรมกับการจัดการสิ่งแวดล้อม** การนำหลักธรรมเชิงพุทธเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้การดำเนินการมีความยั่งยืนและยาวนาน เพราะการจัดการสิ่งแวดล้อมไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีชั่วคราว แต่ต้องมีการสร้างจิตสำนึกในระยะยาวและส่งเสริมพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อธรรมชาติ ดังนั้นการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการจัดการสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม (ประมวล เพ็งจันทร์, 2558)

สรุปได้ว่า หลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น อิทัปปัจจยตา, อหิงสา, มัชฌิมาปฏิปทา, สันโดษ และเมตตาธรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการระบบนิเวศเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการรักษาสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน การใช้หลักธรรมเหล่านี้ในระดับชุมชนและสังคมจะช่วยเสริมสร้างการตระหนักรู้และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาความหลากหลายทางชีวภาพให้คงอยู่สำหรับอนาคต

## 6. แนวทางบูรณาการพุทธธรรมกับการจัดการสิ่งแวดล้อม

แนวทางบูรณาการพุทธธรรมกับการจัดการสิ่งแวดล้อม คือการผสมผสานหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาเข้ากับแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมในรูปแบบที่สามารถสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาและการรักษาธรรมชาติ ซึ่งการบูรณาการนี้ไม่ได้หมายถึงการใช้หลักธรรมในทางทฤษฎีเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการนำมาใช้ในการปฏิบัติอย่างจริงจังทั้งในระดับบุคคล ชุมชน และระดับสังคมในวงกว้าง แนวทางที่สำคัญในการบูรณาการนี้ประกอบด้วยหลายมิติ ได้แก่

**6.1 การสร้างจิตสำนึกและการศึกษาเพื่อการอนุรักษ์** หนึ่งในแนวทางหลักคือการปลูกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมจากพื้นฐานธรรมะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้ หลักอิทัปปัจจยตา (หลักแห่งเหตุปัจจัย) เพื่อให้ผู้คนเข้าใจว่าทุกการกระทำของมนุษย์มีผลกระทบต่อธรรมชาติ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การที่มนุษย์ตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตนจะส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับ



สิ่งแวดล้อม การจัดการสิ่งแวดล้อมในมุมมองเชิงพุทธจึงเน้นที่การสร้างการตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม

**6.2 การลดการเบียดเบียนธรรมชาติ (อหิงสา)** การนำ หลักอหิงสา หรือความไม่เบียดเบียนมาใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึงการรักษาความสมดุลและไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติอย่างเกินควร เช่น การลดการใช้สารเคมีที่เป็นอันตรายต่อดินและน้ำ, การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในปริมาณที่พอเพียง และการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนเพื่อลดการทำลายสิ่งแวดล้อม การบูรณาการอหิงสากับการจัดการสิ่งแวดล้อมยังสามารถทำได้โดยการส่งเสริมการอนุรักษ์สัตว์และพืชพันธุ์ที่เสี่ยงสูญพันธุ์ หรือการปกป้องพื้นที่ป่าไม้จากการตัดไม้ทำลายป่า

**6.3 การพัฒนาอย่างพอเพียงและทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา)** หลักมัชฌิมาปฏิปทา หรือทางสายกลางคือแนวทางในการหลีกเลี่ยงการบริโภคเกินความจำเป็นและการใช้ทรัพยากรในทางที่เสียหาย ซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาและจัดการสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมการใช้ชีวิตที่พอเพียงและไม่เบียดเบียนทรัพยากรธรรมชาติ ตัวอย่างเช่น การเกษตรที่เน้นความยั่งยืน การใช้เนื้ออย่างประหยัด และการพัฒนานวัตกรรมที่ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

**6.4 การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน** การนำหลัก สันโดษ (การพอเพียง) และ เมตตาธรรม (ความกรุณาและการดูแล) มาประยุกต์ใช้ในการจัดการสิ่งแวดล้อมช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ โดยการส่งเสริมให้ชุมชนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการปกป้องสิ่งแวดล้อม เช่น การตั้งกลุ่มอนุรักษ์ป่าชุมชน หรือการส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

**6.5 การพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** การบูรณาการพุทธธรรมกับวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมยังหมายถึงการพัฒนาเทคโนโลยีที่ไม่ทำลายธรรมชาติ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พลังงานทดแทน การใช้เทคโนโลยีสีเขียวในอุตสาหกรรม และการพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยลดมลพิษและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

**6.6 การปฏิบัติธรรมเพื่อความยั่งยืน** การปฏิบัติธรรม เช่น การเจริญสมาธิและการฝึกจิต เพื่อเสริมสร้างสติและปัญญาในการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม การปฏิบัติธรรมช่วยให้ผู้คนสามารถเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติในเชิงลึก และทำให้สามารถปรับปรุงพฤติกรรมและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เหมาะสมกับความต้องการและปริมาณที่มีอยู่ในธรรมชาติ

สรุปได้ว่า การบูรณาการพุทธธรรมกับการจัดการสิ่งแวดล้อมเป็นการผสมผสานการใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเข้ากับแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเน้นที่การสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อ และความตระหนักรู้ในระดับบุคคลและชุมชน ทั้งนี้ การบูรณาการนี้สามารถช่วยให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อสิ่งแวดล้อม ลดผลกระทบจากการพัฒนา และส่งเสริมการใช้ชีวิตอย่างสมดุลในทางสายกลางกับธรรมชาติ

## 7. สรุป

บทความนี้มุ่งเสนอแนวทางการจัดการระบบนิเวศในเชิงพุทธโดยการบูรณาการหลักธรรมในพระพุทธศาสนาเข้ากับการจัดการสิ่งแวดล้อมในมุมมองทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเน้นการสร้าง ความสมดุลระหว่างมนุษย์และธรรมชาติอย่างยั่งยืน หลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา เช่น อิทปิัจจยตา (หลักแห่งเหตุปัจจัย), อหิงสา (ความไม่เบียดเบียน), มัชฌิมาปฏิปทา (ทางสายกลาง), สันโดษ (การพอเพียง)



และ เมตตาดารม (ความกรุณาและการดูแล) ถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในการพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อม การบูรณาการนี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมจิตสำนึกของมนุษย์ในการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและลดผลกระทบจากการทำลายธรรมชาติ โดยการใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการปรับพฤติกรรมให้มีความสมดุลทั้งในด้านการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการพัฒนาในระดับชุมชนและสังคม หลักธรรมเหล่านี้ช่วยให้นักศึกษามีการตระหนักรู้และการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติในระยะยาว

ในบทความนี้ได้กล่าวถึงการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้พลังงานทดแทน การลดมลพิษ และการส่งเสริมการใช้ชีวิตที่พอเพียงและสมดุล การผสมผสานทั้งศาสตร์ตะวันตกและหลักธรรมตะวันออกในลักษณะนี้สามารถสร้างการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่คำนึงถึงทั้งมิติทางกายภาพและจิตวิญญาณ การบูรณาการหลักธรรมของพระพุทธศาสนากับการจัดการระบบนิเวศไม่เพียงแต่เป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปกป้องสิ่งแวดล้อม แต่ยังช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระดับบุคคลและสังคม โดยเน้นที่ความสมดุลในการใช้ทรัพยากรและการมีจิตสำนึกต่อธรรมชาติที่ไม่ทำร้ายและมีความรับผิดชอบต่อโลกและสังคมอย่างยั่งยืน

## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

คำนาย สุวรรณเพ็ง. (2560). *ระบบนิเวศกับจิตสำนึก: การมองสิ่งแวดล้อมผ่านมุมมองพุทธ*. วารสารธรรมาธิปไตย. 15(2), 45–61.

ประมวล เพ็งจันทร์. (2558). *ธรรมชาติในมุมมองของพุทธปรัชญา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิเชษฐ สายัณห์ตระกูล. (2563). *แนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนตามหลักพุทธธรรม*. วารสารวิจัยพุทธศาสตร์. 18(1), 22–38.

พุทธทาส อินทปัญโญ. (2540). *ความพอเพียง: ทางสายกลางในการดำเนินชีวิต*. กรุงเทพมหานคร: สภาพร.

### ภาษาอังกฤษ

Ajahn Chah. (1993). *Being Dharma: The Essence of the Buddha's Teaching*. Boston: Wisdom Publications.

Gethin, R. (1998). *The Foundations of Buddhism*. Oxford: Oxford University Press.

Indapanno P. (1997). *Sufficiency: The Middle Path in Life*. Bangkok: Sathaporn.

King, S. B. (2001). *Environmental Ethics and Buddhism: A Compassionate Approach to Environmental Problems*. Albany: State University of New York Press.

Nhat Hanh, T. (1999). *The Heart of the Buddha's Teaching*. Berkeley: Parallax Press.

Odum, E. P. (1971). *Fundamentals of Ecology*. 3<sup>rd</sup> ed. Philadelphia: Saunders.

Pengchan P. (2015). *Nature in the Perspective of Buddhist Philosophy*. Bangkok: Chulalongkorn University.

Pye, M. (2009). *The Buddha and the Environment In K. Kaza (Ed.), Dharma Rain: Sources of Buddhist Environmentalism*. Boston: Shambhala Publications.



- Sayantrakul P. (2020). *Guidelines for Sustainable Environmental Management According to Buddhist Principles*. Journal of Buddhist Research. 18(1), 22–38.
- Suwanpheng K.. (2017). *Ecosystem and Consciousness: Looking at the Environment through a Buddhist Perspective*. Journal of Dhammathipatai. 15(2), 45–61.
- UNEP (United Nations Environment Programme). (2019). *Global Environment Outlook – GEO-6: Healthy Planet. Healthy People*. Nairobi: UNEP.
- WCED (World Commission on Environment and Development). (1987). *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press.

ศึกษาสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารองค์การ  
Study of Seven virtues of a Gentleman and  
Organizational Administration

พระครูวินัยธรกรวีร์ สุรปญโญ (พรหมहित)

Phrakru Vinayadhornkoravee Surapanyo (Promhit)

สมเดช นามเกต

Somdet Namket

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nongkhai Campus, Thailand

(Received: August , 2024/ Revisec: April 30, 2025/ Accepted: April 30,2025)

### บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสัปปุริสธรรม 7 กับการบริหารองค์การ ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบของการบริหาร 5 ประการ คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ 3) การบังคับบัญชาสั่งการ 4) การประสานงาน 5) การควบคุม ส่วนสัปปุริสธรรม 7 คือธรรมของสัตบุรุษ 7 เป็นธรรมที่มีความเหมาะสมและยึดหยุ่นในการบริหารจัดการ การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง รู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง รู้จักองค์กรที่เราบริหาร รู้ขีดความสามารถขององค์กร ระยะเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินงาน การปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ การประสานงานกับชุมชน ในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนาและบริหารบุคคลในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ ความภักดีต่อองค์กร ความรัก ความความสามัคคี สร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคแก่บุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ: ศึกษา; สัปปุริสธรรม 7; การบริหารองค์การ



## Abstracts

This academic article aims to study the seven virtues of a gentleman and organizational administration. The results of the study found that: The 5 elements of management are: 1) Planning 2) Organization 3) Command and control 4) Coordination 5) Controlling. The seven virtues of a gentleman are the virtues that are appropriate and flexible in management. In the management of an organization, the executives must consider the facts correctly, know the benefits of the organization that lead to stability, know the organization that we manage, know the capabilities of the organization, the appropriate period of operation, interaction with other organizations, coordination with the community. In terms of human resource management, it is necessary to develop and manage people in the organization to have knowledge, abilities, loyalty to the organization, love, unity, create fairness and equality for personnel in the organization.

**Keywords:** Study; seven virtues of a gentleman; Organizational Administration

## 1. บทนำ

การบริหารองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญซึ่งมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรในยุคปัจจุบันเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัว วางแผน และตัดสินใจอย่างมีระบบ โดยอาศัยความรู้ ทางด้านการจัดการ กระบวนการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Robbins & Coulter, 2021: 5) องค์กรประกอบหลักของการบริหารองค์กรประกอบด้วย การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การอำนวยการ (leading) และการควบคุม (controlling) ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารในการดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Daft, 2020: 12)

สัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ 1) ธัมมัญญตา รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะหรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง 2) อตถัญญตา รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหนนอกจากรู้จุดหมาย 3) อตตัญญตา รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไรอยู่ในสถานะใดมีคุณสมบัติ มีความพร้อมมีความถนัด สติปัญญาความ สามารถอย่างไรมีกำลังแค่ไหน ไม่มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ 4) มัตตัญญตา รู้ประมาณ คือรู้จักความพอดี 5) กาลัญญตา รู้กาล คือรู้จักเวลา 6) ปริสัจญตา รู้ชุมชน คือรู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือรู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร 7) ปุคคลัญญตา รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัวเพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล (อภิวัฒน์ ชัยเสน, 2566: 66-67)



การเข้าใจหลักการบริหารองค์การอย่างเป็นระบบจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารองค์การสามารถเสริมสร้างจริยธรรมในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรมีความยั่งยืน ทั้งนี้ ผู้บริหารที่ยึดหลักสัปปุริสธรรมย่อมมีทัศนคติที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและสังคม โดยไม่มองเพียงผลกำไรหรืออำนาจเท่านั้น หากแต่เห็นคุณค่าในความซื่อสัตย์สุจริต การเสียสละ และการมีวิจาร์ณญาณอันชาญฉลาดในการตัดสินใจ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2552: 97) ดังนั้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานองค์การ โดยเน้นที่การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารที่ยึดหลักดังกล่าว และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กรทั้งในด้านวัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ในทีมงาน และความสำเร็จอย่างยั่งยืน

## 2.การบริหารองค์การ

การบริหารเป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้มีความก้าวหน้า การบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการ คาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงสร้างของ งานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสม ในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึงหน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำ การประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้าง ขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใด หย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึงภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว (Price, Alan, 2004: 110)

เทเลอร์ (Frederick W Taylor) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ 4 ประการคือ

1. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตาม วัตถุประสงค์ มาตรฐานของ



งานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธี ที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกัน การจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิต ทั้งหมด

2. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงาน ให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

3. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณา คนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะ เห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

4. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงาน ที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น จากหลักการดังกล่าว พบว่าวิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มี หลักเกณฑ์ตามหลัก วิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมี บทบาทเป็นจุดกลางของ ปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิด วิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุด สำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ (เทเลอร์, อังใน รัชชัย สันติวงษ์, 2543: 47-48)

การวางแผนองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ของ องค์กร เพื่อให้สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Drucker, 2007: 57) โดยทั่วไปแล้วการวางแผนองค์กรประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ ดังนี้:

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) การวางแผนเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร เช่น การใช้เครื่องมือ SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) เพื่อประเมินโอกาสและความเสี่ยง (Kotler & Keller, 2016: 78)

2. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม (Vision, Mission, and Values) องค์กรประกอบ เหล่านี้เป็นรากฐานของการวางแผน เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางในระยะยาวขององค์กร เช่น การระบุว่า บริษัทต้องการเป็นผู้นำตลาดในอุตสาหกรรมภายใน 10 ปีข้างหน้า (Hill, Jones, & Schilling, 2014: 122)

3. การตั้งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Goal Setting) องค์กรควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน วัดผลได้ มีความท้าทายแต่สามารถบรรลุได้ (SMART Goals) เพื่อให้ทีมงานสามารถวางแผนและติดตามผลได้ อย่างเป็นระบบ (Robbins & Coulter, 2018: 103)

4. การกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (Strategy and Action Plan) จากเป้าหมายที่ กำหนดไว้ องค์กรจะต้องกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พร้อมจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียดว่า ใครจะทำอะไร เมื่อไหร่ และอย่างไร (Pearce & Robinson, 2015: 145)

5. การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation) แผนที่ดีจะต้องมีระบบการ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนไป (Bryson, 2018: 212)

การจัดองค์กร (Organizing) เป็นหนึ่งในหน้าที่หลักของการบริหารที่มีบทบาทสำคัญในการวาง โครงสร้างองค์กรอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยเป็นกระบวนการที่ผู้บริหาร



กำหนดว่าทรัพยากรใดควรใช้ที่ไหน อย่างไร และโดยใคร เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร (Robbins & Coulter, 2018: 205)

1. ความหมายของการจัดองค์กร การจัดองค์กรคือกระบวนการกำหนดกิจกรรม แบ่งงาน มอบหมายหน้าที่ และจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนงานได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ (Koontz & Wehrich, 2010: 229)

2. ขั้นตอนการจัดองค์กร ได้แก่ 1) การระบุงานที่จะทำ (Work Specialization): แบ่งงาน ออกเป็นกิจกรรมย่อยที่มีความชัดเจน 2) การจัดกลุ่มงาน (Departmentalization) รวมงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันให้อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน เช่น แผนกการเงิน หรือฝ่ายการตลาด 3) การมอบอำนาจหน้าที่ (Delegation of Authority) กำหนดว่าใครมีอำนาจตัดสินใจและความรับผิดชอบในแต่ละระดับ 3) การประสานงาน (Coordination) ทำให้การทำงานของแต่ละหน่วยงานสัมพันธ์กัน 4) การออกแบบโครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) กำหนดรูปแบบสายงานและลำดับชั้นของอำนาจ (Daft, 2016: 217)

3. รูปแบบโครงสร้างองค์กร ได้แก่ 1) โครงสร้างแบบสายงานตรง (Line Structure) ใช้ใน องค์กรขนาดเล็ก การตัดสินใจอยู่ในสายการบังคับบัญชาโดยตรง 2) โครงสร้างแบบสายงานและสตาฟ (Line and Staff Structure) มีผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแต่ไม่มีอำนาจสั่งการ 3) โครงสร้างแบบเมทริกซ์ (Matrix Structure) บุคลากรมีการรายงานต่อหัวหน้างานสองคน ซึ่งเหมาะกับโครงการขนาดใหญ่และซับซ้อน (Mintzberg, 2009: 118)

4. ความสำคัญของการจัดองค์กร การจัดองค์กรที่ดีทำให้เกิดความชัดเจนในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และเส้นทางการสื่อสาร ซึ่งช่วยลดความสับสนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรในทุกๆระดับ (Robbins & Coulter, 2018: 210)

การสั่งการ (Directing) เป็นหนึ่งในหน้าที่หลักของการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญใน การขับเคลื่อนแผนงานและกลยุทธ์ให้บรรลุผล โดยการสั่งการครอบคลุมถึงการนำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการแก้ไขปัญหา เพื่อให้พนักงานหรือสมาชิกในองค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Robbins & Coulter, 2018: 350)

1. ความหมายของการสั่งการ การสั่งการหมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการนำบุคลากร ให้นำศักยภาพออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผ่านการสื่อสาร การจูงใจ และการเป็นผู้นำ (Koontz & Wehrich, 2010: 456)

2. องค์ประกอบสำคัญของการสั่งการ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำ (Leadership): การสร้างแรงบันดาลใจและแนวทางให้ผู้ตามดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย (Yukl, 2013: 298) 2) การจูงใจ (Motivation): การกระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานและทุ่มเทอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถใช้ทฤษฎีต่างๆ เช่น Maslow หรือ Herzberg ได้ (Robbins & Judge, 2019: 113) 3) การสื่อสาร (Communication): การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม (Daft, 2016: 523)

3. รูปแบบของการสั่งการ การสั่งการสามารถเป็นได้ทั้งแบบทางการ (Formal) และไม่เป็น ทางการ (Informal) ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งการใช้รูปแบบที่เหมาะสมจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารงานโดยรวม (Mintzberg, 2009: 161)



4. ความสำคัญของการสั่งการ การสั่งการที่ดีจะช่วยประสานทรัพยากรมนุษย์กับทรัพยากรอื่น ๆ ในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความสับสนในการทำงาน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี (Robbins & Coulter, 2018: 355)

การประสานงานเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารที่ช่วยให้องค์กรสามารถรวมพลังจากบุคคลหน่วยงาน และทรัพยากรที่หลากหลายให้ดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่ซ้ำซ้อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่มีความซับซ้อนหรือมีหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การประสานงานที่ดีจะช่วยให้การทำงานมีความต่อเนื่องและราบรื่น (Koontz & Weihrich, 2010: 304)

#### 1. ความหมายของการประสานงาน

การประสานงาน (Coordination) หมายถึงกระบวนการของการประสานงานต่าง ๆ ทั้งบุคลากรหน่วยงาน และกิจกรรมในองค์กร ให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีระบบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Robbins & Coulter, 2018: 230)

2. ลักษณะสำคัญของการประสานงาน ได้แก่ 1) เป็นหน้าที่ที่ต้องดำเนินไปตลอดเวลา ไม่ใช่เฉพาะเมื่อมีปัญหา 2) ต้องเกิดขึ้นทั้งในแนวตั้ง (ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา) และแนวนอน (ระหว่างแผนกต่าง ๆ) 3) จำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและความร่วมมือระหว่างบุคลากร (Daft, 2016, หน้า 312)

3. กลยุทธ์ในการประสานงาน ได้แก่ 1) การประชุมร่วมระหว่างฝ่าย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและแก้ไขปัญหาร่วมกัน 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบ ERP หรือซอฟต์แวร์บริหารโครงการ เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 3) การกำหนดผู้ประสานงานหรือคณะกรรมการข้ามหน่วยงาน (Cross-functional Teams) ช่วยลดช่องว่างการสื่อสารและเพิ่มความคล่องตัว (Mintzberg, 2009: 159)

4. ความสำคัญของการประสานงาน ได้แก่ 1) ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน 2) เพิ่มความคล่องตัวในการตัดสินใจ 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 4) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรขององค์กร (Bateman & Snell, 2017: 278)

การควบคุมองค์กรเป็นกระบวนการหนึ่งในหน้าที่หลักของการบริหาร ซึ่งมุ่งเน้นการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรดำเนินงานไปในทิศทางที่วางแผนไว้ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Robbins & Coulter, 2018: 472)

1. ความหมายของการควบคุม Koontz & Weihrich (2010) อธิบายว่า การควบคุมเป็นกระบวนการของการวัดผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการแก้ไขหากผลงานไม่เป็นไปตามมาตรฐานหรือแผนที่กำหนดไว้

2. กระบวนการควบคุม การควบคุมประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก (Daft, 2016: 626) 1) การกำหนดมาตรฐาน (Establishing Standards) เช่น เป้าหมายยอดขาย คุณภาพ หรือระยะเวลา 2) การวัดผลการปฏิบัติงาน (Measuring Performance) การใช้ตัวชี้วัดหรือข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น KPI, ROI 3) การดำเนินการแก้ไข (Taking Corrective Action) หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามที่คาดไว้ จะต้องมีการวิเคราะห์และปรับปรุง

3. ประเภทของการควบคุม 1) การควบคุมก่อนการปฏิบัติงาน (Feedforward Control) ป้องกันปัญหาทาก่อนเกิด 2) การควบคุมระหว่างการปฏิบัติงาน (Concurrent Control) การควบคุมที่เกิดขึ้นในขณะที่



งานกำลังดำเนินอยู่ 3) การควบคุมหลังการปฏิบัติงาน (Feedback Control) การประเมินหลังจากงานเสร็จสิ้น (Bateman & Snell, 2017: 468)

4. ความสำคัญของการควบคุมในองค์กร 1) ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามแผน 2) ปรับตัวได้ทันต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลง 3) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการใช้ทรัพยากร 4) สร้างความโปร่งใสและรับผิดชอบในองค์กร (Mintzberg, 2009: 143)

## 2. สัปปุริสธรรม 7

**สัปปุริสธรรม 7** คือธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมของคนดี มีทั้งหมด 7 ประการ ได้แก่

1) อัมมัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักธรรม หมายถึง การรู้จักหลักธรรม ข้อเท็จจริง หรือเหตุผลต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น รู้ว่าอะไรถูก อะไรผิด อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

2) อุตถัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักอรรถ คือ รู้ความหมายและเป้าหมายของสิ่งต่าง ๆ ไม่ยึดติดแค่เปลือกนอก แต่เข้าใจแก่นแท้ เช่น รู้ว่าเจตนาหรือผลประโยชน์ที่แท้จริงคืออะไร

3) อัตถัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักตนเองดี รู้ความสามารถ ความถนัด ข้อจำกัด และสถานะของตน สามารถวางตนอย่างเหมาะสม

4) มัตถัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ มีความพอดีในทุกด้าน เช่น การกิน การใช้จ่าย หรือ การพูด ไม่มากหรือน้อยเกินไป

5) กาลัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้ว่าเวลาใดควรทำสิ่งใด พุดสิ่งใด มีวินัยในเรื่องเวลา และใช้เวลาอย่างเหมาะสม

6) ปริสัณญญาตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคม คือ รู้จักสิ่งแวดล้อม กลุ่มคนหรือสถานที่ที่ตนอยู่ แล้วปรับตนให้เหมาะสมกับบริบทนั้น

7) ปุคคลัญญาตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักนิสัย ความสามารถ ฐานะ หรือจริตของผู้อื่น และปฏิบัติต่อเขาได้อย่างเหมาะสม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545: 342-343)

## 3. การบริหารองค์กรตามหลักสัปปุริสธรรม 7

การบริหารองค์กรตามหลักเหตุผล (Rational Organization Management) เป็นแนวคิดที่เน้นการใช้เหตุผลและระบบในการจัดการองค์กรอย่างมีแบบแผน โดยอาศัยข้อมูล การวางแผน การตัดสินใจอย่างเป็นระบบ และโครงสร้างองค์กรที่มีลำดับขั้นชัดเจน แนวคิดนี้มีรากฐานจากทฤษฎีการจัดการแบบคลาสสิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) และเฟรเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ซึ่งเน้นระเบียบแบบแผน (bureaucracy) และการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านวิธีการทางวิทยาศาสตร์ แมกซ์ เวเบอร์ กล่าวถึงระบบราชการ (bureaucracy) ว่าเป็นรูปแบบองค์กรที่มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ มีโครงสร้างลำดับขั้น มีหน้าที่ที่ชัดเจน มีหลักเกณฑ์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และมีการแต่งตั้งตามคุณสมบัติ (Weber, 1947: 328) ส่วนเฟรเดอริก เทย์เลอร์เสนอ "การจัดการแบบวิทยาศาสตร์" (Scientific Management) ซึ่งเน้นการวิเคราะห์งานอย่างมีระบบเพื่อเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพ (Taylor, 1911: 13) ในการประยุกต์ใช้กับองค์กรยุคใหม่ การบริหารแบบมีเหตุผลยังคงมีความสำคัญ โดยเฉพาะในด้านการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารโครงการ และการตัดสินใจในระดับผู้บริหาร ตัวอย่างเช่น การใช้ข้อมูลวิเคราะห์ (data-



driven decision-making) การวาง KPI ที่วัดผลได้ และการจัดโครงสร้างงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร อย่างไรก็ตาม มีการวิจารณ์ว่าการบริหารตามหลักเหตุผลอย่างเคร่งครัดอาจทำให้เกิดความตึงเครียด ขาดความยืดหยุ่น และมองข้ามปัจจัยทางสังคมและอารมณ์ของมนุษย์ในองค์กร ดังนั้น นักวิชาการบางคนจึงเสนอให้มีการประสมแนวทางอื่น เช่น แนวทางพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral approach) เพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารองค์กร

หลักการ “รู้ตน” (Self-awareness) เป็นหนึ่งในหลักธรรมทางพุทธศาสนาที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การรู้ตน หมายถึงการรู้จักตัวเอง ทั้งในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน ความสามารถ และข้อจำกัดของตนเอง รวมถึงการมีสติรู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด และพฤติกรรมของตน ในการบริหารงานองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีหลัก “รู้ตน” จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน โดยมีแนวทางที่สำคัญ ดังนี้: 1) การยอมรับความเป็นจริงของตนเองและองค์กร การรู้จักจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร เป็นการเริ่มต้นของการพัฒนาอย่างตรงจุด โดยไม่ปกปิดข้อบกพร่อง และเปิดรับการเปลี่ยนแปลง (พรหมคุณาภรณ์, 2545: 30) 2) การพัฒนาตนเองก่อนบริหารผู้อื่น ผู้บริหารที่รู้ตนจะใส่ใจในการพัฒนาจิตใจ สติปัญญา และจริยธรรมของตนก่อนที่จะไปบริหารผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการเป็น “ผู้นำที่รับใช้” (Servant Leadership) (พระธรรมปิฎก, 2542: 45) 3) การมีสติในการตัดสินใจ การรู้ตนจะทำให้ผู้บริหารสามารถใช้สติในการตัดสินใจภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน ไม่หลงไหลในอำนาจหรือตัดสินใจด้วยอารมณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์, 2543, หน้า 60) 4) สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความเข้าใจและเคารพซึ่งกันและกัน เมื่อผู้นำรู้ตน เขาย่อมเข้าใจผู้อื่นได้ดีขึ้น ทำให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดใจ รับฟัง และร่วมมือกันอย่างแท้จริง (พระไพศาล วิสาโล, 2553: 72)

การบริหารองค์กรตามหลักความเหมาะสม (Contingency Management) เป็นแนวคิดที่เน้นว่าการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องสอดคล้องกับสถานการณ์หรือบริบทขององค์กรในขณะนั้น โดยไม่สามารถใช้แนวทางการบริหารเพียงแบบเดียวกับทุกองค์กรได้ เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ขนาดองค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอก ล้วนส่งผลต่อรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม หลักการสำคัญของการบริหารตามหลักความเหมาะสมไม่มีรูปแบบการบริหารใดที่ดีที่สุดเสมอไป แนวทางนี้คัดค้านทฤษฎีคลาสสิกที่เชื่อว่ามี “วิธีการบริหารที่ดีที่สุดหนึ่งเดียว” แต่สนับสนุนการปรับใช้ตามบริบทจริงขององค์กร (ธรรมนุญ พิริยะเมธา, 2560: 45) 1) บริบทภายในและภายนอกองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจ การเลือกใช้โครงสร้างองค์กร กลยุทธ์ หรือระบบการควบคุม ต้องพิจารณาจากปัจจัยแวดล้อม เช่น ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี หรือการแข่งขันในตลาด (Robbins & Coulter, 2018: 69) 2) ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ผู้บริหารต้องสามารถปรับแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อรักษาความมีประสิทธิภาพขององค์กร (Mintzberg, 2009: 154) ตัวอย่างการประยุกต์ใช้ เช่น องค์กรขนาดเล็ก อาจใช้โครงสร้างแบบแนวราบ เพื่อความคล่องตัวในการตัดสินใจ องค์กรที่อยู่ในอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงเร็ว เช่น เทคโนโลยี อาจเลือกใช้การบริหารแบบยืดหยุ่นและเน้นนวัตกรรม องค์กรราชการ ที่มีระเบียบและขั้นตอนชัดเจน อาจใช้โครงสร้างแบบลำดับขั้นเพื่อควบคุมและตรวจสอบได้ง่าย

การบริหารองค์กรตามหลักการรู้เวลาที่เหมาะสม การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยหลักการที่สอดคล้องกับบริบทของเวลา (timing) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงาน “การรู้เวลาที่เหมาะสม” หมายถึง การเลือกช่วงเวลาในการตัดสินใจ ดำเนินการ หรือสื่อสารอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยเฉพาะในด้านการวางแผน การจัดการทรัพยากร การสื่อสารภายใน และการตอบสนองต่อตลาด หลักการนี้สามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติสำคัญ ได้แก่: 1) การวางแผนตามรอบเวลา (Temporal Planning) การกำหนด



ระยะเวลาและจังหวะในการดำเนินโครงการให้สอดคล้องกับฤดูกาล แนวโน้มตลาด หรือพฤติกรรมของผู้บริโภค เช่น องค์กรที่ทำธุรกิจการเกษตรจำเป็นต้องวางแผนล่วงหน้าโดยอิงกับฤดูเพาะปลูกหรือฤดูเก็บเกี่ยว (พรศักดิ์ ศรีสุชาติ, 2561: 102) 2) การตัดสินใจที่คำนึงถึงจังหวะเวลา (Timely Decision-Making) ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะสามารถประเมินจังหวะที่เหมาะสมในการลงทุน ขยายกิจการ หรือแม้กระทั่งปรับลดการผลิตเพื่อลดความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงภายนอก (ณัฐวุฒิ ธีระเกียรติ, 2562: 87) 3) การบริหารเวลาในการทำงานของบุคลากร (Workforce Time Management) การรู้จักจัดสรรเวลาทำงานที่สอดคล้องกับประสิทธิภาพของพนักงาน เช่น การใช้ระบบทำงานยืดหยุ่น (flexible hours) หรือการพักผ่อนที่เหมาะสม จะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้อย่างมาก (สุภาวดี ศิริวัฒน์, 2560: 145) จากทั้งหมด การบริหารโดยอิงกับ “จังหวะและเวลา” ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น แต่ยังสร้างความยั่งยืนและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ในระยะยาว

การบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันไม่อาจพึ่งพาเพียงแค่ทฤษฎีการจัดการแบบตะวันตกเท่านั้น แต่ต้องเข้าใจ “บริบท” ของคนและชุมชนที่องค์กรนั้นตั้งอยู่หรือมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย โดยเฉพาะในประเทศไทย แนวคิด “รู้คน รู้ชุมชน” เป็นหลักการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยั่งยืน และได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ อย่างแท้จริง

1. หลักการรู้คน การ “รู้คน” หมายถึง การเข้าใจบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจ โดยการรู้คนประกอบด้วย

- 1.1) การเข้าใจแรงจูงใจ ความต้องการ และศักยภาพของแต่ละบุคคล
- 1.2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น
- 1.3) การเปิดพื้นที่ให้คนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแสดงความคิดเห็น

เมื่อองค์กรรู้จักบุคลากรของตนอย่างแท้จริง จะสามารถจัดวางคนให้เหมาะสมกับงาน เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และเกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ (พูนสุข บุรณะบุตร, 2561: 45)

2. หลักการรู้ชุมชน “รู้ชุมชน” คือ การเข้าใจบริบททางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของพื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรมีปฏิสัมพันธ์ด้วย เช่น ลูกค้า ชุมชนท้องถิ่น หรือแม้แต่องค์กรภาครัฐ หลักการนี้เน้นการ

- 2.1) ศึกษาและเรียนรู้วิถีชีวิตของชุมชน
- 2.2) ฟังเสียงชุมชนอย่างจริงจัง
- 2.3) ร่วมพัฒนากับชุมชนมากกว่าการทำแทน

ตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการนำหลักการรู้ชุมชนมาใช้ เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน (NGO) ที่ทำงานร่วมกับชาวบ้านในการพัฒนาแหล่งน้ำ หรือบริษัทเอกชนที่สร้างกิจกรรม CSR โดยอิงจากความต้องการจริงของพื้นที่ (สุธาสินี วงศ์ศิริกุลชัย, 2562: 78)

3. การบูรณาการหลักการรู้คนและรู้ชุมชนในการบริหาร การบริหารองค์กรที่บูรณาการ “รู้คน” และ “รู้ชุมชน” จะนำไปสู่การบริหารที่มีมนุษยธรรม มีความยืดหยุ่น และสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวได้ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ที่ไม่ละเลยผลกระทบต่อชุมชน หรือการพัฒนาองค์กรโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานความรู้



ดังนั้น องค์กรที่ประสบความสำเร็จในระยะยาวไม่ใช่เพียงองค์กรที่มีนวัตกรรมหรือกำไรสูงเท่านั้น แต่ต้องเป็นองค์กรที่ “เข้าใจคน เข้าใจชุมชน และเติบโตไปพร้อมกัน”

#### 4. สรุป

องค์ประกอบของการบริหาร 5 ประการ คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) 4) การประสานงาน (Coordinating) 5) การควบคุม (Controlling) สัมปฤติธรรม 7 คือธรรมของสัตบุรุษ 7 ประการ ได้แก่ 1) อัมมัญญตา รู้จักเหตุ 2) อัถถัญญตา รู้จักผล 3) อัถตัญญตา ความรู้จักตน 4) มัตตัญญตา ความรู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา ความรู้จักกาล 6) ปริสสัญญตา ความรู้จักชุมชน 7) ปุคคลัญญตา ความรู้จักบุคคล การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์กร ความรู้จักตนคือ รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ ความรู้จักประมาณคือ การบริหารการเงิน หรือการขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร การบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้นๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรจด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ การบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กรก็คือ เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาเป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ การบริหารจัดการในการรู้บุคคลเปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนาและบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร

#### 5. เอกสารอ้างอิง

##### ภาษาไทย

- ชนะพงษ์ กล้ากลสิกิจ. (2562). *การประยุกต์หลักสัมปฤติธรรม 7 กับการบริหารงานสมัยใหม่*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2(1), 99-110.
- ณัฐภูมิ ธีระเกียรติ. (2562). *กลยุทธ์การบริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: วิสดอม พับลิชชิง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์กรและการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรมบุญ พิริยะเมธา. (2560). *การจัดการเชิงกลยุทธ์ในโลกยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรศักดิ์ ศรีสุชาติ. (2561). *ศาสตร์การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูนสุข บุรณะบุตร. (2561). *การบริหารจัดการเชิงมนุษยธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: สือตะวันออกจำกัด.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2542). *พุทธธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักพุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2545). *ธรรมะกับการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- \_\_\_\_\_. (2549). *ธรรมบุญชีวิต*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- พระไพศาล วิสาโล. (2553). *การทำงานอย่างมีความสุข*. ปทุมธานี: สำนักพิมพ์สวนเงินมีมา.
- \_\_\_\_\_. (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ประมวลธรรม*. สืบค้นเมื่อ 21 ตุลาคม 2567. จาก [https://84000.org/tipitaka/dic/d\\_item.php?i=28](https://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=28).
- สุภาวดี ศิริวัฒน์. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรร่วมสมัย*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุธาสิณี วงศ์ศิริกุลชัย. (2562). *องค์กรกับชุมชน: กลยุทธ์ CSR อย่างยั่งยืน*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อภิวัฒน์ ชัยเสน. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงพุทธตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ. 3(8), 66-67.

## ภาษาอังกฤษ

- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2017). *Management: Leading & collaborating in a competitive world* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Bryson, J. M. (2018). *Strategic planning for public and nonprofit organizations: A guide to strengthening and sustaining organizational achievement* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Chaisena A. (2566). *Buddhist Leadership According to the Principles of 7 Sappurisadhamma of School Administrators Belonging to the Office of the Primary Education Area, Loei Province, Area 2*. *Journal of Integrated Social Sciences*. 3(8), 66-67.
- Daft, R. L. (2020). *Management*. 14<sup>th</sup> ed. Cengage Learning.
- Drucker, P. F. (2007). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. HarperBusiness.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Organization theory and design* (12th ed.). Cengage Learning.
- Hill, C. W., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2014). *Strategic management: Theory: An integrated approach* (11th ed.). Cengage Learning.
- Klaskasikit C. (2019). Application of the Seven Sappurisadhamma Principles to Modern Management. *Journal of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University*. 2(1), 99-110.
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2010). *Essentials of management: An international perspective* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Pearce, J. A., & Robinson, R. B. (2015). *Strategic management: Planning for domestic & global competition* (13th ed.). McGraw-Hill Education.



- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson Education.
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Phra Phromkunaphon (P.A. Payutto). (2006). *The Constitution of Life*. 3<sup>rd</sup> printing. Bangkok: National Office of Buddhism.
- Phra Thammavitok (P.A. Payutto). (2545). *Buddhist Dictionary*, Compiled Edition. 10<sup>th</sup> ed. Bangkok: Suea Tawan Co., Ltd.
- Phra Plian Panyapatipo. (2552). *7 Sappurisdhamma*. Bangkok: Sapha Publishing House.
- Price, Alan. (2004). *Human Resource Management, In a Business Context*. 2 edition. London: Thomson Learning, 2004.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management*. 15<sup>th</sup> ed. Pearson Education.
- Sanyawiwat C. and Sanyawiwat S. (2007). *Buddhist Management*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House.
- Santiwong T. (2543). *Organization and Administration*. 11<sup>th</sup> ed. Bangkok: Thai Wattana Panich.
- Somdej Phra Buddhakosajarn (P.A. Payutto). (2546). *Buddhist Dictionary. Compiled Edition*. Retrieved on October 21, 2567, from [https://84000.org/tipitaka/dic/d\\_item.php?i=28](https://84000.org/tipitaka/dic/d_item.php?i=28).
- Sukkamon T. (2017). *The Use of the Sappurisdhamma Principles in Integrated Management of the Executives of Pa Nai Subdistrict Municipality. Phrao District, Chiang Mai Province. Master of Buddhist Studies Thesis, Major in Buddhism*. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Wacharasindhu N. and Chaladsakul C. (2023). *Organizational Management for Success in the 21st Century*. *Journal of MCU Social Development*. 8(3), 247-257.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organization* (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). New York: Free Press.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักขรรวาวาธรรม 4 ในสังคมไทยปัจจุบัน  
The Development of Quality of Life According to The Four  
Layperson's Precepts in Contemporary Thai Society

พระครูโสมนัสบัณฑิต ปณฺฑิต (ศรีหาบง)

Phrakrusommanatbandit Bandhito (Srihabong)

สมเดช นามเกต

Somdet Namket

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nongkhai

Email: 6702105004@mcu.ac.th

(Received: August 5, 2024/ Revisec: April 30, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

## บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยตามหลักขรรวาวาธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย ศีลสมาธิ ปัญญา และทาน โดยเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมเหล่านี้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและสังคมในปัจจุบัน ในสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว การนำหลักขรรวาวาธรรมมาใช้ช่วยเสริมสร้างความสงบสุขในชีวิตส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ในสังคม โดยการรักษาศีลจะช่วยเสริมสร้างความประพฤติที่ดี สมาธิช่วยในการฝึกจิตให้สงบและมีสมาธิ ปัญญาช่วยในการตัดสินใจที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ และทานช่วยเสริมสร้างความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในสังคม การนำหลักขรรวาวาธรรมมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างความสุขและความยั่งยืนในสังคมไทย โดยสามารถประยุกต์ใช้ในระดับครอบครัว โรงเรียน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนในสังคมปัจจุบัน

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพชีวิต; ขรรวาวาธรรม 4; สังคมไทยปัจจุบัน



## Abstract

This article studies the development of quality of life in Thai society according to the Four Layperson's Precepts, which include morality (Sīla), concentration (Samādhi), wisdom (Paññā), and generosity (Dāna). It focuses on applying these principles to enhance both personal and societal quality of life in the present-day context. In a rapidly changing Thai society, influenced by economic and social transformations, the application of the Four Layperson's Precepts helps foster peace and harmony in personal lives and interpersonal relationships. Maintaining morality promotes good conduct, concentration aids in mental clarity and focus, wisdom guides sound decision-making, and generosity nurtures altruism within society. The use of these principles in developing quality of life is thus a vital tool for promoting happiness and sustainability in Thai society. These principles can be applied at the family, school, community, and organizational levels to foster sustainable development of quality of life in the contemporary society.

**Keywords:** Quality of life development; Four Layperson's Precepts; Contemporary Thai society



## 1. บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยในปัจจุบันเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อชีวิตของคนในสังคมอย่างมาก ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้น หลักทวารวาสธรรม 4 ซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา และทาน ถือเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในด้านส่วนบุคคลและสังคม (สันติสุข อุปโลม, 2560) หลักทวารวาสธรรม 4 และการพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ศีล (Moral Conduct) ศีลหมายถึงการรักษาความประพฤติที่ดีตามหลักธรรม เช่น การไม่เบียดเบียนผู้อื่น การไม่ทำลายสิ่งที่มีค่า หรือการเคารพในสิทธิของผู้อื่น การรักษาศีลในชีวิตประจำวันทำให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและสงบสุข ซึ่งเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและสังคม

2. สมาธิ (Concentration) สมาธิเป็นการฝึกจิตให้มีความสงบและมีสมาธิในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรบกวนรอบข้าง การฝึกสมาธิสามารถช่วยลดความเครียด เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้ดีขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว

3. ปัญญา (Wisdom) ปัญญาคือการมีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตและสามารถเลือกทำสิ่งที่ถูกต้องได้ในทุกสถานการณ์ การพัฒนาปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถเข้าใจตนเองและโลกภายนอกได้ดีขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจที่ถูกต้องและมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ

4. ทาน (Generosity) ทานหมายถึงการให้และการแบ่งปันสิ่งดี ๆ แก่ผู้อื่น การทำทานสามารถช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสังคมและสร้างความสุขทั้งให้แก่ผู้รับและผู้ให้ การฝึกทานยังช่วยเสริมสร้างความเอื้อเฟื้อและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสังคมไทย (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต): 2544)

การประยุกต์ใช้หลักทวารวาสธรรม 4 ในสังคมไทยปัจจุบัน ในสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การนำหลักทวารวาสธรรม 4 มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ตัวอย่างเช่น การส่งเสริมการศึกษาและการอบรมเรื่องศีล สมาธิ ปัญญา และทานในโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้ประชาชนสามารถนำหลักธรรมเหล่านี้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระดับองค์กรหรือการพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

หลักทวารวาสธรรม 4 เป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคมในประเทศไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำหลักธรรมเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันจะช่วยเสริมสร้างความสงบสุขในชีวิตส่วนตัวและสังคมได้อย่างยั่งยืน

## 2. ความหมายของหลักทวารวาสธรรม 4

หลักทวารวาสธรรม 4 คือ หลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้แก่ฆราวาสหรือบุคคลทั่วไป เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณธรรม โดยหลักทวารวาสธรรม 4 ประกอบด้วย 4 ประการหลักที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ ศีล, สมาธิ, ปัญญา, และ ทาน (คณาจารย์วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี, 2562) ดังนี้



### 1. ศิล

หมายถึงการรักษาความประพฤติที่ดีตามหลักธรรมในชีวิตประจำวัน ซึ่งรวมถึงการหลีกเลี่ยงการกระทำที่เบียดเบียนผู้อื่น เช่น การฆ่าสัตว์ การลักทรัพย์ การพูดเท็จ หรือการประพฤติผิดในกาม ศิลไม่เพียงแต่หมายถึงการไม่ทำสิ่งไม่ดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการทำสิ่งที่ดี เช่น การเคารพในสิทธิของผู้อื่น การให้ความช่วยเหลือ และการรักษาความสะอาดทั้งร่างกายและจิตใจ การรักษาศิลจะช่วยเสริมสร้างความสงบสุขในชีวิตของบุคคล และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและสังคม เพราะเมื่อทุกคนมีความประพฤติที่ดี ก็จะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขและสันติ (พระธรรมปิฎก (ประยูร ธมฺมจิตฺต), 2544)

### 2. สมาธิ

สมาธิหมายถึงการฝึกจิตให้มีความสงบและมีสมาธิในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่หวั่นไหวจากสิ่งรบกวนภายนอก สมาธิช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมจิตใจให้ไม่หลงไปตามอารมณ์หรือความคิดที่ไม่เป็นประโยชน์ การฝึกสมาธิช่วยให้จิตใจสงบ มีสมาธิ และสามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมาธิยังช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายได้ดีขึ้น การฝึกสมาธิเป็นการฝึกจิตใจให้แข็งแกร่งและมีสติในการดำเนินชีวิต (สันติสุข อุปสโม, 2560)

### 3. ปัญญา

ปัญญาคือความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต การเข้าใจเหตุและผลของสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิต ปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกทางเดินในชีวิตได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ปัญญาไม่ใช่แค่การมีความรู้เท่านั้น แต่ยังหมายถึงการมีความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่ดีและไม่ดี สิ่งที่ดีควรทำและไม่ควรทำ ปัญญาจะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิตและโลก จึงสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีสติและเลือกทำสิ่งที่ถูกต้อง การพัฒนาปัญญาช่วยให้บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ดีขึ้น และยังช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในตัวเองและผู้อื่น (อริยวฑฺฒิ, ส., 2555)

### 4. ทาน

ทานหมายถึงการให้หรือการแบ่งปันสิ่งดี ๆ แก่ผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นการให้ทรัพย์สิน สิ่งของ ความรู้ หรือแม้แต่การให้เวลาและความรัก การทำทานไม่เพียงแต่เป็นการช่วยเหลือผู้อื่น แต่ยังเป็นการสร้างความสุขให้แก่ผู้ให้ด้วย การให้ทำให้เกิดความรู้สึกของการเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม การทำทานช่วยเสริมสร้างความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความร่วมมือในสังคมไทย โดยการให้ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่มีค่าเป็นเงินทองเสมอไป แต่สามารถเป็นการให้ความช่วยเหลือในรูปแบบอื่นๆ เช่น การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการทำงาน หรือการให้กำลังใจ ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำให้สังคมมีความสุข (พระมหานนทวิชัย ฌมมวิบูล, 2563)

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น การนำหลักทวารวาสธรรม 4 ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคมโดยรวม โดยการรักษาศิล บุคคลจะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สมาธิช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์และตัดสินใจได้ดี ปัญญาช่วยในการเลือกสิ่งที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิต และทานช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสังคมผ่านการให้และการแบ่งปัน หลักทวารวาสธรรม 4 จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเสริมสร้างความสุข ความสงบ และความยั่งยืนในชีวิตและสังคม



### 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบัน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสังคมไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เช่น การเติบโตของเศรษฐกิจ, ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี, การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างสังคม และความท้าทายจากปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในหลากหลายมิติ การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงต้องพิจารณาจากหลายมุมมองทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ดังนี้

#### 3.1 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติของเศรษฐกิจเน้นการสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กับประชาชน เช่น การส่งเสริมการสร้างอาชีพที่ยั่งยืน การลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำในสังคม การสนับสนุนการทำธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การส่งเสริมการศึกษาเพื่อให้คนสามารถพัฒนาทักษะและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเสริมสร้างความรู้ในด้านการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล การส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นผ่านการสร้างงานและการกระจายรายได้อย่างทั่วถึง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

#### 3.2 การพัฒนาด้านสังคม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านสังคมเน้นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและชุมชน การส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคม การลดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคม โดยการให้ความสำคัญกับการให้การศึกษาที่เท่าเทียมและการดูแลสุขภาพที่เข้าถึงได้ง่าย การส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการทำงานร่วมกันในชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมร่วมกัน การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในสังคม เช่น การส่งเสริมความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีจิตอาสา และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระดับครอบครัวและชุมชน (กระทรวงการคลัง, 2563)

#### 3.3 การพัฒนาด้านจิตใจและจิตวิญญาณ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านจิตใจเน้นการเสริมสร้างความสงบสุขภายใน การฝึกจิตให้มีสมาธิและสติ การเรียนรู้วิถีการจัดการกับความเครียดและอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมั่นคง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านนี้สามารถทำได้ผ่านการฝึกสมาธิ การเรียนรู้หลักธรรมทางศาสนา การฝึกทักษะการคิดเชิงบวก และการเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้คุณค่าและพอใจในสิ่งที่มี

#### 3.4 การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากปัญหาภาวะโลกร้อนและมลพิษที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม การพัฒนาในด้านนี้เน้นการสร้างสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน การลดการใช้พลาสติก การส่งเสริมการรีไซเคิล และการลดการปล่อยมลพิษจากกิจกรรมต่าง ๆ

#### 3.5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้หลักธรรม

การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การปฏิบัติตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 (ศีล สมาธิ ปัญญา และทาน) จะช่วยเสริมสร้างความสงบสุขทั้งในระดับบุคคลและสังคม การรักษาศีลช่วยให้บุคคลมีความประพฤติที่ดี สมาธิช่วยให้จิตใจสงบและมีสมาธิ ปัญญาช่วยในการตัดสินใจที่



ถูกต้อง และทานช่วยเสริมสร้างความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ในสังคม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสุขที่ยั่งยืนในสังคมไทย (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม, 2561)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบันเป็นกระบวนการที่ต้องพิจารณาหลายมิติ ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม จิตใจ และสิ่งแวดล้อม โดยต้องเน้นการเสริมสร้างความเป็นธรรมและความเท่าเทียมในสังคม การให้โอกาสทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน การพัฒนาคุณธรรมในสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืน การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนจะช่วยให้ประชาชนในสังคมไทยมีชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

#### 4. ความสำคัญของหลักพรวาธรรม 4 กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบัน

หลักพรวาธรรม 4 ประกอบด้วย ศีล, สมาธิ, ปัญญา, และ ทาน ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้า ทรงสอนให้พรวาหรือบุคคลทั่วไปนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อให้มีคุณธรรมและความสุข การนำหลัก พรวาธรรม 4 มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถช่วย เสริมสร้างความสงบสุขในชีวิตส่วนบุคคลและส่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับสังคมได้ในหลายมิติ ดังนี้

##### 4.1 การรักษาศีล (Moral Conduct)

ศีลเป็นการรักษาความประพฤติที่ดีในชีวิตประจำวัน โดยการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและไม่กระทำ สิ่งที่เป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น เช่น การไม่โกหก การไม่ขโมย การไม่ทำร้ายผู้อื่น เป็นต้น การรักษาศีล ช่วยให้ผู้คนมีชีวิตที่สงบสุขและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การรักษาศีลยังส่งผลให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยลดการเกิดความขัดแย้งและการกระทำที่ทำลายความเป็น ปึกแผ่นของสังคม (พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2544)

##### 4.2 การฝึกสมาธิ (Concentration)

สมาธิเป็นการฝึกจิตใจให้มีความสงบและมีสมาธิในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งช่วยลด ความเครียดและความวิตกกังวลที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเต็มไปด้วยความท้าทาย การฝึกสมาธิช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้นและมองเห็นปัญหาอย่างมี วิจารณญาณ การมีสมาธิช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตและการทำงาน ทำให้ ชีวิตมีความสุขและมีคุณภาพ (สันติสุข อุปสโม, 2560)

##### 4.3 การพัฒนาปัญญา (Wisdom)

ปัญญาคือความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต การตระหนักรู้ถึงเหตุและผลของการกระทำใน ชีวิตประจำวัน การพัฒนาปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเลือกทางเดินในชีวิตได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม โดยสามารถแยกแยะสิ่งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ได้อย่างชัดเจน ปัญญาช่วยช่วยให้บุคคล เข้าใจตนเองและผู้อื่นได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้การตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ การงาน และ ความสัมพันธ์ส่วนตัวมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัญญาช่วยเสริมสร้างความสามารถในการคิดเชิงบวกและการ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้ดี



#### 4.4 การทำทาน (Generosity)

ทานคือการให้และการแบ่งปันสิ่งดีๆ แก่ผู้อื่น ซึ่งสามารถทำได้ทั้งในรูปแบบของการให้ทรัพย์สิน เวลา ความรู้ หรือการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ การทำทานช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสังคม และเป็นการสร้างความสุขให้แก่ทั้งผู้ให้และผู้รับ การทำทานยังส่งเสริมความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในสังคม ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในชุมชน ซึ่งส่งผลให้สังคมมีความสงบสุขและพัฒนาไปในทางที่ดี (อริยวุฒิ, ส. : 2555)

การนำหลักทวารวาสธรรม 4 ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยมีความสำคัญในหลายด้าน เนื่องจากสามารถเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในสังคม การรักษาศีลช่วยลดการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสังคม การฝึกสมาธิช่วยลดความเครียดและส่งเสริมการตัดสินใจที่ดี การพัฒนาปัญญาช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจและการตัดสินใจที่ดีขึ้นในการแก้ไขปัญหาสังคม และการทำทานช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน การนำหลักทวารวาสธรรม 4 มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันจึงเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนและช่วยเสริมสร้างสังคมไทยให้มีความสุขและสงบสุขในระยะยาว

หลักทวารวาสธรรม 4 เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบัน โดยการรักษาศีล สมาธิ ปัญญา และทานจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่มีความสุขและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณธรรมและความสงบสุข ทั้งในระดับบุคคลและสังคม การนำหลักธรรมเหล่านี้มาประยุกต์ใช้จะส่งผลดีต่อการเสริมสร้างสังคมที่มีความสงบสุขและยั่งยืน

### 5. แนวทางการใช้หลักทวารวาสธรรม 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบัน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบันต้องคำนึงถึงหลายปัจจัยทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ซึ่งหลักทวารวาสธรรม 4 ประกอบด้วย ศีล, สมาธิ, ปัญญา, และ ทาน เป็นแนวทางที่สำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติ โดยสามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและในสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

การรักษาศีล (Moral Conduct) เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและสังคม โดยการปฏิบัติตนตามศีลจะช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรมและไม่เบียดเบียนผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสงบสุขในสังคมที่มีความหลากหลายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบัน

ในระดับบุคคล การรักษาศีลช่วยให้บุคคลสามารถมีชีวิตที่สงบสุขและปราศจากความเครียดจากการกระทำที่ผิดศีลธรรม เช่น การโกหก การขโมย หรือการทำร้ายผู้อื่น ซึ่งไม่เพียงแต่ทำให้ตัวเองรู้สึกดีและมีความสุข แต่ยังช่วยให้บุคคลสามารถมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในครอบครัวและชุมชน การรักษาศีลในชีวิตประจำวันยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในความดีที่ตนได้กระทำ ตัวอย่างเช่น การรักษาศีล 5 ที่เกี่ยวข้องกับ การไม่ฆ่าสัตว์ ไม่ลักขโมย ไม่ผิดประเวณี ไม่พูดเท็จ และไม่ดื่มสุรา เป็นการสร้างพื้นฐานของการปฏิบัติที่ถูกต้องในชีวิตประจำวัน ทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและปราศจากการกระทำที่ทำลายชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ในระดับสังคม เมื่อประชาชนรักษาศีลในระดับสูงจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ชุมชน และสังคมโดยรวม การรักษาศีลทำให้บุคคลมีความรับผิดชอบต่อนองและผู้อื่น ลดการกระทำที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งและความรุนแรง การรักษาศีลช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและ



กันในสังคม เมื่อแต่ละคนในสังคมสามารถปฏิบัติตนอย่างมีศีลธรรม จะทำให้เกิดการร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การลดความขัดแย้งในสังคมเกิดขึ้นจากการที่แต่ละบุคคลเข้าใจและเคารพในสิทธิของผู้อื่น ซึ่งช่วยให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยและซื่อสัตย์ และเมื่อสังคมมีคนที่รักษาศีล การกระทำที่ไม่เหมาะสม เช่น การโกหก การขโมย หรือการใช้ความรุนแรง จะลดลง ส่งผลให้สังคมโดยรวมมีความสุขและมั่นคง

สรุป การรักษาศีลไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่สงบสุขและปราศจากความเครียดจากการกระทำที่ผิดศีลธรรม แต่ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ชุมชน และสังคม การปฏิบัติตามศีลทำให้บุคคลและสังคมมีความสุขและสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น การลดความขัดแย้งและการสร้างสังคมที่สงบสุขนั้นจะเป็นไปได้เมื่อทุกคนในสังคมมีการรักษาศีลที่ดี การรักษาศีลเป็นการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักจริยธรรม โดยการไม่เบียดเบียนผู้อื่น การไม่ทำลายสิ่งที่มีค่า และการเคารพในสิทธิของผู้อื่น การรักษาศีลในชีวิตประจำวันมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสงบสุขทั้งในระดับบุคคลและสังคม ดังนี้ ในระดับบุคคล การรักษาศีลช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่ปราศจากความเครียดจากการกระทำที่ผิดศีลธรรม เช่น การโกหก การขโมย หรือการทำร้ายผู้อื่น ในระดับสังคม เมื่อประชาชนรักษาศีลในระดับสูงจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ชุมชน และสังคม การลดความขัดแย้งและการสร้างสังคมที่สงบสุข

การฝึกสมาธิ (Concentration) เป็นการฝึกจิตให้มีความสงบและมีสมาธิในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรบกวนภายนอก การฝึกสมาธิมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคลและสังคม โดยการฝึกสมาธิจะช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์และความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งในชีวิตส่วนตัวและในระดับสังคม

ในระดับบุคคล การฝึกสมาธิเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล การฝึกสมาธิทำให้จิตใจสงบและมั่นคง ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถ ลดความเครียด การฝึกสมาธิช่วยลดความเครียดจากปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต โดยการฝึกสมาธิจะทำให้จิตใจมีความสงบ ไม่วอกแวกและไม่วิตกกังวลเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตหรืออนาคต เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ การมีสมาธิทำให้บุคคลสามารถคิดอย่างรอบคอบและตัดสินใจได้ดีขึ้น โดยไม่ถูกความรู้สึกหรืออารมณ์ชั่วขณะมาดบังการตัดสินใจ เสริมสร้างความสุขและสมดุล การฝึกสมาธิทำให้บุคคลมีความสุขภายในตัวเอง มีความสงบจากการลดความเครียดและการวิตกกังวล การฝึกสมาธิยังช่วยให้มีสมดุลในชีวิตและสามารถเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ได้ดีขึ้น การฝึกสมาธิสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การนั่งสมาธิ การทำสมาธิในขณะที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือการฝึกใจให้มีความสมาธิในชีวิตประจำวัน เช่น การหายใจลึกๆ หรือการใช้สติในการทำงาน

ในระดับสังคม การส่งเสริมการฝึกสมาธิในสังคมสามารถช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสงบสุขในสังคมได้ ดังนี้ การจัดการกับความเครียดและความขัดแย้ง การฝึกสมาธิช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับความเครียดจากงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น เมื่อมีการฝึกสมาธิในชุมชนและองค์กร บุคคลในสังคมจะสามารถลดความเครียดและลดการกระทำที่นำไปสู่ความขัดแย้งได้ ลดการทะเลาะเบาะแว้งในสังคม การฝึกสมาธิช่วยเสริมสร้างความสามารถในการฟังและเข้าใจผู้อื่นอย่างมีสติ เมื่อบุคคลสามารถควบคุมอารมณ์และความคิดได้ดีขึ้น ก็จะสามารถลดการทะเลาะเบาะแว้งและสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันในสังคม สร้างสังคมที่สงบสุข เมื่อบุคคลในสังคมสามารถฝึกสมาธิและมีความสงบในจิตใจ การดำเนินชีวิตในสังคมจะมีความเรียบร้อยและสงบสุขขึ้น ความขัดแย้งและปัญหาต่าง ๆ จะสามารถแก้ไขได้อย่างมีสติและด้วยความร่วมมือ การฝึกสมาธิในระดับชุมชนหรือองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมฝึกสมาธิ หรือการสร้างโครงการที่เน้นการพัฒนาทักษะการควบคุมจิตใจ สามารถช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสงบสุขในสังคมได้อย่างยั่งยืน



สรุป การฝึกสมาธิมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในระดับบุคคลและสังคม การฝึกสมาธิช่วยให้บุคคลลดความเครียด เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ และเสริมสร้างความสุขและสมดุลในชีวิตประจำวัน ในระดับสังคม การส่งเสริมการฝึกสมาธิจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างสังคมที่สงบสุขและมีความร่วมมือ การฝึกสมาธิจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในทุกมิติของชีวิต สมาธิช่วยให้บุคคลสามารถฝึกจิตใจให้มีความสงบและมีสมาธิในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่หวั่นไหวต่อสิ่งรบกวนภายนอก การฝึกสมาธิมีความสำคัญในหลายด้าน ในระดับบุคคล การฝึกสมาธิช่วยลดความเครียด เพิ่มความสามารถในการตัดสินใจ และช่วยให้บุคคลมีความสุขและสมดุลในชีวิตประจำวัน การมีสมาธิทำให้สามารถจัดการกับความวิตกกังวลและอารมณ์ได้ดีขึ้น ในระดับสังคม การส่งเสริมการฝึกสมาธิในชุมชนและองค์กรจะช่วยให้ผู้คนมีทักษะในการจัดการกับความเครียดและความขัดแย้ง ลดการทะเลาะเบาะแว้งในสังคม

การพัฒนาปัญญา (Wisdom) เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในการตัดสินใจที่ถูกต้องและมีวิจรรณญาณในการดำเนินชีวิต ปัญญาไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากประสบการณ์ แต่ยังรวมถึงการเข้าใจธรรมชาติของชีวิต การเลือกทำสิ่งที่ถูกต้องในทุกสถานการณ์ การพัฒนาปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถมองโลกได้อย่างชัดเจน และมีทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคลและในระดับสังคม

ในระดับบุคคล การพัฒนาปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในหลายด้านของชีวิต เช่น การงาน บุคคลที่มีปัญญาจะสามารถเลือกทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและค่านิยมของตนเองได้ดี และยังสามารถจัดการกับความท้าทายและปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาปัญญาทำให้บุคคลมีความรอบคอบในการเลือกเส้นทางอาชีพและตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การเงิน การพัฒนาปัญญาทำให้บุคคลสามารถบริหารจัดการทรัพย์สินและการเงินได้อย่างมีระเบียบ ไม่ใช่ใช้จ่ายเกินตัวและสามารถวางแผนทางการเงินได้อย่างรอบคอบ การแก้ไขปัญหาชีวิต บุคคลที่มีปัญญาจะสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างมีวิจรรณญาณและเลือกทางออกที่ดีที่สุด สถานการณ์ที่ยากลำบาก โดยไม่หลงเชื่อความรู้สึกหรืออารมณ์ชั่วขณะ การพัฒนาปัญญาในระดับบุคคลสามารถทำได้ผ่านการศึกษา การฝึกฝนจากประสบการณ์ การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และการมีทัศนคติที่เปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น

ในระดับสังคม ในระดับสังคม การพัฒนาปัญญาช่วยส่งเสริมการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ดีขึ้น โดยการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ในชุมชนและองค์กรสามารถ ลดความเข้าใจผิด เมื่อบุคคลในสังคมมีปัญหาและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง จะช่วยลดการเข้าใจผิดและการกระทำที่ผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดความรู้หรือความเข้าใจที่ถูกต้อง ส่งเสริมการตัดสินใจที่ดี การมีปัญญาทำให้บุคคลในสังคมสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ การแก้ไขปัญหาสังคม หรือการทำงานร่วมกันในองค์กร การตัดสินใจที่ดีช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความมั่นคงในสังคม ส่งเสริมความร่วมมือ การมีปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถมองเห็นประโยชน์ของการทำงานร่วมกันและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างมีสติและความร่วมมือ การพัฒนาปัญญาในระดับสังคมสามารถทำได้โดยการส่งเสริมการศึกษา การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะทางปัญญาในชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สังคมสามารถเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น



สรุป การพัฒนาปัญญาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการตัดสินใจที่ถูกต้องและมีวิจารณญาณทั้งในระดับบุคคลและสังคม ในระดับบุคคล การพัฒนาปัญญาช่วยให้สามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การงาน การเงิน และการแก้ไขปัญหาชีวิต ในระดับสังคม การพัฒนาปัญญาช่วยลดความเข้าใจผิด ส่งเสริมการตัดสินใจที่ดี และเสริมสร้างความร่วมมือในสังคม การพัฒนาปัญญาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสังคมที่มีความสงบสุขและยั่งยืน ปัญญาคือความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของชีวิตและการตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง การพัฒนาปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถมองโลกได้อย่างมีวิจารณญาณ และตัดสินใจในทางที่ดีที่สุดในระดับบุคคล การพัฒนาปัญญาช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ทั้งด้านการงาน การเงิน และการแก้ไขปัญหาชีวิต ในระดับสังคม การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาความรู้ในชุมชนและองค์กร จะช่วยให้ผู้คนสามารถทำการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ลดความเข้าใจผิดและการกระทำที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การทำทาน (Generosity) เป็นหนึ่งในหลักขรรยาวาธรรมที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและสังคม การทำทานไม่เพียงแต่เป็นการให้สิ่งของหรือทรัพย์สินแก่ผู้อื่น แต่ยังเกี่ยวข้องกับการแบ่งปันสิ่งดีๆ เช่น ความรัก ความเอื้อเฟื้อ และการสนับสนุนกิจกรรมที่มีประโยชน์ การทำทานช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและสร้างความสุขทั้งแก่ผู้ให้และผู้รับ

ในระดับบุคคล การทำทานในระดับบุคคลหมายถึงการแบ่งปันสิ่งดีๆ ที่เรามีให้กับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน เวลา หรือความช่วยเหลือในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อตัวผู้ให้และผู้รับ ดังนี้ เสริมสร้างความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การทำทานช่วยให้บุคคลมีทัศนคติที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในชีวิตประจำวัน บุคคลที่มีการให้บ่อยๆ จะมีความรู้สึกดีและพึงพอใจจากการช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับคนรอบข้าง การทำทานเสริมสร้างความสุข: การแบ่งปันสิ่งดีๆ ให้กับผู้อื่นจะทำให้ผู้ให้รู้สึกมีความสุขจากการเห็นผู้อื่นได้รับประโยชน์และความสุข การทำทานเป็นวิธีที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจภายในตัวเอง ทำให้รู้สึกเต็มใจและภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น พัฒนาคุณค่าทางจิตใจ การทำทานช่วยพัฒนาความมีน้ำใจและความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การให้โดยไม่หวังผลตอบแทนทำให้บุคคลมีความเป็นมนุษย์ที่ดีขึ้นและมีจิตใจที่ยินดีช่วยเหลือผู้อื่น

ในระดับสังคม การทำทานในระดับสังคมมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในชุมชน โดยเฉพาะในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนี้ เสริมสร้างความร่วมมือ การทำทานในระดับสังคมจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนและสังคม ชุมชนที่มีการให้และช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะสามารถสร้างสังคมที่มีความสงบสุขและมีความร่วมมือในการพัฒนาช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การทำทานในสังคมช่วยลดความยากจนและความไม่เสมอภาค การให้การสนับสนุนแก่ผู้ด้อยโอกาสในด้านต่าง ๆ เช่น การให้ทุนการศึกษา การบริจาคเพื่อสุขภาพ หรือการช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน จะช่วยเสริมสร้างโอกาสและความเท่าเทียมในสังคม สนับสนุนกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคม การทำทานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนโครงการการกุศล การช่วยเหลือในงานสาธารณประโยชน์ หรือการร่วมมือกับองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังคม จะช่วยสร้างสังคมที่มีความยั่งยืนและสงบสุข การทำทานจะช่วยสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้นให้กับสังคมและลดปัญหาต่าง ๆ เช่น ความขัดแย้งและความไม่สงบในสังคม

สรุป การทำทานเป็นหลักขรรยาวาธรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและสังคม การทำทานไม่เพียงแต่เสริมสร้างความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในชีวิตประจำวัน แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและเสริมสร้างความสุขทั้งแก่ผู้ให้และผู้รับ การทำทานยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในชุมชน ส่งผลให้เกิดสังคมที่มีความยั่งยืนและสงบสุข การทำทานจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้าง



คุณภาพชีวิตที่ดีในทุกมิติของชีวิต ทานหมายถึงการให้และการแบ่งปันสิ่งดี ๆ แก่ผู้อื่น การทำทานช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมและสร้างความสุขให้แก่ทั้งผู้ให้และผู้รับ ในระดับบุคคล การทำทานช่วยเสริมสร้างความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ในชีวิตประจำวัน การแบ่งปันสิ่งที่เรามีให้กับผู้อื่นจะทำให้เรารู้สึกมีความสุขและเต็มใจ ในระดับสังคม การทำทานในระดับสังคมสามารถเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในชุมชน การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและการสนับสนุนกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคม จะช่วยเสริมสร้างสังคมที่มีความยั่งยืนและสงบสุข

## 6. การประยุกต์ใช้ในสังคมไทยปัจจุบัน

การนำหลักขรรวาทธรรม 4 มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบันมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การนำหลักธรรมเหล่านี้มาประยุกต์ใช้สามารถเสริมสร้างความสุขและความสงบสุขในชีวิตบุคคลและสังคมได้ ดังนี้ 1. ในระดับการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้และการอบรมเกี่ยวกับหลักขรรวาทธรรมในโรงเรียนและชุมชน เพื่อให้เด็กและเยาวชนมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต 2. ในระดับองค์กร การส่งเสริมการฝึกสมาธิและการให้ความสำคัญกับการตัดสินใจที่มีปัญญาในองค์กรต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 3. ในระดับชุมชน การสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำทานและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในสังคม

การใช้หลักขรรวาทธรรม 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบันเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสังคมที่มีความสงบสุขและยั่งยืน โดยการรักษาศีล สมาธิ ปัญญา และทานจะช่วยเสริมสร้างคุณธรรมในบุคคลและสังคม การประยุกต์ใช้หลักขรรวาทธรรมในทุกมิติของชีวิตสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในระดับบุคคลและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 7. สรุป

การใช้หลักขรรวาทธรรม 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบันสามารถทำได้หลายวิธี โดยการประยุกต์ใช้ในระดับต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขและความสงบในชีวิตบุคคลและสังคมโดยรวม ดังนี้ 1. ในระดับการศึกษา การส่งเสริมการเรียนรู้และการอบรมเกี่ยวกับหลักขรรวาทธรรมในโรงเรียนและชุมชนจะช่วยให้เด็กและเยาวชนเติบโตขึ้นมาเป็นคนที่มีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยการเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรักษาศีล, การฝึกสมาธิ, การพัฒนาปัญญา, และการทำทานในชีวิตประจำวัน การนำหลักธรรมเหล่านี้ไปใช้ในหลักสูตรการศึกษาและกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยสร้างพื้นฐานทางจิตใจที่แข็งแกร่งให้แก่เยาวชน เพื่อเติบโตเป็นพลเมืองที่ดีและมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อ 2. ในระดับองค์กร ในระดับองค์กร การฝึกสมาธิและการพัฒนาปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การฝึกสมาธิช่วยลดความเครียดจากงาน และการตัดสินใจที่มีปัญญาช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมการทำทานและการแบ่งปันในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมช่วยเหลือสังคม หรือการสนับสนุนโครงการการกุศล จะเสริมสร้างความร่วมมือและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 3. ในระดับชุมชน การสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำทานและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในชุมชน จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในสังคม การส่งเสริมให้ชุมชนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เช่น การจัดงานช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส หรือการสนับสนุนกิจกรรมที่มีประโยชน์ จะทำให้ชุมชนมีความแข็งแกร่งและยั่งยืน การฝึกสมาธิและการพัฒนาปัญญาภายในชุมชนช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความสงบสุขให้กับสมาชิกในชุมชน



การประยุกต์ใช้หลักขรราวาสธรรม 4 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทยปัจจุบันจะช่วยให้บุคคลในสังคมมีคุณธรรมที่ดีขึ้น สามารถจัดการกับความเครียดและความขัดแย้งได้ดีขึ้น และสร้างสังคมที่สงบสุขและมีความร่วมมือในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2561). *แนวทางการพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์การเกษตร.
- กระทรวงการคลัง. (2563). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คุรุสภา.
- คณะจารย์วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี. (2562). *ขรราวาสธรรม 4: แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมไทย*. นครปฐม: สำนักพิมพ์ธรรมสถิตย์.
- พระธรรมปิฎก. (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2544). *หลักขรราวาสธรรม 4*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระมหานนทวิชัย ธมมวิบูล. (2563). *หลักธรรมสำหรับขรราวาสในยุคปัจจุบัน*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ธรรมะก้าวหน้า.
- สันติสุข อุปสโม. (2560). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อริยวุฒิ, ส. (2555). *หลักขรราวาสธรรม 4 และการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศิริธรรม.

### ภาษาอังกฤษ

- Department of Environmental Quality Promotion. (2018). *Guidelines for Sustainable Social and Environmental Development*. Bangkok: Agricultural Press.
- Faculty of Buddhist College of Sri Dvaravati. (2019). *Lay Dharma 4: Guidelines for Developing the Quality of Life in Thai Society*. Nakhon Pathom: Thammasat Press.
- Ministry of Finance. (2020). *Developing the Quality of Life and Well-Being of People in the Digital Economy Era*. Bangkok: Teachers Council Press.
- National Economic and Social Development Board. (2022). *The 13th National Economic and Social Development Plan (2023-2027)*. Bangkok: National Economic and Social Development Board.
- Ariyawut, S. (2012). *The Four Principles of Lay Dharma and Their Application in Daily Life*. Bangkok: Siritham Publishing.
- Phra Thammavitok. (Prayut Payutto). (2001). *Lay Dharma 4*. Bangkok: Thammasat University Press.



Phra Maha Nonthichai Thammavipulo. (2020). *Dharma Principles for Lay People in the Present Era*. Chiang Mai: Dharma Progress Press.

Santisuk Upsamo. (2017). *Developing the Quality of Life According to the Principles of Dharma in Buddhism*. Bangkok: Aksornsat Press.

# อนุสติ 10 กับการทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบัน

## The Ten Recollections and Cultivating a Happy Mind in The Present

พระมหาจันท์ ธมฺมวิริโย (สีลาไหล)

Phramaha Janthee Dhmmaviriyo (Seelalai)

สมเด็จ นามเกต

Somdet Namket

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nongkhai

Email: 6702105009@mcu.ac.th

(Received: August 19, 2024/ Revisec: April 30, 2025/ Accepted: April 30,2025)

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสำคัญของ "อนุสติ 10" ในฐานะหลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติอนุสติ 10 กับการสร้างจิตที่เป็นสุขในบริบทของชีวิตประจำวันในปัจจุบัน หลักอนุสติ 10 ประกอบด้วย พุทธานุสติ ธรรมานุสติ สังฆานุสติ สีลานุสติ จาคานุสติ เทวตานุสติ มรณานุสติ กายคตานุสติ อานาปานสติ และอุปสมานุสติ ซึ่งล้วนเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดสมาธิ สติ และปัญญา ในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและความเครียดจากวิถีชีวิต หลักอนุสติ 10 สามารถปรับใช้เพื่อส่งเสริมความสุขในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ การระลึกถึงพุทธานุสติ ธรรมานุสติ และสังฆานุสติช่วยให้เกิดศรัทธาและความมั่นคงในจิตใจ ส่วนสีลานุสติและจาคานุสติช่วยกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในคุณงามความดีที่ตนรักษาไว้ได้ ขณะเดียวกัน เทวตานุสติช่วยเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ดำเนินชีวิตด้วยความซื่อสัตย์และเมตตา การระลึกถึงมรณานุสติช่วยให้ไม่ประมาทในชีวิตและเร่งสร้างความดี กายคตานุสติช่วยลดความหลงในตัวตนและสร้างความเข้าใจในความไม่เที่ยงของชีวิต อานาปานสติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมาธิ ทำให้จิตสงบในช่วงที่ต้องเผชิญความเครียดหรือความท้าทาย ในขณะที่อุปสมานุสติทำหน้าที่ชี้เป้าหมายสูงสุดของชีวิต คือความพ้นทุกข์ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติอนุสติ 10 อย่างต่อเนื่องสามารถช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสงบ ลดความฟุ้งซ่าน และเพิ่มความสุขในจิตใจได้ แม้จะอยู่ในบริบทของชีวิตที่ยุ่งเหยิงในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ใช้อนุสติ 10 เป็นเครื่องมือในการสร้างจิตที่มั่นคงและเป็นสุขในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คำสำคัญ: อนุสติ 10; ความสุข; พระพุทธศาสนา; สมาธิ; สติ



## Abstract

This article aims to study the significance of the "Ten Recollections" (Anussati 10) as a core practice in Buddhism and analyze the relationship between the practice of Anussati 10 and the cultivation of mental happiness in the context of modern daily life. The Ten Recollections include Buddha-anussati, Dhamma-anussati, Sangha-anussati, Sila-anussati, Caga-anussati, Devata-anussati, Marana-anussati, Kayagatasati, Anapanasati, and Upasama-anussati. These practices serve as tools to help practitioners develop concentration, mindfulness, and wisdom. In today's fast-paced and stress-laden lifestyle, the Ten Recollections can be effectively adapted to promote happiness in everyday life. Recollecting Buddha-anussati, Dhamma-anussati, and Sangha-anussati fosters faith and mental stability, while Sila-anussati and Caga-anussati enhance self-esteem and pride in one's virtuous conduct. At the same time, Devata-anussati inspires individuals to lead a life of integrity and compassion. Marana-anussati reminds practitioners of the impermanence of life, encouraging them to live mindfully and strive for goodness. Kayagatasati helps reduce attachment to the self and fosters an understanding of the transient nature of the body. Anapanasati serves as a tool for developing concentration, enabling the mind to remain calm amidst stress and challenges. Lastly, Upasama-anussati highlights the ultimate goal of life: liberation from suffering. This study indicates that consistent practice of the Ten Recollections can lead to mental tranquility, reduced distraction, and increased happiness, even amidst the complexities of modern life. Moreover, it advocates the use of the Ten Recollections as a means to cultivate mental resilience and happiness in a rapidly changing society.

**Keywords:** Ten Recollections, happiness, Buddhism, concentration, mindfulness



## 1. บทนำ

ในยุคปัจจุบัน วิถีชีวิตที่เร่งรีบและความกดดันจากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้คน ความเครียด ความวิตกกังวล และปัญหาสุขภาพจิตกลายเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ทั่วไป แม้ว่าโลกจะพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว แต่ความสุขที่แท้จริงในจิตใจกลับเป็นสิ่งที่หาได้ยาก หลักคำสอนในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ "อนุสติ 10" ซึ่งเป็นวิธีปฏิบัติในการฝึกจิตด้วยการระลึกถึงสิ่งที่ดีงามและมีคุณค่าในธรรมะ ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างสมาธิ สติ และความสงบในจิตใจ ผู้ปฏิบัติสามารถนำหลักอนุสติไปใช้ในการเผชิญกับความท้าทายในชีวิตประจำวัน (พุทธทาสภิกขุ, 2529: 112). ความสำคัญของปัญหา 1) ปัญหาความเครียดในชีวิตประจำวัน สังคมยุคใหม่เต็มไปด้วยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น การทำงาน การเงิน และปัญหาครอบครัว ทำให้จิตใจของผู้คนขาดความสงบสุข 2) ความหลงใหลในวัตถุและตัวตน การให้ความสำคัญกับความสำเร็จทางวัตถุหรือการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ส่งผลให้ผู้คนหลงลืมความหมายที่แท้จริงของชีวิต 3) ความขาดแคลนเครื่องมือทางจิตวิทยา หลายคนขาดแนวทางที่เหมาะสมในการดูแลจิตใจของตนเอง ทำให้ไม่สามารถรับมือกับปัญหาหรือความทุกข์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการแก้ปัญหาโดยใช้หลักอนุสติ 10 ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมการปฏิบัติอนุสติ 10 ในชีวิตประจำวัน การนำอนุสติ 10 มาใช้ เช่น การระลึกถึงพุทธานุสติ ธรรมานุสติ และสังฆานุสติ ช่วยสร้างศรัทธาและความมั่นคงในจิตใจ ขณะที่การฝึกอานาปานสติสามารถช่วยให้จิตสงบ ลดความฟุ้งซ่าน และสร้างสมาธิ (ระวี ภาวิไล, 2553: 58) 2X สร้างความเข้าใจในความไม่เที่ยง การปฏิบัติมรณานุสติและกายคตานุสติ ช่วยเตือนใจให้เห็นความเปลี่ยนแปลงของชีวิต เพื่อลดความยึดติดในตัวตนและวัตถุ 3) การปลูกฝังคุณธรรมผ่านการปฏิบัติจริง การระลึกถึงสีลานุสติและจาคานุสติเป็นการเสริมสร้างจิตใจให้ภาคภูมิใจในคุณงามความดีของตน ช่วยลดความโลภและเพิ่มเมตตา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธิ์ ปยุตโต), 2543: 224) 4) การบูรณาการธรรมะกับชีวิตปัจจุบัน สร้างสื่อและกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติอนุสติ 10 ให้เข้าถึงได้ง่าย เช่น การใช้แอปพลิเคชันสมาธิ หรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (พระพุทธโฆษาจารย์, 2533: 98)

การนำอนุสติ 10 มาเป็นแนวทางปฏิบัติช่วยให้ผู้คนสร้างจิตที่สงบและมีสุขในยุคปัจจุบันได้ โดยลดความทุกข์จากความเร่งรีบและความเครียดในชีวิต การแก้ปัญหานี้ไม่เพียงช่วยผู้ปฏิบัติให้มีสุขภาพจิตดีขึ้น แต่ยังส่งผลต่อสังคมโดยรวมให้เกิดความสงบสุขและสมดุลยิ่งขึ้น

## 2. ความหมายของหลักอนุสติ 10 ในพระพุทธศาสนา

### 2.1 ความหมายของหลักอนุสติ 10

หลักอนุสติ 10 เป็นข้อปฏิบัติในพระพุทธศาสนาที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติฝึกจิต พัฒนาสมาธิ และปัญญา โดยการระลึกถึงสิ่งต่าง ๆ ที่มีคุณค่าในเชิงธรรมะ ทำให้จิตใจสงบและสร้างทัศนคติที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต หลักอนุสติ 10 ประกอบด้วย 1) พุทธานุสติ การระลึกถึงพระพุทธเจ้าในฐานะผู้ตรัสรู้ ผู้เป็นครูสูงสุด และผู้ชี้ทางสู่ความหลุดพ้น โดยเน้นคุณสมบัติเด่นของพระพุทธเจ้า เช่น พระปัญญาที่สมบูรณ์แบบ พระกรุณาที่ไม่มีประมาณ และความบริสุทธิ์ที่ไม่มีที่มัวหมอง การระลึกนี้สร้างศรัทธาและพลังใจให้มุ่งมั่นดำเนินตามคำสอนของพระองค์ 2) ธรรมานุสติ การระลึกถึงพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า ที่มีความลึกซึ้ง เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อดับทุกข์ได้ การใคร่ครวญพระธรรมช่วยให้เห็นคุณค่าของการดำรงชีวิตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงและปัญญา 3) สังฆานุสติ การระลึกถึงพระสงฆ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบตามคำสอนของพระพุทธเจ้า พระสงฆ์เป็นตัวแทนของการดำรงธรรมะในสังคม และเป็นแรงบันดาลใจให้เราเห็นคุณค่าของการ



ปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง 4) สีสานุสติ การระลึกถึงศีลหรือการรักษาศีลที่บริสุทธิ์ ศีลช่วยให้จิตใจสงบและปราศจากความฟุ้งซ่าน การพิจารณาว่าตนรักษาศีลได้ดีจะสร้างความมั่นใจและความสงบในจิตใจ 5) จาคานุสติการระลึกถึงการเสียสละ การให้ทาน หรือการแบ่งปันสิ่งที่ตั้งาม การพิจารณาคุณค่าของการให้ช่วยลดความโลภและเพิ่มความเมตตา การเสียสละยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม 6) เทวตานุสติ การระลึกถึงคุณธรรมของเทวดาหรือความดีที่เทวดาส่งไว้ เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีเมตตา และความเสียสละ การใคร่ครวญเช่นนี้ช่วยกระตุ้นให้เราเลียนแบบคุณธรรมเหล่านั้นในชีวิตประจำวัน 7) มรณานุสติ การระลึกถึงความตาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครหลีกเลี่ยงได้ การพิจารณาความไม่แน่นอนของชีวิตช่วยให้เราไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต และเร่งสร้างความดี 8) กายคตานุสติ การระลึกถึงกาย โดยพิจารณาเห็นความไม่เที่ยง ความทุกข์ และความไม่มีตัวตนในร่างกาย เช่น ผม ขน เล็บ ฟัน หนัง หรืออวัยวะภายใน เพื่อขจัดความหลงยึดติดในตัวตนและความงาม 9) อาณาปานสติ การระลึกถึงลมหายใจเข้าออก เป็นการฝึกสมาธิขั้นพื้นฐานที่ช่วยให้จิตใจสงบและมีสติ การฝึกนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาสมาธิและปัญญา 10) อุปสมานุสติ การระลึกถึงนิพพาน ซึ่งเป็นภาวะที่พ้นจากทุกข์และกิเลสทั้งปวง การพิจารณานิพพานช่วยให้เราเห็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต และสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559: 246-247)

สรุปได้ว่า หลักกอนุสติ 10 เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาจิตใจให้สงบ สะอาด และมีปัญญา โดยการระลึกถึงสิ่งต่างๆ ที่มีคุณค่าในเชิงธรรมะ ช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและลดกิเลสในจิตใจ การปฏิบัติตามหลักกอนุสตินี้ช่วยให้เราดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท มีเป้าหมายที่ชัดเจน และพร้อมที่จะพ้นจากทุกข์ในที่สุด

## 2.2 หลักกอนุสติ 10 ในพระพุทธศาสนา

อนุสติ ในพระพุทธศาสนาหมายถึง “ตามระลึกถึง” เป็นกรรมฐานหรือการงานที่ตั้งของจิต เป็นแนวทางการปฏิบัติกรรมฐานที่ตามระลึกนึกถึง แนวทางการปฏิบัติตามแนวพระพุทธศาสนา ได้ผลของกำลังสมาธิไม่เสมอกัน บางข้อถ้าปฏิบัติเนืองนิตย์ตลอดเวลาสามารถทำให้เกิดพลังสมาธิได้ อาจจะได้สมาธิอุปะการสมาธิระดับต้น และอาจจะได้ความสุขุมลุ่มลึกของจิตใจได้ ดังนั้นผลที่ได้จากการปฏิบัติในเรื่องอนุสติ 10 ประการนี้ได้กำลังของสมาธิไม่เสมอกัน การปฏิบัติอนุสติ ก็ต้องคำนึงถึงจริตของแต่ละคนด้วย ในพระพุทธศาสนาได้แสดงจริตหรือลักษณะนิสัยของคนไว้ 6 ประการ ที่เหมาะสมกับลักษณะนิสัย จริต แปลว่า ความประพฤติ บุคคลผู้มีพื้นนิสัยหรือพื้นเพนิสัยจิตใจที่หนักไปด้านใดด้านหนึ่ง แตกต่างกันไป แบ่งเป็น 6 ลักษณะ คือ รากจริต ผู้มีรากะเป็นความประพฤติปกติ (หนักไปในทางรักสวยรักงาม) โทสจริต ผู้มีโทสะเป็นความประพฤติปกติ (หนักไปในทางใจร้อนขี้หงุดหงิด) โมหะจริต ผู้มีโมหะเป็นความประพฤติปกติ (หนักไปในทางหลงงมงาย) สัทธาจริต ผู้มีศรัทธาเป็นความประพฤติเป็นปกติ (หนักไปในทางน้อมใจเชื่อหรือเชื่อคนง่าย) พุทธิจริต ผู้มีความรู้เป็นความประพฤติเป็นปกติ (หนักไปในทางคิดพิจารณา) วิตกจริต ผู้มีวิตกเป็นความประพฤติปกติ (หนักไปในทางคิดจับจดฟุ้งซ่าน) (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2561: 62) อนุสติบางข้อเหมาะแก่ท่านที่หนักไปในสัทธาจริต บางหมวดเหมาะแก่ท่านที่หนักไปในวิตกและโมหะจริต บางหมวดเหมาะแก่ท่านที่หนักไปในรากจริต กองใดหมวดใดเหมาะแก่ท่านที่หนักไปในจริต อนุสตินี้มีชื่อและอาการรวม 10 อย่างด้วยกัน มีดังต่อไปนี้

อนุสติ 10 (ความระลึกถึง, อารมณอันควรระลึกถึงให้เสมอต้นเสมอปลายหรือตลอดเวลา (Recollection; constant mindfulness) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2559: 246-247)

1. พุทธานุสติ (ระลึกถึงพระพุทธเจ้า คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระองค์ (Recollection of the Buddha; a contemplation on the virtues of the Buddha)



2. ธรรมานุสติ (ระลึกถึงพระธรรม คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระธรรม (Recollection of the Dhamma; a contemplation on the virtues the Doctrine)

3. สังฆานุสติ (ระลึกถึงพระสงฆ์ คือ น้อมจิตระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระสงฆ์ (Recollection of the Sangha; a contemplation on the virtues of the Order)

4. สีลानุสติ (ระลึกถึงศีล คือ น้อมจิตรำลึกพิจารณาศีลของตนที่ได้ประพฤติปฏิบัติบริสุทธิ์ไม่ต่างพร้อย (Recollection of morality; a contemplation on one's own morals)

5. จาคานุสติ (ระลึกถึงการบริจาค คือ น้อมจิตระลึกถึงทานที่ตนได้บริจาคแล้ว และพิจารณาเห็นคุณธรรมคือความเผื่อแผ่เสียสละนี้ที่มีในตน (Recollection on liberality; a contemplation on one's own liberality)

6. เทวตานุสติ (ระลึกถึงเทวดา คือ น้อมจิตระลึกถึงเทวดาทั้งหลายที่ตนเคยรู้และพิจารณาเห็นคุณธรรมอันทำบุคคลให้เป็นเทวดาตามที่มีอยู่ในตน (Recollection of deities; a contemplation on the virtues which make people become gods as can be found in oneself)

7. มรณสติ (ระลึกถึงความตายอันจะต้องมีมาถึงตนเป็นธรรมดา พิจารณาที่จะให้เกิดความไม่ประมาท (Mindfulness of death; a contemplation on death)

8. กายคตาสติ (สติอันไปในกาย คือ กำหนดพิจารณากายนี้ให้เห็นว่าประกอบด้วยส่วนของร่างกาย อันไม่สะอาด ไม่งาม น่ารังเกียจ เป็นทางรู้เท่าทันสภาวะของกายนี้ มิให้หลงไหลมัวเมา (Mindfulness occupied with the body; contemplation on the 32 impure parts of the body)

9. อานาปานสติ (สติกำหนดลมหายใจเข้าออก (Mindfulness on breathing)

10. อุปสมานุสติ (ระลึกถึงธรรมเป็นที่สงบ คือ ระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระนิพพาน อันเป็นที่ระงับกิเลสและความทุกข์ (Recollection of peace; contemplation on the virtue of Nibbana) อธิบายความว่า ในอนุสติภูมิจานสูตรท่านได้แสดงไว้ดังนี้ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/14/296/324-326) พุทธานุสติ ท่านใดที่เจริญพุทธานุสติ ระลึกถึงพระพุทธเจ้าพระองค์นั้น เป็นพระอรหันต์ ตรัสรู้เองโดยชอบ ถึงพร้อมด้วยวิชา (ความรู้) และจรณะ (ความประพฤติ) เสด็จไปดีแล้ว ทรงรู้แจ้งโลก เป็นสารถีฝึกบุรุษที่ควรฝึกไม่มีผู้อื่นยิ่งกว่า เป็นศาสดาของเทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย เป็นผู้เบิกบานแล้ว เป็นผู้จำแนกธรรม ธรรมานุสติ อริยสาวกย่อมเจริญธรรมานุสติ ระลึกถึงพระธรรมว่า พระธรรมอันพระพุทธเจ้าตรัสไว้ดีแล้ว อันผู้ปฏิบัติจะพึงเห็นเอง ไม่ประกอบด้วยกาล ควรเรียกให้มาดู ควรน้อมเข้ามา อันวิญญูชนจะพึงรู้เฉพาะ สังฆานุสติ อริยสาวกย่อมเจริญสังฆานุสติ ระลึกถึงพระสงฆ์ว่า พระสงฆ์สาวกของพระพุทธเจ้าเป็นผู้ปฏิบัติดีแล้ว ผู้ปฏิบัติตรง ปฏิบัติเป็นธรรม ปฏิบัติชอบ นี้คือคูปบุรุษ 4 (อริยบุคคล บุคคลผู้เป็นอริยะ, ท่านผู้บรรลุลหณะพิเศษมีโสดาปัตติมรรค เป็นต้น มี 4 คือ 1) พระโสดาบัน 2) พระสกทาคามี (หรือ สกิทาคามี) 3) พระอนาคามี 4) พระอรหันต์) บุคคล 8 (แบ่งพิสดารเป็น 8 คือ พระผู้ตั้งอยู่ในโสดาปัตติมรรค และพระผู้ตั้งอยู่ในโสดาปัตติผล, พระผู้ตั้งอยู่ในสกทาคามีมรรค และพระผู้ตั้งอยู่ในสกทาคามีผล, พระผู้ตั้งอยู่ในอนาคามีมรรค และพระผู้ตั้งอยู่ในอนาคามีผล, พระผู้ตั้งอยู่ในอรหัตตมรรค และพระผู้ตั้งอยู่ในอรหัตตผล) นี้พระสงฆ์สาวกของพระผู้มีพระภาค เป็นผู้ควรของค่านับ ควรของต้อนรับ ควรของทำบุญ ควรกระทำความอัญชลี เป็นนาคบุญของโลก ไม่มีนาบุญอื่นยิ่งกว่า เป็นนาคบุญที่ดี ทำบุญกับท่านเหล่านี้แล้วมีอานิสงส์มาก เพราะในพระภิกษุในทางพระพุทธศาสนาแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ 1) สมมติสงฆ์ เป็นพระภิกษุธรรมดาที่ยังไม่บรรลุลหณะ



แต่ทรงศีลหรือทรงความเป็นพระหรือนักบวช 2) อริยสงฆ์ เป็นพระภิกษุที่บรรลุธรรมอยู่ในระดับโสดาบันขึ้นไป สี่อริยสงฆ์ อริยสาวกย่อมเจริญสี่อริยสงฆ์ ระลึกถึงศีลของตน อันไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ต่าง ไม่พร้อย เป็นไทยหรือ อิศระในตัวเองเป็นศีลอัตโนมัติไม่กระทำในที่แจ้งและที่ลับ อันวิญญูชนสรรเสริญ อันต้นหาที่รู้ไม่ยึดถือ เป็นไป เพื่อสมาธิ

จากคานุสตี อริยสาวกย่อมเจริญจากคานุสตี ระลึกถึงจาคะ (ความเสียสละสิ่งของหรือจิตอาสา) ของ ตนว่า เป็นลาภของเราหนอ เราได้ดีแล้วหนอ ที่เรามีจิตปราศจากมลทิน คือความตระหนี่ มีจาคะอันปล่อยแล้ว มีฝ่ามืออันชุ่ม ยินดีแล้วในการสละ ควรแก่การขอ ยินดีในการจำแนกทาน เทวดานุสตี อริยสาวกย่อมเจริญเทวดานุสตี ระลึกถึงเทวดาว่า เทวดาเหล่าจตุรหาราช ดาวดึงส์ ยามา ดุสิต นิมมานรดีปรินิมิตตสวรรค์ พรหม และที่สูงกว่านั้นมีอยู่ เทวดาเหล่านั้นประกอบด้วยศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญาเช่นใด จุตจากโลกนี้แล้ว อุบัติ ในเทวดาชั้นนั้นก็ด้วยศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญาเช่นนั้นแม้ของเราก็มีอยู่

สมัยใด พระอริยสาวกเจริญอนุสตีอยู่ สมัยนั้น จิตนั้นเป็นจิตไม่ถูกราคะโทสะโมหะกลุ่มรุม เป็นจิต ดำเนินไปตรงที่เดียว เป็นจิตออกไป พ้นไป หลุดไปจากความอยาก อันเป็นชื่อของเบญจกามคุณ สัตว์บางพวก ในโลกนี้ ทำพุทธานุสตี ธรรมานุสตี สังฆานุสตี สี่อริยสงฆ์ จากคานุสตี เทวดานุสตี แม่นี่ให้เป็นอารมณ์ ย่อมบริสุทธิได้ และมรณสติ (ระลึกถึงความตายอันจะต้องมีมาถึงตนเป็นธรรมดา พิจารณาที่จะให้เกิดความไม่ ประมาท กายคตสติ (สติอันไปในกาย คือ กำหนดพิจารณาภายใน ให้เห็นว่าประกอบด้วยส่วนของร่างกายอัน ไม่สะอาด ไม่งาม น่ารังเกียจ เป็นทางรู้เท่าทันสภาวะของกายนี้ มิให้หลงไหลมัวเมา อานาปานสติ (สติกำหนด ลมหายใจเข้าออก อุปสมานุสตี (ระลึกถึงธรรมเป็นที่สงบ คือ ระลึกถึงและพิจารณาคุณของพระนิพพาน อัน เป็นที่ระงับกิเลสและความทุกข์

สรุปว่า ความคิดสำคัญต่อพฤติกรรมเพราะมีคำกล่าวที่ว่า ท่านจะเป็นอย่างไรก็อยู่ที่ท่านคิด เพราะฉะนั้นพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับความคิด อย่างแรกที่พระพุทธเจ้าตรัสสอนคือ สัมมาทิฐิ ความเห็นที่ถูกต้อง สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ ดังนั้นจึงต้องควบคุมความคิดให้คิดไปในสิ่งที่ดี เพื่อให้มี (Growth Mindset) ไม่ยอมแพ้แม้พบกับปัญหาจะหาทางแก้ปัญหาก็ได้ความสำคัญของหลักอริยสงฆ์ 10 ช่วย พัฒนาจิตใจให้สงบ สะอาด และมีปัญญา เป็นเครื่องเตือนสติไม่ให้หลงไปในความประมาท ส่งเสริมการดำเนิน ชีวิตด้วยคุณธรรม เป็นแนวทางในการปฏิบัติธรรมเพื่อความพ้นทุกข์

### 3. การทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบัน

การทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบัน เป็นกระบวนการสร้างความสงบ ความพึงพอใจ และความสมดุล ทางจิตใจ ท่ามกลางความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงของชีวิตสมัยใหม่ หลักสำคัญของการทำจิตให้เป็นสุข คือการฝึกฝนจิตใจให้มีสมาธิ สติ และปัญญา เพื่อให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาและความทุกข์ได้อย่างมั่นคง แนวทางนี้สามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายบริบท โดยมีองค์ประกอบหลักดังนี้

1. การฝึกสมาธิและสติ (Mindfulness and Concentration) การฝึกสมาธิและสติ เช่น อานา ปานสติ (การตามลมหายใจเข้าออก) ช่วยให้เกิดจิตสงบ ลดความฟุ้งซ่าน และเพิ่มความสามารถในการจดจ่อกับ ปัจจุบัน ผู้ที่ฝึกฝนสติเป็นประจำจะสามารถรับมือกับความเครียดและความกดดันได้ดีขึ้น

2. การมองเห็นความไม่เที่ยง (Impermanence Awareness) การระลึกถึงมรณานุสตีและกายค ตานุสตี ช่วยให้เข้าใจว่าทุกสิ่งในชีวิตเป็นอนิจจัง (ไม่เที่ยง) ทุกขัง (เป็นทุกข์) และอนัตตา (ไม่ใช่ตัวตน) ความ



เข้าใจนี้ช่วยลดความยึดติด และทำให้เรายอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างสงบ (พระพรหมมิ่งคลาจารย์ ธัมมวุฒิ, 2552: 86)

3. การสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจ (Faith and Inspiration) การระลึกถึงคุณธรรมของพระพุทธเจ้า (พุทธานุสติ) พระธรรม (ธรรมานุสติ) และพระสงฆ์ (สังฆานุสติ) ช่วยสร้างกำลังใจและเสริมความมั่นคงในจิตใจ ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิตด้วยความดีงาม

4. การปลูกฝังคุณธรรมและความเมตตา (Virtue and Compassion) การปฏิบัติสัทธานุสติ (ระลึกถึงศีล) และจาคานุสติ (ระลึกถึงการให้) ช่วยปลูกฝังความภาคภูมิใจในคุณความดี ลดความเห็นแก่ตัว และเพิ่มความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น

5. การจัดการความเครียดและความทุกข์ (Stress and Suffering Management) การนำธรรมะมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การพิจารณาเหตุและผลของปัญหา และการพึ่งพาสมาธิเพื่อปล่อยวางสิ่งที่เกินการควบคุม จะช่วยให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาได้อย่างมั่นใจ

6. การตั้งเป้าหมายชีวิตที่แท้จริง (True Life Purpose) การปฏิบัติอุปัชฌานุสติ (การระลึกถึงนิพพาน) ช่วยชี้เป้าหมายของชีวิตที่แท้จริง คือความพ้นทุกข์ และการสร้างจิตที่ปล่อยวางจากความยึดติดในโลกียสุข (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช, 2548: 218)

สรุปได้ว่า การทำจิตให้เป็นสุขในยุคปัจจุบัน คือการใช้วิธีการเหล่านี้เพื่อสร้างจิตที่สงบและมั่นคง แม้ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสุขจากภายในที่ยั่งยืน ไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น ทรัพย์สิน ชื่อเสียง หรือความสำเร็จทางวัตถุ การทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบันเป็นกระบวนการที่เน้นการพัฒนาจิตใจให้สมดุลด้วยสมาธิ สติ และปัญญา โดยนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาไปใช้ในการสร้างความสงบและความสุขที่แท้จริงในชีวิตประจำวัน

#### 4. ความสำคัญของการทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบันด้วยอนุสติ 10

ความสำคัญของการทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบันด้วยอนุสติ 10 นั้นสามารถอธิบายได้หลายมิติ ทั้งในด้านการพัฒนาจิตใจ การสร้างความสุขภายใน และการสร้างสมดุลในชีวิตประจำวัน หลักอนุสติ 10 เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการฝึกจิตให้มีความสงบ และสร้างความสุขอย่างยั่งยืนในโลกที่เต็มไปด้วยความท้าทายและความเครียดในปัจจุบัน ดังนี้

1. ส่งเสริมความสงบและลดความเครียด อนุสติ 10 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติฝึกฝนการมีสติและสมาธิ ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการลดความเครียดในชีวิตประจำวัน เช่น การปฏิบัติอานาปานสติ (การระลึกถึงการหายใจเข้าออก) ช่วยให้จิตใจสงบและไม่วอกแวก การทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบันโดยใช้อุสติ 10 ช่วยให้เรাজบออยู่กับปัจจุบันและปล่อยวางจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับอนาคตหรืออดีต

2. การพัฒนาจิตใจในด้านศีลธรรม การปฏิบัติสัทธานุสติ (ระลึกถึงศีล) และจาคานุสติ (การระลึกถึงการให้) ช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจในคุณธรรมของตนเอง และสร้างความพึงพอใจในความดีที่ได้ทำ ช่วยให้จิตใจไม่หลงไปในความเห็นแก่ตัวหรือความโลภ จึงทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและสงบสุขในชีวิต (พระมหามงคลกฤษณ์, 2551: 127)



3. การเข้าใจในความไม่เที่ยง การระลึกถึงมรณานุสติและกายคตานุสติช่วยให้เห็นว่าไม่มีสิ่งใดในชีวิตที่คงทนถาวร ความเข้าใจในความไม่เที่ยงช่วยให้ผู้ปฏิบัติไม่ยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ มากเกินไป ไม่ว่าจะมีความสุขหรือความทุกข์ จึงสามารถมีความสุขในขณะที่ไม่ยึดติดกับสิ่งภายนอก

4. การเสริมสร้างความมั่นคงในจิตใจ การระลึกถึงพุทธานุสติ, ธรรมานุสติ, และสังฆานุสติช่วยสร้างศรัทธาในพระพุทธศาสนา และเสริมสร้างความมั่นคงในจิตใจให้กับผู้ปฏิบัติ ช่วยให้มีการพัฒนาคุณธรรมที่ดี และรู้จักยึดมั่นในความดีของพระพุทธเจ้า พระธรรม และพระสงฆ์ ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินชีวิต

5. การสร้างความรู้สึกผ่อนคลายและพึงพอใจในยามยาก อนุสติ 10 สามารถช่วยให้เกิดความผ่อนคลายและสงบในยามที่ต้องเผชิญกับปัญหาหรือความเครียด เช่น การระลึกถึงการหายใจ (อานาปานสติ) หรือการระลึกถึงการช่วยเหลือผู้อื่น (จาคานุสติ) จะทำให้สามารถปล่อยวางจากความเครียดและเผชิญกับสถานการณ์ได้อย่างมั่นคงและมีความสุข

6. การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ในยุคปัจจุบันที่มีความเร่งรีบและมีความท้าทายมากมาย การฝึกจิตด้วยอนุสติ 10 สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ เพื่อให้เกิดความสมดุลและมีความสุข เช่น การใช้อุสติ 10 ในการฝึกสมาธิในขณะที่ทำงาน หรือในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับความท้าทายในชีวิต (โฆสิตา อธิกมณี, 2556: 45)

สรุปได้ว่า การทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบันด้วยอนุสติ 10 เป็นวิธีการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาจิตใจ ลดความเครียด และสร้างความสุขที่ยั่งยืน แม้ในยุคที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย การฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้จิตใจของผู้ปฏิบัติมีความสุขสงบและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข แม้ต้องเผชิญกับความยากลำบาก

## 5. แนวทางการใช้อุสติ 10 กับการทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบัน

แนวทางการใช้อุสติ 10 กับการทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบัน มีหลายวิธีที่สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาจิตใจให้มีความสุขสงบสุข และเผชิญกับความเครียดหรือปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมั่นคง โดยการฝึกฝนอนุสติ 10 ช่วยให้จิตใจมีสติ สมาธิ และปัญญาในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขในโลกที่เต็มไปด้วยความท้าทาย

1. พุทธานุสติ (การระลึกถึงพระพุทธเจ้า) การระลึกถึงพระพุทธเจ้าและการศึกษาคุณสมบัติของพระองค์ช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจและศรัทธาในพระธรรมคำสอน การระลึกถึงพระพุทธเจ้าช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในจิตใจ ยิ่งในช่วงเวลาที่เราระสับกับความยากลำบาก การมีพุทธานุสติช่วยให้เรามีแรงพยุ่งใจในการดำเนินชีวิต

2. ธรรมานุสติ (การระลึกถึงพระธรรม) การศึกษาธรรมะและการระลึกถึงหลักธรรมคำสอนช่วยให้เกิดการตระหนักรู้ในความจริงของชีวิต เช่น ความไม่เที่ยง ความทุกข์ และความเป็นอนัตตา ทำให้เราสามารถเข้าใจและรับมือกับความท้าทายในชีวิตได้ดีขึ้น การฝึกธรรมานุสติช่วยเสริมสร้างปัญญาในการมองเห็นทุกข์และวิธีการแก้ไข

3. สังฆานุสติ (การระลึกถึงพระสงฆ์) การระลึกถึงพระสงฆ์ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในความป็นหนึ่งเดียวของคณะสงฆ์และการปฏิบัติตามหลักธรรมในชีวิตประจำวัน การฝึกสังฆานุสติช่วยให้เรามีแรงบันดาลใจในการร่วมพัฒนาคุณธรรมและรักษาความสงบในจิตใจของเรา



4. สีสานุสติ (การระลึกถึงศีล) การรักษาศีลเป็นการปฏิบัติตามคำสอนที่ดี ซึ่งช่วยให้จิตใจไม่ถูกรบกวนจากการกระทำที่ผิดศีล ทำให้เราเกิดความภาคภูมิใจในคุณงามความดีที่ทำ ช่วยเสริมสร้างความสงบและมั่นคงในจิตใจ

5. จาคานุสติ (การระลึกถึงการให้) การฝึกจาคานุสติช่วยเสริมสร้างคุณธรรมด้านการให้และการมีเมตตา เมื่อเรามีการให้โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน จะช่วยให้จิตใจสงบ และรู้สึกพอใจในสิ่งที่ได้ทำไป ส่งผลให้เกิดความสุขภายใน

6. เทวตานุสติ (การระลึกถึงเทพเจ้า) การระลึกถึงเทพเจ้าหรือสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในศาสนาช่วยให้เรามีแรงบันดาลใจในการทำความดีและดำเนินชีวิตด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การมีเทวตานุสติช่วยเสริมสร้างความรู้สึกศรัทธาและพึ่งพาจิตใจที่สูงขึ้น

7. มรณานุสติ (การระลึกถึงความตาย) การระลึกถึงความตายช่วยให้เรารู้สึกถึงความไม่เที่ยงของชีวิต การตระหนักถึงมรณานุสติทำให้เรามีสติและไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต เราจะเริ่มให้คุณค่าแก่การกระทำที่ดีและไม่เสียเวลาไปกับสิ่งที่ไร้ประโยชน์

8. กายคตานุสติ (การระลึกถึงร่างกาย) การระลึกถึงความไม่เที่ยงของร่างกายและการพิจารณาความจริงของร่างกายช่วยให้เราเข้าใจในความเปราะบางและไม่มั่นคงของชีวิต มันช่วยให้เราปล่อยวางความหลงใหลในตัวตนและหันมารู้จักการรักษาจิตใจให้สงบ

9. อานาปานสติ (การระลึกถึงลมหายใจ) การฝึกสติด้วยการระลึกถึงลมหายใจช่วยให้จิตใจสงบและมุ่งมั่นอยู่กับปัจจุบัน ไม่วอกแวกไปกับความคิดหรือความเครียด การฝึกอานาปานสติเป็นวิธีง่าย ๆ ที่ช่วยพัฒนาสมาธิและปัญญา

10. อุปสมานุสติ (การระลึกถึงนิพพาน) การระลึกถึงอุปสมานุสติช่วยให้เรามีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจน คือการพ้นทุกข์หรือการเข้าถึงนิพพาน มันเป็นเรื่องที่ช่วยให้จิตใจไม่ยึดติดกับสิ่งภายนอกและสามารถมีความสุขสงบภายในได้

สรุปได้ว่า การใช้อุสติ 10 ในการทำจิตให้เป็นสุขในปัจจุบัน คือการฝึกฝนจิตใจให้มีสมาธิ สติ และปัญญา โดยการนำหลักธรรมต่าง ๆ มาใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดความสงบและความสุขที่ยั่งยืน แม้ต้องเผชิญกับความท้าทายหรือความเครียดจากภายนอก การฝึกฝนอุสติ 10 ช่วยให้เราที่มีทัศนคติที่ดีขึ้น รู้จักยอมรับความไม่เที่ยง และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

## 6. สรุป

ในยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและความเครียดจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น สังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ผู้คนมักเผชิญกับปัญหาทางสุขภาพจิต เช่น ความเครียดและวิตกกังวล การนำหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะ "อุสติ 10" มาใช้ในการฝึกจิตใจ จึงเป็นทางออกที่สามารถช่วยเสริมสร้างความสงบและสมาธิในจิตใจ ผู้ปฏิบัติจะสามารถเผชิญหน้ากับความท้าทายในชีวิตได้อย่างมีสติและมีสมาธิ โดยเฉพาะการใช้อุสติ 10 ที่ประกอบด้วยการระลึกถึงสิ่งที่ดีงามและมีคุณค่าในธรรมะ ซึ่งช่วยสร้างจิตที่แข็งแกร่ง และลดความเครียดจากการดำเนินชีวิตในยุคที่เต็มไปด้วยความท้าทาย



อนุสติ 10 ได้แก่ พุทธอนุสติ (การระลึกถึงพระพุทธเจ้า), ธรรมอนุสติ (การระลึกถึงพระธรรม), สังฆานุสติ (การระลึกถึงพระสงฆ์), สีลानุสติ (การระลึกถึงศีล), จาคานุสติ (การระลึกถึงการเสียสละ), เทวดานุสติ (การระลึกถึงคุณธรรมของเทวดา), มรณานุสติ (การระลึกถึงความตาย), กายคตานุสติ (การระลึกถึงร่างกายที่ไม่เที่ยง), อาณาปานุสติ (การระลึกถึงลมหายใจเข้าออก), และอุปสมานุสติ (การระลึกถึงนิพพาน) การฝึกจิตด้วยอนุสติทั้ง 10 นี้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถลดกิเลส และนำไปสู่การตระหนักถึงความไม่เที่ยงของชีวิต และสร้างความสุขที่แท้จริงในใจ หลักการฝึกจิตตามอนุสติ 10 ช่วยให้เกิดสมาธิที่มั่นคงและลดความฟุ้งซ่านจากสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน การระลึกถึงคุณธรรมและความดีที่เกิดจากการปฏิบัติตามหลักธรรมะนี้ยังสามารถช่วยเสริมสร้างความเมตตา ลดความโลภ และเพิ่มความสงบในจิตใจ ทั้งนี้ยังสามารถบูรณาการเข้าในชีวิตประจำวันได้ เช่น การฝึกทำสมาธิ หรือการใช้แอปพลิเคชันเพื่อฝึกสติและสมาธิ

การนำอนุสติ 10 มาใช้ในชีวิตประจำวัน ไม่เพียงช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น แต่ยังส่งผลต่อสังคมโดยรวมให้เกิดความสงบและสมคูลมากขึ้น โดยการสร้างความเข้าใจในความไม่เที่ยง การปฏิบัติตามศีล การปลูกฝังคุณธรรม และการพิจารณานิพพาน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดในการพ้นจากทุกข์และกิเลส

## 7. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- โฆสิตา อธิกมณี. (2556). *การใช้อนุสติในชีวิตประจำวัน. หลักการประยุกต์ใช้ในยุคปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (Dictionary of Buddhism)*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ.
- พระพรหมมิ่งคลาจารย์ ธีมมวุฒิ. (2552). *วิปัสสนากรรมฐาน: แนวทางการฝึกสมาธิและปัญญา*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- \_\_\_\_\_. (2554). *การฝึกสมาธิในสังคมยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- พระพุทธโฆษาจารย์. (2533). *วิสุทธิมรรคแปล เล่มที่ 1: สมถกรรมฐาน*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พระมหามงคลกฤษฏี. (2551). *การพัฒนาจิตใจให้สงบสุขด้วยวิธีอนุสติ 10*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- พุทธทาสภิกขุ. (2529). *คู่มือมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ระวี ภาวิไล. (2553). *วิปัสสนากรรมฐาน หลักปฏิบัติสมาธิและปัญญา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช. (2548). *พุทธศาสตร์กับชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.
- \_\_\_\_\_. (2562). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.



## ภาษาอังกฤษ

- Athikmani K. (2013). *Using Anu-sati in Daily Life: Principles of Application in the Present Era*. Bangkok: Prince of Songkla University.
- His Holiness the Supreme Patriarch, Somdej Phra Nyanasamvara. (2005). *Buddhism and Daily Life*. Bangkok: Thammasapha.
- His Holiness the Supreme Patriarch, Somdej Phra Buddhaghosajarn (P. A. Payutto). (2019). *Buddhism, Expanded Edition*. Bangkok: Southeast Asia University.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tipitaka. Mahachulalongkornrajavidyalaya Edition*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya Printing House.
- Phra Phromkunaphon (Prayut Payutto). (2000). *Dictionary of Buddhism. Compiled Edition*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Press.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Dictionary of Buddhism Compiled Edition (Dictionary of Buddhism)*. Bangkok: Peace Education Foundation.
- Phra Phrommangklacharn Thammavut. (2009). *Vipassana Meditation: A Guide to Training Concentration and Wisdom*. Bangkok: Dharmasabha.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Training Concentration in Modern Society*. Bangkok: Sukhaphai Publishing House.
- Phra Buddhakosajarn. (1990). *Visuddhimagga Translation. Volume 1: Samatha Kammatthana*. Bangkok: Thammasapha.
- Phra Maha Mongkol Krit. (2008). *Developing the Mind to be Peaceful by the 10 Anusati Method*. Bangkok: Thammasapha.
- Phutthadasa Bhikkhu. (1986). *Human Manual*. Bangkok: Thammasapha.
- Phavilai R. (2010). *Vipassana Kammatthana: Principles of Concentration and Wisdom Practice*. Bangkok: Sukhaphai Publishing House.

การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปฏิจจสมุปบาท  
Improving The quality of Life According  
To The Principles of Paticcasamuppāda

พระใบฎีกาผาด ผาสุโก (ดาวเรือง)

Phrabaidikaphat pasugo (Daorueang)

สมเด็จ นามเกต

Somdet Namket

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตหนองคาย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nongkhai

E-mail: 670215006@mcu.ac.th

(Received: August 5, 2024/ Revisec: April 30, 2025/ Accepted: April 30,2025)

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักปฏิจจสมุปบาท ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา หลักปฏิจจสมุปบาทอธิบายถึงความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่ก่อให้เกิดทุกข์ และแนวทางการดับทุกข์ผ่านการพิจารณาความเป็นเหตุปัจจัยของชีวิต การนำหลักการนี้มาประยุกต์ใช้สามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในกระบวนการคิดและพฤติกรรมของมนุษย์ อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในด้านกาย จิตใจ และสังคม บทความได้นำเสนอกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงระหว่างปฏิจจสมุปบาทกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเน้นการฝึกสติ สมาธิ และปัญญา เพื่อปลดปล่อยตนเองจากความทุกข์และเสริมสร้างความสุขที่ยั่งยืน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักปฏิจจสมุปบาทสามารถส่งเสริมความเข้าใจตนเอง การปรับตัวในสังคม และการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า บทความนี้เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับบุคคลทั่วไปและองค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเน้นความสำคัญของการปฏิบัติธรรมและการพัฒนาจิตใจควบคู่กับการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างความสุขทางวัตถุและความสงบทางจิตวิญญาณ

**คำสำคัญ:** การพัฒนา; คุณภาพชีวิต; ปฏิจจสมุปบาท



## Abstract

This article aims to study and analyze approaches to improving the quality of life based on the principle of Paṭiccasamuppāda (Dependent Origination), a core teaching in Buddhism. The principle explains the interconnectedness of causes and conditions that lead to suffering and provides guidance on the cessation of suffering through an understanding of life's causal factors. Applying this principle can enhance awareness of human thought processes and behaviors, thereby fostering quality of life improvements in physical, mental, and social dimensions. The article presents a conceptual framework linking Paṭiccasamuppāda with the process of quality of life development, emphasizing mindfulness, concentration, and wisdom as tools to free oneself from suffering and achieve sustainable happiness. The analysis reveals that applying Paṭiccasamuppāda promotes self-awareness, adaptability in social contexts, and purposeful living. This article suggests practical guidelines for individuals and organizations to improve quality of life by emphasizing the importance of integrating Buddhist practice and mental development into modern living. This integration aims to balance material well-being with spiritual tranquility, leading to a harmonious and meaningful life.

**Keywords:** development; quality of life; paticcasamuppāda



## 1. บทนำ

ในสังคมปัจจุบัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตกลายเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในหลายด้านทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิตไม่เพียงแต่เน้นการเพิ่มความสุขทางวัตถุหรือการมีสุขภาพดีเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาความสามารถในการจัดการกับความเครียด การเสริมสร้างความเข้าใจในตัวเองและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม (Bhikkhu Bodhi, 2000: 85) หลักปัจจุสมุปบาท (Dependent Origination) เป็นหลักธรรมที่สำคัญในพระพุทธศาสนา ซึ่งอธิบายถึงการเกิดขึ้นและดับไปของทุกข์ที่เกิดจากเหตุและปัจจัยที่เชื่อมโยงกันในลักษณะของวงจร นับเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงสาเหตุของทุกข์และการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ หลักการนี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งในด้านจิตใจและการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอย่างยั่งยืน (วคิน อินทสระ, 2553: 102)

ในสังคมที่เต็มไปด้วยความเครียดและปัญหาสุขภาพจิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงไม่สามารถมองข้ามได้ หลายคนมักเผชิญกับความท้าทายทั้งจากปัญหาส่วนตัวและความขัดแย้งในสังคม ซึ่งอาจนำไปสู่การเกิดความเครียดและปัญหาทางจิตใจที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน หลักปัจจุสมุปบาทมีความสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถมองเห็นสาเหตุของทุกข์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีระบบ (Rhys Davids, T.W., & Stede, W., 1925: 63)

การศึกษาหลักปัจจุสมุปบาทเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากหลักธรรมนี้ช่วยให้เข้าใจถึงกระบวนการของการเกิดขึ้นและดับไปของทุกข์ โดยสามารถนำไปปรับใช้ในการแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน การพิจารณาเหตุปัจจัยของการเกิดทุกข์ และการหาวิธีลดละสิ่งที่เป็นเหตุของทุกข์ เช่น ความไม่รู้ ความยึดมั่นในสิ่งต่าง ๆ หรือความปรารถนาอันเกินพอดี จะช่วยให้สามารถสร้างชีวิตที่มีความสุขและสมดุลมากขึ้น การนำหลักการนี้มาใช้ในชีวิตจริงจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน

## 2. ความหมายและหลักการของปัจจุสมุปบาท

**ความหมายของปัจจุสมุปบาท** ปัจจุสมุปบาท (Paṭiccasamuppāda) เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ที่อธิบายถึงธรรมชาติของการเกิดขึ้นและดับไปของสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานของเหตุและปัจจัย กล่าวได้ว่าเป็นกฎธรรมชาติที่แสดงให้เห็นว่า ทุกสิ่งในโลกนี้ล้วนเกิดขึ้นโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มิได้เกิดขึ้นโดยลำพังหรือมีตัวตนอิสระ ความหมายโดยรวมของปัจจุสมุปบาท คือ “การเกิดขึ้นโดยอาศัยเหตุปัจจัย” คำว่า “ปัจจุสมุปบาท” มาจากภาษาบาลี ซึ่งแยกออกเป็น 1. ปัจจุ: อาศัย หรือเนื่องด้วย 2. สมุปบาท: การเกิดขึ้นพร้อมกัน หรือการเกิดขึ้นโดยสมบูรณ์ (พระธรรมปิฎก (ป. อ.ปยุตฺโต). 2547: 62)

**หลักการสำคัญของปัจจุสมุปบาท** หลักปัจจุสมุปบาทอธิบายความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องในลักษณะของ “วงจรเหตุปัจจัย” ซึ่งเรียกว่า อิทัปปัจจยตา (Itappaccayata) โดยแสดงให้เห็นว่า ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นมีเหตุและผลที่เชื่อมโยงกันอย่างไม่สิ้นสุด หากปัจจัยใดเกิดขึ้น สิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องก็จะเกิดขึ้นตามไปด้วย และหากปัจจัยใดดับ สิ่งอื่น ๆ ก็จะดับไปเช่นกัน หลักปัจจุสมุปบาทมีองค์ประกอบ 12 ข้อ หรือเรียกว่า ปัจจยการ 12 ประการ ได้แก่ 1) อวิชชา (ความไม่รู้): ความหลงผิดหรือความไม่รู้ในความจริงของชีวิต 2) สังขาร (การปรุงแต่งจิต): การกระทำทางกาย วาจา และใจที่เกิดจากอวิชชา 3) วิญญาณ (ความรู้สึกตัว): การรับรู้ที่เกิดจากการปรุงแต่ง 4) นามรูป (จิตและกาย): การรวมตัวของจิต (นาม) และร่างกาย



(รูป) 5) สฬายตนะ (อายตนะหก): ช่องทางรับรู้ทั้งหก ได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ 6) ผัสสะ (การสัมผัส): การเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายตนะกับสิ่งกระทบ 7) เวทนา (ความรู้สึกลึก): ความรู้สึกที่เกิดจากการสัมผัส เช่น สุข ทุกข์ หรือเฉย ๆ 8) ตัณหา (ความอยาก): ความปรารถนาในสิ่งที่ชอบใจหรือไม่ชอบใจ 9) อุปาทาน (การยึดมั่นถือมั่น): การยึดติดในสิ่งที่ตัณหากระตุ้น 10) ภพ (การมีภาวะ): สภาพของการดำรงอยู่หรือการสร้างภาวะ 11)ชาติ (การเกิด): การเกิดขึ้นของชีวิตใหม่ 12) ชรา-มรณะ (ความแก่และความตาย): วงจรชีวิตที่นำไปสู่ทุกข์ในที่สุด (วคิน อินทสระ, 2553: 89)

ในสังยุตตนิกาย นิทานวรรค พระพุทธองค์ ขณะที่ พระพุทธเจ้าประทับอยู่ ณ พระเชตวัน อารามของอนาถบิณฑิกเศรษฐี เขตกรุงสาวัตถี เมื่อแสดงปฏิจจสมุปบาททั้งสายเกิดและสายดับแล้ว จึงได้ จำแนกปฏิจจสมุปบาทแก่อริขุทั้งหลายพร้อมทั้งแสดงข้อปฏิบัติที่ให้ถึงความดับแห่งทุกข์ ดังนี้ อริขุทั้งหลาย ปฏิจจสมุปบาท คือ

เพราะอริขุเป็นปัจจัย	สังขารจึงมี
เพราะสังขารเป็นปัจจัย	วิญญานจึงมี
เพราะวิญญานเป็น	นามรูปจึงมี
เพราะนามรูปเป็นปัจจัย	สฬายตนะจึงมี
เพราะสฬายตนะเป็นปัจจัย	ผัสสะจึงมี
เพราะผัสสะเป็นปัจจัย	เวทนาจึงมี
เพราะเวทนาเป็นปัจจัย	ตัณหาจึงมี
เพราะตัณหาเป็นปัจจัย	อุปาทานจึงมี
เพราะอุปาทานเป็นปัจจัย	ภพจึงมี
เพราะภพเป็นปัจจัย	ชาติจึงมี

เพราะชาติเป็นปัจจัยชรา-มรณะ-โสกะ-ปริเทวะ ทุกข์-โศก-สังขารและอุปายาสจึงมี ความเกิดขึ้นแห่งกองทุกข์ทั้งหมดนี้ มีได้ด้วยประการฉะนี้

ชราและมรณะ ชรา คือ ความแก่ ความคร่ำคร่า ความมีฟันหลุด ความมีผมหงอก ความมีหนังเหี่ยวย่น ความเสื่อมอายุ ความแก่หง่อมแห่งอินทรีย์ ในหมู่มสัตว์นั้น ๆ ของเหล่าสัตว์นั้น ๆ นี้เรียกว่า ชรา ส่วนมรณะ คือ ความจุติ ความเคลื่อนไป ความทำลายไป ความหายไป ความตาย กล่าวคือมฤตยู การทำกาละ ความแตกดับแห่งขันธ ความทอดทิ้งร่างกาย ความขาดแห่งชีวิตินทรีย์ของเหล่าสัตว์นั้น ๆ จากหมู่มสัตว์นั้น ๆ นี้เรียกว่า มรณะ

ชาติ คือ ความเกิด ความเกิดพร้อม ความหยั่งลง ความบังเกิดเฉพาะ ความบังเกิดขึ้นเฉพาะ ความปรากฏแห่งขันธ ความได้อายตนะ ในหมู่มสัตว์นั้น ๆ ของเหล่าสัตว์นั้น ๆ นี้เรียกว่าชาติ (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/16/2/3-4)

ภพ มี 3 ประการ คือ กามภพ (ภพที่เป็นกามาวจร) 2. รูปภพ (ภพที่เป็นรูปาวจร) 3. อรูปภพ (ภพที่เป็นอรูปาวจร) นี้เรียกว่า ภพ

อุปาทาน มี 4 ประการ คือ กามอุปาทาน (ความยึดมั่นในกาม) ทิฏฐอุปาทาน (ความยึดมั่นในทิฏฐิ) 3. สิล্পพทุอุปาทาน (ความยึดมั่นในศีลพรด) 4. อัตตวาทุอุปาทาน (ความยึดมั่นในวาตะว่ามีอัตตา) นี้เรียกว่าอุปาทาน



ตัณหา มี 6 ประการ คือ รูปตัณหา (ความทะยานอยากได้รูป) สัทตัณหา (ความทะยานอยากได้เสียง) คันธตัณหา (ความทะยานอยากได้กลิ่น) รสตัณหา (ความทะยานอยากได้รส) โผฏฐัพพตัณหา (ความทะยานอยากได้โผฏฐัพพะ) อัมมตัณหา (ความทะยานอยากได้ธรรมารมณ์) นี้เรียกว่า ตัณหา

เวทนา มี 6 ประการ คือ จักขุสัมผัสสชาเวทนา (เวทนาเกิดจากสัมผัสทางตา) โสตสัมผัสสชาเวทนา (เวทนาเกิดจากสัมผัสทางหู) ฆานสัมผัสสชาเวทนา (เวทนาเกิดจากสัมผัสทางจมูก) ชิวหาสัมผัสสชาเวทนา (เวทนาเกิดจากสัมผัสทางลิ้น) กายสัมผัสสชาเวทนา (เวทนาเกิดจากสัมผัสทางกาย) มโนสัมผัสสชาเวทนา (เวทนาเกิดจากสัมผัสทางใจ) นี้เรียกว่าเวทนา (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/16/2/5-6)

ผัสสะ มี 6 ประการ คือ จักขุสัมผัส (ความกระทบทางตา) โสตสัมผัส (ความกระทบทางหู) ฆานสัมผัส (ความกระทบทางจมูก) ชิวหาสัมผัส (ความกระทบทางลิ้น) กายสัมผัส (ความกระทบทางกาย) มโนสัมผัส (ความกระทบทางใจ) นี้เรียกว่า ผัสสะ

สพายนนะ มี 6 ประการ คือ จักขวยตนนะ (อายตนนะคือตา) โสตายตนนะ (อายตนนะคือหู) ฆานายตนนะ (อายตนนะคือจมูก) ชิวหายตนนะ (อายตนนะคือลิ้น) กายายตนนะ (อายตนนะคือกาย) มนายตนนะ (อายตนนะคือใจ) นี้เรียกว่า สพายนนะ

นามรูป คือ เวทนา (ความเสวยอารมณ์) สัญญา (ความจำได้หมายรู้) เจตนา (ความจงใจ) ผัสสะ (ความกระทบ หรือสัมผัส) มนสิการ (ความกระทำไว้ในใจ) นี้เรียกว่า นาม มหาภูต 4 และรูปที่อาศัย มหาภูต 4 นี้เรียกว่า รูป (มหาภูตหรือมหาภูตรูป 4 คือ ธาตุ 4 ได้แก่ (1) ปฐวีธาตุ คือธาตุดินมีลักษณะแข็งแข็ง (2) อาโปธาตุ คือธาตุน้ำมีลักษณะเหลว (3) เตโชธาตุ คือธาตุไฟมีลักษณะร้อน (4) วาโยธาตุ คือธาตุลมมีลักษณะพัดไปมา นามและรูปที่กล่าวมานี้ เรียกว่า นามรูป (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/16/2/6-7.)

วิญญาน มี 6 ประการ คือ จักขุวิญญาน (ความรู้แจ้งอารมณ์ทางตา) โสตวิญญาน (ความรู้แจ้งอารมณ์ทางหู) ฆานวิญญาน (ความรู้แจ้งอารมณ์ทางจมูก) ชิวหาวิญญาน (ความรู้แจ้งอารมณ์ทางลิ้น) กายวิญญาน (ความรู้แจ้งอารมณ์ทางกาย) มโนวิญญาน (ความรู้แจ้งอารมณ์ทางใจ) นี้เรียกว่า วิญญาน

สังขาร มี 3 ประการ คือ กายสังขาร (สภาวะที่ปรุงแต่งกาย) วจีสังขาร (สภาวะที่ปรุงแต่งวาจา) จิตตสังขาร (สภาวะที่ปรุงแต่งใจ) นี้เรียกว่า สังขารทั้งหลาย

อวิชชา คือ ความไม่รู้ในทุกข์ ความไม่รู้ในทุกขสมุทัย (เหตุเกิดแห่งทุกข์) ความไม่รู้ในทุกขนิโรธ (ความดับแห่งทุกข์) ความไม่รู้ในทุกขนิโรธคามินีปฏิปทา (ข้อปฏิบัติที่ให้ถึงความดับแห่งทุกข์) นี้เรียกว่า อวิชชา ภิกษุทั้งหลาย เพราะอวิชชาเป็นปัจจัย สังขารจึงมี เพราะสังขารเป็นปัจจัย วิญญานจึงมี ฯลฯ

**แนวคิดของปฏิจจสมุปบาท** 1. หลักเหตุและผล (Cause and Effect) ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นในโลกนี้ล้วนมีเหตุและผลต่อกัน ไม่มีสิ่งใดเกิดขึ้นโดยลำพัง ทุกข์ของมนุษย์เกิดจากการสะสมของเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่อง (Dependent Origination) ปฏิจจสมุปบาทแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ในลักษณะของวงจร หากต้องการแก้ไขทุกข์ จำเป็นต้องเข้าใจวงจรนี้และตัดเหตุที่เป็นต้นตอ 3. การดับทุกข์ (Cessation of Suffering) การดับทุกข์สามารถทำได้โดยการตัดวงจรของปฏิจจสมุปบาท เช่น การละอวิชชาและตัณหา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของทุกข์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2561: 134)



**ประโยชน์ของปฏิจจสมุปบาท** 1. สร้างความเข้าใจในธรรมชาติของชีวิต ช่วยให้เข้าใจว่าทุกสิ่งล้วนเกิดขึ้นจากเหตุปัจจัย และไม่มีสิ่งใดมีตัวตนถาวร 2. เป็นแนวทางการดับทุกข์ หลักปฏิจจสมุปบาทชี้ให้เห็นถึงวิธีการตัดวงจรของทุกข์ โดยเฉพาะการลดละอวิชชาและตัณหา 3. พัฒนาจิตใจและชีวิต ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการเข้าใจเหตุและผลของการกระทำ และดำเนินชีวิตอย่างมีสติ (พุทธทาสภิกขุ, 2535: 47)

**การประยุกต์ใช้ปฏิจจสมุปบาทในชีวิตประจำวัน** 1. ผีอกสติและสมาธิ ใช้ปฏิจจสมุปบาทเป็นกรอบแนวคิดในการฝึกสติ เพื่อสังเกตความเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยในชีวิต 2. การจัดการอารมณ์ เข้าใจว่าอารมณ์และความทุกข์เกิดจากเหตุปัจจัยที่เราสามารถเปลี่ยนแปลงได้ 3. การสร้างความสัมพันธ์ในสังคม ตระหนักถึงความสัมพันธ์ที่พึ่งพาอาศัยกันของคนในสังคม เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ (สุชีพร ปุณฺณานุภาพ, 2525: 78)

ปฏิจจสมุปบาทจึงเป็นหลักธรรมที่ไม่เพียงอธิบายความจริงของชีวิต แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งในด้านจิตใจและสังคม

### 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

การพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ กระบวนการที่มุ่งปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลหรือกลุ่มคนในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ สังคม หรือเศรษฐกิจ โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข สมดุล และยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคลและสังคม องค์ประกอบหลักของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ได้แก่

1. ด้านสุขภาพ (Physical Health) การดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงและปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่ดี และการมีสุขภาพจิตที่ดีไปด้วย เพราะร่างกายที่แข็งแรงส่งผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้น (Seligman, M. E. P., 2011: 29.)

2. ด้านจิตใจ (Mental Health) การพัฒนาความแข็งแกร่งทางจิตใจ เช่น การจัดการกับความเครียด การพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาหรือการรับมือกับอุปสรรคในชีวิต รวมถึงการฝึกฝนทักษะทางอารมณ์ เช่น การมีสติ การทำสมาธิ และการฝึกการคิดในแง่บวก (Ryff, C. D., & Singer, B. H., 1998: 28.)

3. ด้านสังคม (Social Well-being) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว ชุมชน และสังคม การมีสื่อสารที่ดีและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขและสร้างสรรค์

4. ด้านเศรษฐกิจ (Economic Well-being) การมีฐานะการเงินที่มั่นคงและสามารถจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้าง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจทั้งในระดับบุคคลและครอบครัว

5. ด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being) การพัฒนาความเข้าใจในชีวิตและการค้นหาความหมายของการดำรงชีวิต ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับศาสนา ปรัชญาชีวิต หรือการมีคุณค่าทางจิตใจที่ช่วยให้มีความสุขและความสงบในใจ (World Health Organization (WHO), 2006: 115.)

การพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงเป็นกระบวนการที่ไม่เพียงแต่การพัฒนาสุขภาพร่างกายหรือการมีฐานะการเงินที่ดี แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขภายในใจและการมีความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ซึ่งทั้งหมดนี้มีส่วนช่วยให้ชีวิตมีความสุขสมดุลและยั่งยืนในระยะยาว



วิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิต 1. การมีเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนและเป็นไปตามค่านิยมที่เราถือปฏิบัติ 2. การจัดการกับความเครียดและอารมณ์ในชีวิตประจำวัน 3. การฝึกฝนทักษะในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ 4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและสังคม 5. การรักษาสมาคมระหว่างงานและการพักผ่อน 5. การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในชีวิต (Diener, E., & Seligman, M. E. P., 2004: 241.)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายามในการปรับตัว แต่เมื่อดำเนินการอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ จะส่งผลให้บุคคลมีชีวิตที่มีความสุขและมีความพึงพอใจในทุกด้านของชีวิต

#### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมุปบาทกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

หลักปัจจัยสมุปบาท (Dependent Origination) ในพระพุทธศาสนาเป็นคำสอนที่อธิบายถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุปัจจัยของการเกิดขึ้นและดับไปของทุกขในชาตินมนุษย์ โดยชี้ให้เห็นว่าทุกสิ่งในชีวิตไม่ได้เกิดขึ้นลอยๆ แต่เป็นผลมาจากเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกันอย่างซับซ้อน การนำหลักปัจจัยสมุปบาทมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์ดังนี้

1. การตระหนักถึงเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดทุกข์ หลักปัจจัยสมุปบาทช่วยให้บุคคลเข้าใจว่าความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิตไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นผลมาจากเหตุปัจจัย เช่น อวิชชา (ความไม่รู้) ตัณหา (ความอยาก) และอุปาทาน (การยึดมั่น) เมื่อเข้าใจถึงต้นเหตุของทุกข์ บุคคลสามารถเริ่มต้นแก้ไขปัญหาชีวิตได้อย่างถูกต้อง ตัวอย่าง การเข้าใจว่า "ความเครียด" เกิดจากความยึดติดในผลลัพธ์ของการทำงาน สามารถช่วยให้บุคคลลดความกังวลและหาวิธีจัดการกับงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาสติและปัญญาเพื่อเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต การปฏิบัติตามหลักปัจจัยสมุปบาทเน้นการมีสติรู้ตัวในปัจจุบัน เพื่อสังเกตเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดทุกข์และหยุดวงจรของมัน บุคคลสามารถใช้สติและปัญญาในการตัดสินใจดำเนินชีวิตอย่างสมดุล ตัวอย่าง การฝึกสมาธิและการพิจารณาธรรมตามหลักอริยมรรค ช่วยให้บุคคลมองเห็นความจริงของชีวิต ลดการยึดมั่น และพัฒนาจิตใจที่สงบสุข

3. การลดละตัณหาและสร้างความสุขอย่างยั่งยืน หลักปัจจัยสมุปบาทชี้ให้เห็นว่า การยึดมั่นในความอยากและความไม่รู้เป็นสาเหตุหลักของทุกข์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีต้องอาศัยการลดละความยึดติดในสิ่งที่ไม่จำเป็น และพัฒนาความสุขจากภายใน เช่น ความเมตตา ความพอเพียง และความพึงพอใจในสิ่งที่มี ตัวอย่าง การปรับวิถีชีวิตให้ยอมรับความเปลี่ยนแปลงของชีวิต ช่วยลดความทุกข์จากการสูญเสียหรือการเปลี่ยนแปลง

4. การพัฒนาความสัมพันธ์ในสังคม ปัจจัยสมุปบาทเน้นถึงการพึ่งพาอาศัยกันของเหตุปัจจัยต่าง ๆ เช่นเดียวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ไม่สามารถทำได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีในสังคม ตัวอย่าง การใช้หลักธรรม เช่น สัมมาวาจา (การพูดที่ดี) และสัมมากรรม (การกระทำที่ดี) เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวและชุมชน

5. การพัฒนาจิตวิญญาณและการบรรลุเป้าหมายชีวิต หลักปัจจัยสมุปบาทช่วยให้บุคคลเข้าใจถึงธรรมชาติของชีวิตและมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดคือการหลุดพ้นจากทุกข์ (นิพพาน) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในเชิงจิตวิญญาณจึงเป็นการเดินทางไปสู่ความสุขที่ยั่งยืนและปราศจากความทุกข์ ตัวอย่าง การพัฒนาความเมตตาและกรุณาต่อผู้อื่น ช่วยให้บุคคลลดความยึดติดในตนเองและสร้างความสุขที่ลึกซึ้ง (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2525: 84)



สรุปได้ว่า หลักปฏิจจนุสบาทเป็นแนวทางที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจธรรมชาติของชีวิตและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตได้อย่างมีระบบ การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักนี้จึงไม่เพียงแต่การแก้ปัญหาในปัจจุบัน แต่ยังเป็นการสร้างชีวิตที่สมดุล มีความสุข และยั่งยืนในระยะยาว

## 5. แนวทางการใช้หลักปฏิจจนุสบาทกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

หลักปฏิจจนุสบาท (Dependent Origination) เป็นหลักธรรมที่อธิบายถึงการเกิดขึ้นและดับไปของทุกขในลักษณะเหตุปัจจัยที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ การนำหลักปฏิจจนุสบาทมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อสร้างความสุข ความสมดุล และความยั่งยืนในชีวิตประจำวัน โดยมีแนวทางดังนี้

1. การพัฒนาสติและการรู้เท่าทันเหตุปัจจัย ฝึกการมีสติ (Mindfulness) เพื่อสังเกตและตระหนักถึงเหตุปัจจัยที่นำไปสู่ความทุกข์หรือความสุข พิจารณาว่าพฤติกรรมหรือความคิดใดเป็นต้นเหตุของปัญหา เช่น ความโกรธ ความอยาก หรือความยึดมั่น ใช้สติในการแก้ปัญหา โดยลดหรือหลีกเลี่ยงเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดทุกข์ ตัวอย่าง หากเกิดความเครียดจากการทำงาน การใช้สติจะช่วยให้มองเห็นว่าความคาดหวังที่สูงเกินไปอาจเป็นต้นเหตุ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดหรือพฤติกรรมเพื่อลดความเครียด

2. การลดละตัณหาและการพัฒนาความพอเพียง ตระหนักถึงบทบาทของตัณหา (ความอยาก) ที่เป็นต้นเหตุของทุกข์ เช่น ความอยากได้ อยากมี หรืออยากเป็น ฝึกการลดความยึดติดในสิ่งต่าง ๆ และพัฒนาความพอเพียงในชีวิต มองหาความสุขจากภายใน เช่น การทำสมาธิ การช่วยเหลือผู้อื่น หรือการทำสิ่งที่มีคุณค่า ตัวอย่าง การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการลดความฟุ้งเฟ้อและเน้นการใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย จะช่วยลดความกดดันทางเศรษฐกิจและสร้างความสุขที่แท้จริง

3. การปรับปรุงความสัมพันธ์ในสังคม เข้าใจหลักปฏิจจนุสบาทว่า "เหตุปัจจัยเชื่อมโยงกัน" สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของคนในสังคม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีโดยใช้หลักสัมมาวาจา (การพูดที่ดี) และสัมมากรรมันตะ (การกระทำที่ดี) ลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือในชุมชน ตัวอย่าง การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีปัญหา ไม่เพียงช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่น แต่ยังมีผลดีต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

4. การพัฒนาจิตใจด้วยการปฏิบัติธรรม ฝึกสมาธิและการพิจารณาธรรม เพื่อสร้างจิตใจที่สงบและมีปัญญา นำหลักปฏิจจนุสบาทมาใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การพิจารณาวงจรของความทุกข์ (เช่น อวิชชา → ตัณหา → ทุกข์) และการแก้ไขวงจรนี้ด้วยปัญญา ใช้หลักอริยมรรคมีองค์แปดเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ตัวอย่าง การปฏิบัติสมาธิและวิปัสสนาอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เราสามารถรับมือกับปัญหาในชีวิตได้อย่างสงบและมีสติ

5. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติทางจิตวิญญาณ ใช้หลักปฏิจจนุสบาทเพื่อมองเห็นธรรมชาติของชีวิตว่า "ทุกสิ่งเป็นไปตามเหตุปัจจัย" พัฒนาความเข้าใจในธรรมชาติของความเปลี่ยนแปลง (อนิจจัง) และลดความยึดมั่นในตัวตน (อนัตตา) มุ่งสู่เป้าหมายชีวิตที่สูงขึ้น เช่น การบรรลุความสุขภายในที่ปราศจากความทุกข์ ตัวอย่าง การเรียนรู้และยอมรับความไม่เที่ยงของชีวิต ช่วยลดความทุกข์จากการสูญเสียและสร้างความสุขจากการใช้ชีวิตในปัจจุบัน

สรุปได้ว่า แนวทางการใช้หลักปฏิจจนุสบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นการนำธรรมะมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความสมดุลในชีวิต ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ การเข้าใจและ



ปรับเปลี่ยนเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดทุกข์ รวมถึงการสร้างเหตุปัจจัยที่ดี จะช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

## 6. สรุป

ปัจจุสมุปบาท (Dependent Origination) เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนา ที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง โดยมีความหมายว่า "การเกิดขึ้นโดยอาศัยเหตุปัจจัย" ประกอบด้วยวงจร 12 ข้อ ได้แก่ อวิชชา, สังขาร, วิญญาณ, นามรูป, สฬายตนะ, ผัสสะ, เวทนา, ตัณหา, อุปาทาน, ภพ,ชาติ, และชรา-มรณะ ซึ่งแสดงถึงการเกิดขึ้นและดับไปของทุกขในชีวิต แนวคิดสำคัญ ทุกสิ่งมีเหตุและผลเชื่อมโยงกัน การดับทุกข์ทำได้โดยการตัดวงจร เช่น ลดละอวิชชาและตัณหา ปฏิจจุสมุปบาทช่วยอธิบายความจริงของชีวิตและวิธีการแก้ปัญหา มีประโยชน์ ในการเข้าใจธรรมชาติของชีวิตและความไม่เที่ยง ช่วยให้ดำเนินชีวิตด้วยสติและปัญญา เป็นแนวทางในการลดละทุกข์และพัฒนาจิตใจ

การพัฒนาคุณภาพชีวิต คือกระบวนการปรับปรุงชีวิตในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ เพื่อความสมดุลและยั่งยืน องค์ประกอบหลัก สุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จิตวิญญาณและความหมายของชีวิต วิธีการพัฒนา คือ ตั้งเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน จัดการความเครียดและอารมณ์ ฝึกการแก้ปัญหาและตัดสินใจ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี รักษาสมดุลระหว่างงานและการพักผ่อน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจุสมุปบาทกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตระหนักถึงเหตุปัจจัย ปฏิจจุสมุปบาทช่วยให้เข้าใจเหตุของทุกข์และวิธีการลดทุกข์ เช่น ลดอวิชชาและตัณหา ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ใช้หลักเหตุและผลเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมและการตัดสินใจในชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ การฝึกสติและการดำเนินชีวิตด้วยปัญญาตามหลักปัจจุสมุปบาท ช่วยสร้างชีวิตที่สมดุลและมีความสุข ปฏิจจุสมุปบาทเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เข้าใจความทุกข์และการดับทุกข์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน

## 7. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2547). *ปัจจุสมุปบาท: ธรรมชาติของทุกข์และการดับทุกข์*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

พุทธทาสภิกขุ. (2535). *ปัจจุสมุปบาท. หัวใจพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวณณภูมิ.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,

วสิน อินทสระ. (2553). *ธรรมะจากพระโอษฐ์*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2561). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2525). *หลักพุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



## ภาษาอังกฤษ

- Bhikkhu Bodhi. (2000). *The Connected Discourses of the Buddha: A New Translation of the Samyutta Nikaya*. Boston: Wisdom Publications.
- Buddhadasa Bhikkhu. (2535). *Paticcasamuppada: The heart of Buddhism*. Bangkok: Suwannaphumi Printing House.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). *Beyond money: Toward an economy of well-being*. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31.
- Inthasara W. (2553). *Dhamma from the mouth of the Buddha*. Bangkok: Dhammasabha.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (2539). *Thai Tripitaka. Mahachulalongkornrajavidyalaya Edition*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya Printing House,
- Phra Thammapiṭaka (P.A. Payutto). (2547). *Paticcasamuppada: The nature of suffering and the cessation of suffering*. Bangkok: Buddhadhamma Foundation.
- Punyanuphap S. (2525). *Principles of Buddhism*. Bangkok: Mahamakut Buddhist University Printing House.
- Rhys Davids, T.W., & Stede, W. (1925.) *The Pali Text Society's Pali-English Dictionary*. Oxford: The Pali Text Society.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1998). *The contours of positive human health*. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
- Somdejphrabuddhakosajarn (P.A. Payutto). (2561). *Buddhism, revised and expanded edition*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- World Health Organization (WHO). (2006). *Constitution of the World Health Organization*. Geneva: World Health Organization.

# กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยและเผด็จการ Political Interest Groups in Democracies and Dictatorships

พระครูปริยัติมงคลบัณฑิต

Phrakhrupariyatmongkhonbudit

พระมหาอนนท์ อคคปญโญ

PhramahaArnon Akkapanyo

พระมหาสถิตย์ สุทธิมน

PhramahaSathit Sutemano

วิทยาลัยสงฆ์เลย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Loei Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Email: arnontipsing@gmail.com

(Received: March 5, 2025/ Revisec: April 24, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีเนื้อหาสาระที่กล่าวถึงประเด็นกลุ่มผลประโยชน์ต่อการเมืองในระบอบประชาธิปไตยและเผด็จการ กลุ่มผลประโยชน์เป็นการรวมตัวจากกลุ่มสาขาอาชีพเดียวกัน โดยมีเหตุผลทางเศรษฐกิจหรือทางการเมือง เมื่อมีจำนวนเพิ่มขึ้นก็จะมีอิทธิพลและอำนาจการต่อรอง หรือปกป้องผลประโยชน์ภายในกลุ่ม และผลประโยชน์นอกกลุ่มที่เป็นสาธารณะด้วยวิธีการต่างๆ เป้าหมายสุดท้ายคือการมีอิทธิพลเหนือนโยบายสาธารณะ กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองเกิดจากอุดมการณ์และนโยบายที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของกลุ่มตน และเสนอตนเพื่อก้าวสู่อำนาจรัฐ การก้าวข้ามผลประโยชน์เฉพาะตนสู่อุดมการณ์อันเป็นสาธารณชนจะต้องสลัดตัวตนที่แฝงตัวในผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ให้คงอยู่เพียงตัวตนทางการเมืองซึ่งมีความเป็นสากลกว่ากลุ่ม

บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ในระบอบประชาธิปไตย คือ การเป็นสถาบันทางการเมืองที่สำคัญต่อเสถียรภาพและการพัฒนาของระบอบประชาธิปไตย การเป็นช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนอกรัฐสภา การเป็นเครื่องบ่งชี้ความต้องการของประชาชนและเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับรัฐบาล การมีเสรีภาพในการจัดตั้งและดำเนินกิจกรรมทางการเมือง การใช้ช่องทางหลากหลายในการแสดงความคิดเห็นและผลักดันนโยบาย และการมีบทบาทในการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจรัฐบทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ในระบอบเผด็จการ คือ การถูกจำกัดและควบคุมโดยรัฐบาล

คำสำคัญ: กลุ่มผลประโยชน์; ประชาธิปไตย; เผด็จการ



## Abstract

This article discusses the issue of interest groups in politics in democratic and dictatorship regimes. Interest groups are political institutions that are very important to the stability and development of the political system in a democracy because interest groups are another organization that allows people to participate in policy-making by demanding benefits. Interest groups are “the gathering of individuals to become members of a group, each of whom has a common background in this study, which is the basic occupation (merchant, businessman) with goals and objectives to operate to create collective benefits that members agree on. The implementation of activities must be related to or related to government policies and some part of the political system. Interest groups depend on the political system of each country. In a dictatorship, interest groups have a limited role, often being only tools of the ruler rather than representatives of the people. They may also be controlled or blocked because they are seen as a threat to the stability of power.

In a democracy, interest groups are very important because their rights, freedoms, and equality allow for group formation and a balance of power. These groups can negotiate with the government and play a role in supporting democracy, including creating benefits for society as a whole.

**Keywords:** Interest groups; Democracy; Dictatorship



## 1. บทนำ

กลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group) เป็นสถาบันทางการเมืองมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเสถียรภาพและพัฒนาของระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตย เพราะกลุ่มผลประโยชน์เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนในการกำหนดนโยบาย (Policy Making) ด้วยวิธีการเรียกร้องผลประโยชน์ (Interest Articulation) นอกธรรมาภิบาล ดังคำกล่าวที่ว่า หากไม่มีกลุ่มผลประโยชน์แล้วไซ้ ก็จะไม่มียุทธศาสตร์ใดเลยที่ถือได้ว่าเป็นรัฐบาลประชาธิปไตย กลุ่มผลประโยชน์ในระบอบประชาธิปไตยทำหน้าที่เป็นเครื่องบ่งชี้อย่างต่อเนื่อง (continuous mandate) แก่รัฐบาล และถือเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญของรัฐบาลในการกำหนดนโยบายให้สอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน (จักษ์ พันธ์ชูเพชร, 2545: 173)

ในระบอบประชาธิปไตย กลุ่มผลประโยชน์มีเสรีภาพในการจัดตั้งและดำเนินกิจกรรมทางการเมืองสามารถใช้ช่องทางต่างๆ ในการแสดงความคิดเห็นและผลักดันนโยบายที่ตนสนับสนุน เช่น การรณรงค์ การล็อบบี้ การให้ข้อมูลแก่สาธารณะ และการสนับสนุนทางการเงินแก่พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์มีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจรัฐ โดยเป็นตัวแทนของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในสังคม (Almond, 1956)

ในระบอบเผด็จการ บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ถูกจำกัดอย่างมาก รัฐบาลมักควบคุมหรือแทรกแซงการดำเนินงานของกลุ่มผลประโยชน์ และอนุญาตให้เฉพาะกลุ่มที่สนับสนุนรัฐบาลเท่านั้นที่สามารถดำเนินกิจกรรมได้ กลุ่มผลประโยชน์ในระบอบเผด็จการมักใช้ช่องทางที่ไม่เป็นทางการในการเข้าถึงผู้มีอำนาจ เช่น การติดต่อส่วนตัว หรือการให้สินบน (Linz, 2000)

โดยบทความนี้จะนำเสนอข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองในระบอบการปกครองที่แตกต่างกัน เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจถึงบทบาทและลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มผลประโยชน์ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

## 2. ความหมายของกลุ่มผลประโยชน์

"กลุ่มผลประโยชน์" เป็นแนวคิดที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลากหลายมุมมอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความซับซ้อนและหลากหลายของปรากฏการณ์นี้ในสังคมการเมือง โดยทั่วไปแล้ว ความหมายของ "กลุ่มผลประโยชน์" ได้มีนักปราชญ์หลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

1. กลุ่มผลประโยชน์ หมายถึง กลุ่มใด ๆ ที่ต้องการประโยชน์ของตน หรือต้องการที่จะขยายผลประโยชน์ที่มีอยู่แล้วให้กว้างขวางออกไป หรือปรารถนาที่จะหาหลักประกันให้กับผลประโยชน์ของตน หรือประสงค์จะให้มีการสนับสนุนเพิ่มพูนประโยชน์ของตนให้มากยิ่งขึ้น

2. กลุ่มผลประโยชน์ คือ กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันโดยสมัครใจ เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้นโยบายสาธารณะหรือการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าของสังคม เป็นไปในทิศทางที่ตนต้องการ ตามความหมายนี้ กลุ่มผลประโยชน์อาจมีชื่อต่างๆ กันได้ เช่น กลุ่มอิทธิพล (Pressure Groups) กลุ่มพลังการเมืองหรือกลุ่มพลัง เป็นต้น

3. กลุ่มผลประโยชน์ คือ กลุ่มที่มีความคิดเห็นในนโยบายพื้นฐานชีวิตฐานะในสังคมเชื้อชาติ ฯลฯ ที่เหมือนกัน หรือคล้ายกันมารวมกัน เพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งในทางเศรษฐกิจการเมืองและสังคมจากนานาทัศนะเกี่ยวกับความหมายของกลุ่มผลประโยชน์ข้างต้นนั้นพอที่จะสรุปได้ว่ากลุ่มผลประโยชน์คือ



บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีแนวความคิดเห็น นโยบายและพื้นฐานชีวิต เช่น ฐานะ อาชีพ เชื้อชาติ ศาสนา ผิวพรรณที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกันรวมกันขึ้นเพื่อรักษาผลประโยชน์และแสวงหาผลประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ และสังคมวัฒนธรรมให้แก่แต่ละกลุ่มของตน (ชียอนันต์ สมุทวณิช, 2539: 55-57)

มนตรี เจนวิทย์การ (2528: 1) ให้ความหมายกลุ่มผลประโยชน์ว่า เป็นการรวมกลุ่มหรือจัดตั้งกลุ่ม ของบุคคลในอาชีพต่าง ๆ เพื่อดำเนินการรักษาหรือแสวงหาผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือเพื่อบรรลุจุดหมายปลายทางบางอย่างของกลุ่มผ่านสถาบันทางการเมืองและทางราชการโดยพยายามมีอิทธิพลเหนือกระบวนการตัดสินใจ หรือการวางนโยบายของสถาบันรัฐ โดยคำว่า กลุ่ม ผลประโยชน์และกลุ่มอิทธิพลจะใช้ในความหมายเดียวกันเป็นส่วนใหญ่

สมพงษ์ ชูมาก (2517: 8) กล่าวว่า กลุ่มผลประโยชน์หมายถึง กลุ่มต่างๆ ในสังคม เช่น กลุ่มกรรมกร กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มชาวนา สมาคมและกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งกลุ่มเหล่านี้จะมีบทบาทในการบีบ บังคับทางการเมืองต่อฝ่ายปกครองมากบ้างน้อยบ้าง ตามแต่ลักษณะกลุ่มและสถานการณ์ทางการเมือง

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2527: 88) กล่าวว่า กลุ่มผลประโยชน์ คือ กลุ่มพลเมืองที่มารวมตัวกันด้วยความสมัครใจ เพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อให้เกิดผลต่อนโยบายของรัฐ เช่น เปลี่ยนแปลง ล้มเลิกหรือดำรงรักษาไว้ซึ่งนโยบายอันเป็นประโยชน์แก่กลุ่มไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มผลประโยชน์เกิดจากบุคคลที่มีแนวความคิดเห็น พื้นฐานชีวิต หรือสถานะทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน รวมตัวกันเพื่อผลักดันนโยบายสาธารณะหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของรัฐ มอนตรี เจนวิทย์การ ระบุว่ากลุ่มผลประโยชน์พยายามมีอิทธิพลเหนือกระบวนการตัดสินใจทางการเมือง ขณะที่สมพงษ์ ชูมาก ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของกลุ่มในสังคม เช่น กลุ่มกรรมกรหรือชาวนา ที่สามารถกดดันฝ่ายปกครองได้ตามสถานการณ์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ เน้นว่ากลุ่มผลประโยชน์มารวมตัวกันโดยสมัครใจเพื่อเปลี่ยนแปลง ดำรงรักษา หรือยกเลิกนโยบายของรัฐให้เป็นไปตามผลประโยชน์ของกลุ่มตน ดังนั้น กลุ่มผลประโยชน์จึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของนโยบายและการปกครองของรัฐ

### 3. ที่มาของกลุ่มผลประโยชน์

ที่มาของกลุ่มผลประโยชน์นั้นมีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจหลายประการ โดยสามารถสรุปประเด็นหลักๆ ได้ดังนี้

กลุ่มเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์และสังคม ในด้านธรรมชาติของมนุษย์นั้น มนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุ เบื้องต้นของการรวมกลุ่มของมนุษย์นั้นมักจะเป็นการรวมกันโดยอาศัยความผูกพันทางครอบครัว เครือญาติและความใกล้ชิดส่วนบุคคลเป็นหลัก กลุ่มที่ก่อเกิดจากความผูกพันในลักษณะเครือญาติและใกล้ชิดส่วนตัวนี้ ถือว่าเป็นกลุ่มเบื้องต้น หรือที่เรียกกันว่า กลุ่มปฐมภูมิ (Primary Group) ลักษณะการเกิดและบทบาทของกลุ่มประเภทนี้นอกจากเป็นการรับใช้มนุษย์ในด้านธรรมชาติแล้ว กลุ่มปฐมภูมียังมีบทบาทและอิทธิพลในสังคมสมัยดั้งเดิม ที่เป็นสังคมบุพการและสังคมเกษตรกรรมยุคต้น ทั้งนี้เพราะในสังคมเช่นนั้น การแบ่งงานกันทำและการแจกจ่ายผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจไม่สลับซับซ้อนมากนัก

เมื่อสังคมได้ก้าวมาเป็นสังคมสมัยใหม่มากขึ้น โครงสร้างทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองมีลักษณะซับซ้อนมากขึ้น มีความหลากหลายในผลประโยชน์และความขัดแย้งในผลประโยชน์และแนวคิดต่างๆ



มากขึ้น อันเนื่องจากการแบ่งงานและการขัดแย้งต่อสู้แข่งขันกันในทางเศรษฐกิจการเมืองของมนุษย์ได้ขยายตัว และรุนแรงมากขึ้น ทำให้เกิดความจำเป็นในการจัดตั้งกลุ่มในระดับสูงกว่ากลุ่มปฐมภูมิที่มีอยู่ในพื้นฐานทางธรรมชาติเดิมของมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อใช้พลังกลุ่ม (Group Effort) ที่จัดตั้งขึ้นมาใหม่นั้น เป็นกำลังในการปกป้อง ต่อรอง และแสวงหาผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจและการเมืองตามวัตถุประสงค์ร่วมกัน กลุ่มที่เกิดขึ้นในสังคมสมัยใหม่ที่มีโครงสร้างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมสลับซับซ้อนนี้ เป็นกลุ่มที่ยกระดับจากกลุ่มเบื้องต้น โดยเรียกว่ากลุ่มทุติยภูมิ (Secondary Group) ซึ่งทางกลุ่มผลประโยชน์และองค์การทั้งหลายในสังคมสมัยใหม่ต่าง ก็เป็นกลุ่มทางสังคมประเภทกลุ่มทุติยภูมิ ที่มุ่งใช้พลังกลุ่มในการปกป้องและแสวงหาประโยชน์และหรือ อุดมการณ์บางอย่างร่วมกัน

เมื่อกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มกดดันมีลักษณะเป็นกลุ่มประเภททุติยภูมิ ที่เกิดขึ้นภายใต้เงื่อนไข ความสลับซับซ้อนของสังคมสมัยใหม่ ดังนั้น การก่อเกิดและบทบาทของกลุ่มทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพจึง ขึ้นอยู่กับพัฒนาการของสังคมที่ก้าวมาเป็นสังคมสมัยใหม่มากขึ้นเพียงใดหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ปริมาณ และคุณภาพของกลุ่มนั้น ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาทางเศรษฐกิจการเมืองของสังคมนั้นๆนอกจากนั้น พื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมที่มีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนช่วยคุณต่อการรวมตัวของกลุ่มภายใต้เงื่อนไขการยึดหลัก ผลประโยชน์ร่วมและหรืออุดมการณ์ร่วมก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการจัดตั้งกลุ่มและบทบาทของกลุ่ม กล่าวคือ ท่าพื้นฐานทางวัฒนธรรมยังเป็นเรื่องของการเกาะติดอยู่กับแนวคิดด้านบุคคลและความสัมพันธ์ ส่วนตัวบุคคลเป็นอย่างมาก โอกาสการเกิดกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มกดดันรวมทั้งบทบาทของกลุ่มจะมีน้อย ทั้งนี้เพราะกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มกดดัน มีหลักการจัดตั้งที่ผลประโยชน์ร่วม และหรืออุดมการณ์ร่วมกัน คราวอิงระบบเครือญาติหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล อันเป็นลักษณะของกลุ่มปฐมภูมิ (คณาจารย์ มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, , 2559: 216-217)

#### 4. ลักษณะกลุ่มผลประโยชน์

ลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์มีความหลากหลายและซับซ้อน โดยสามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ ได้ดังนี้

1. เป็นกลุ่มรวมผลประโยชน์ของบุคคลในสังคมเข้าด้วยกัน
2. บุคคลที่เข้ามาร่วมกันนั้นจะต้องมีทัศนะร่วมกันโดยไม่ใช่มีทรัพย์สิน รายได้หรือ วัตถุประสงค์อื่น ๆ
3. รวมกันเพื่อที่จะได้มีอิทธิพลผลักดันในการที่จะให้สังคมยอมรับหรือยอมตาม ความคิดหรือ ความต้องการของกลุ่ม จนกระทั่งผู้มีอำนาจแห่งรัฐยอมออกกฎหมายหรือข้อบังคับ เพื่อความต้องการของกลุ่ม
4. ไม่ได้มุ่งหวังที่จะได้ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ แต่มุ่งหวังที่จะมีอิทธิพลต่อการวางนโยบาย ของทางราชการ และไม่รับผิดชอบต่อการวางนโยบายทางการเมือง
5. บุคคลที่เข้าร่วมกันมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในอันที่จะทำให้ความต้องการของตนกลายเป็น ความต้องการของสังคมกล่าวโดย (อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล, 2567 : 335-344)

สรุปได้ว่า ลักษณะกลุ่มผลประโยชน์นี้มักใช้วิธีการสร้างอิทธิพลแบบหลังฉาก อยู่ในห้องลับๆ ไม่โปร่งใส ตรวจสอบยากไม่เป็นที่รับรู้ของผู้คนโดยทั่วไป ไม่มีใครรู้ว่าใครพูดกับใครด้วยเรื่องอะไร ซึ่งอาจเป็น อำนาจที่ขาดความรับผิดชอบ เป็นต้น



## 5. ความสำคัญของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มอิทธิพลต่อการเมือง

กลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มอิทธิพลมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเมือง โดยเป็นตัวแทนของความ ต้องการที่หลากหลายในสังคม และมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะ กลุ่มเหล่านี้เป็นช่องทางให้ ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองนอกเหนือจากการเลือกตั้ง และเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับรัฐบาลในการ ตัดสินใจ กลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มอิทธิพลจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเมืองและสังคม ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทิศทางที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

จุมพล หนิมพานิช ได้อธิบายความสำคัญของกลุ่มผลประโยชน์ต่อการเมืองไว้ว่า กลุ่มผลประโยชน์ เป็นกลุ่มการเมืองที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลที่มีวัตถุประสงค์ ทัศนคติ และผลประโยชน์ร่วมกัน มารวมตัวกัน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยผ่านกระบวนการทางการเมือง ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นได้ต้องมีการระดม ทรัพยากรเพื่อสร้างกำลัง และเพื่อใช้กำลังเพื่อมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะหรือนโยบายของ รัฐบาลการมารวมตัวของกลุ่มผลประโยชน์ตามความเป็นจริงแล้ว เพื่อต้องการมีอิทธิพลเหนือการวางหรือการ กำหนดนโยบายของรัฐบาล กลุ่มผลประโยชน์จะกลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองก็ต่อเมื่อมีการ เรียกร้องหรือมีการแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ ซึ่งการเรียกร้องหรือการแสดงออกซึ่งผลประโยชน์มักเป็น การ เรียกร้องหรือการแสดงออกซึ่งผลประโยชน์ต่อรัฐบาล ต่อกลไกของรัฐ ซึ่งในสังคมพหุนิยมการได้มาซึ่ง ผลประโยชน์ดังกล่าวมักจะเป็นผลมาจากการต่อสู้แข่งขันกับกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะได้มา จะได้มามาก หรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ ขนาดของกลุ่ม สถานภาพทางสังคม ความสามัคคี ของกลุ่ม และภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า กลุ่มผลประโยชน์เป็นกลุ่มการเมืองที่รวมตัวกันเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ผ่าน กระบวนการทางการเมือง โดยมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐ ความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับขนาด สถานภาพทางสังคม ความสามัคคี และภาวะผู้นำ

## 6. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มผลประโยชน์

แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มผลประโยชน์ (Interest Group) นั้นมีความหลากหลายและซับซ้อน โดย นักวิชาการได้ให้คำนิยามและแนวคิดที่แตกต่างกันไปตามมุมมองและบริบททางสังคมการเมือง

แนวความคิดเกี่ยวกับความจำเป็นและความสำคัญของกลุ่มชน ต่อระบอบประชาธิปไตยเป็น แนวความคิดหลักของทฤษฎีประชาธิปไตยพหุนิยม (Pluralist Democratic Theory) ซึ่งเชื่อว่าในสังคม สมัยใหม่ที่มีการแบ่งแยกแจกแจงโครงสร้างทางสังคมอันหลากหลายนั้น มีกลุ่มพลังกดดันและกลุ่ม ผลประโยชน์จำนวนมากทำหน้าที่เป็นตัวแทนพิทักษ์ผลประโยชน์ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคม และพร้อมเสมอที่จะใช้ อำนาจและอิทธิพลเพื่อต่อต้านการพยายามแทรกแซงของรัฐ กลุ่มพลังกดดันและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านี้จะ สร้างองค์กรขึ้นเป็นของตนเอง เพื่อประโยชน์ในการเรียกร้องความต้องการของกลุ่มต่อรัฐบาล ดังนั้นรัฐบาลจึง มีใช้แหล่งอำนาจเพียงแหล่งเดียวหรือเป็นสถาบันเพียงสถาบันเดียวที่มีอำนาจควบคุมชีวิตคนในสังคม รัฐบาลมี บทบาทเป็นกรรมการที่คอยทำหน้าที่กำหนดกติกาการแข่งขันระหว่างกลุ่มอย่างเสมอหน้ากันรัฐบาลซึ่งเป็น แหล่งอำนาจรัฐ เป็นผู้ใช้อำนาจรัฐและกลุ่มพลังต่าง ๆ ซึ่งต้องการสัมพันธ์กับอำนาจรัฐ จะต้องมีการที่ผ่อน คลายความขัดแย้งที่เกิดจากการแข่งขันเพื่อประโยชน์ (ทั้งของฝ่ายรัฐและของกลุ่มต่างๆ) เพื่อหลีกเลี่ยงหรือลด ระดับความขัดแย้งที่รุนแรงด้วยการรวมระบอบการต่อรองร่วมกัน (bargaining) และการปรับตัวให้เข้ากันโดย สันติวิธี (peaceful adjustment) บทบาทและนโยบายทางการเมืองของรัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยพหุ



นิยม จึงขึ้นอยู่กับการประสานประโยชน์ระหว่างกลุ่มพลังต่าง ๆ ที่มีความขัดแย้งกันแนวคิดดังกล่าวจึงมีสมมติฐานที่สำคัญ 3 ประการคือ

1. ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่มารวมตัวกันนั้น มีลักษณะที่สอดคล้องต้องกันอย่างเห็นได้ชัดเจนเป็นรูปธรรม

2. กลุ่มพลังกดดัน และกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ จะทำหน้าที่เป็นตัวแทนส่วนต่าง ๆ ของสังคมต่างกลุ่มต่างคอยถ่วงดุลซึ่งกันและกัน เป็นพลังที่คอยตรวจสอบทิศทางซึ่งกันและกัน เพื่อป้องกันมิให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีอำนาจและอิทธิพลมากเกินไป

3. บทบาทของรัฐบาล ได้แก่ การเปิดโอกาสให้พัฒนาการของการรวมตัวเพื่อความต้องการหรือผลประโยชน์ของชนในสังคมเกิดขึ้นได้ มิใช่ทำการปิดกั้น (ทั้งนี้หมายถึง การรวมตัวต่อสู้ภายในกติกาของการแข่งขันต่อรองอย่างสันติ และจะต้องเปิดโอกาสให้กลุ่มพลังกดดันและกลุ่มผลประโยชน์สามารถเข้าถึงรัฐบาลได้)

อย่างไรก็ดี กำเนิดของกลุ่มพลังงานและกลุ่มผลประโยชน์ที่หลากหลายย่อมเป็นผลผลิตของการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ซึ่งจัดว่าเป็นความจริงที่เกิดขึ้นและดำรงอยู่ ส่วนความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม และกลุ่มกับรัฐบาล จะเป็นอย่างไรนั้น เป็นอีกประเด็นหนึ่ง

ดังนั้น การรวมกลุ่มกับการยอมรับความสำคัญและบทบาทของกลุ่มโดยรัฐบาล หรือการยอมรับความสำคัญของกลุ่มหนึ่ง โดยอีกกลุ่มหนึ่งจะต้องร่วมกันอยู่ในสังคม จึงเป็นคนละประเด็น ปัญหาทางการเมืองที่นำไปสู่ความขัดแย้งรุนแรงระหว่าง รัฐ-กลุ่ม หรือระหว่าง กลุ่ม-กลุ่ม มีที่มาจากการปิดกั้นการก่อตัว บทบาทและการเคลื่อนไหวของกลุ่มพลังโดยรัฐ ; โดยกลุ่มพลังและ/หรือกลุ่มผลประโยชน์ที่มีอยู่ก่อนมีอำนาจและอิทธิพลเหนือกว่า โดยการที่รัฐบาลละเลยบทบาทในการรักษากติกาการแข่งขัน ตกลงต่อรอง ปรับตัวเข้าหากันอย่างสันติ

การยอมรับความจำเป็นและความสำคัญของกลุ่มในระบอบประชาธิปไตยเกิดจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของผู้นำ และกลุ่มพลังอำนาจเดิมที่มีอยู่ก่อนการเกิดขึ้นและการกระจายตัวของกลุ่มพลังที่ด้อยอำนาจและอิทธิพล

ในด้านความคิด การเปลี่ยนแปลงในทัศนคติที่สำคัญต่อบทบาทและความสำคัญของกลุ่มหลากหลาย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงจากการขาดความอดทนไปสู่การมีขันติธรรม จากการมีขันติธรรมไปสู่การยอมรับความคิดเห็นและผลประโยชน์ที่แตกต่างออกไป และจากการตีความแตกต่างดังกล่าวไปสู่ความเชื่อและการยอมรับว่า สังคมมิใช่เป็นสิ่งที่ทุกส่วนจะต้องมีลักษณะเป็นเอกภาพ (unity) แต่เป็นหลายส่วนที่แตกต่างกัน (diversity) ในแง่นี้ทัศนคติที่ว่า ความแตกต่างกันและความไม่เห็นพ้องต้องกัน เป็นอันตรายอย่างยิ่งต่อระบอบการเมืองจะต้องลดระดับลงด้วย (ธีรพล อินทรสืบ, 2541: 11-15)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีประชาธิปไตยพหุนิยมเน้นความสำคัญของกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มพลังกดดันในสังคมที่หลากหลาย โดยทำหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกและถ่วงดุลอำนาจรัฐ รัฐบาลทำหน้าที่เป็นกรรมการกำหนดกติกาการแข่งขันระหว่างกลุ่มอย่างเสมอภาค และต้องเปิดโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ มีส่วนร่วมทางการเมือง การแข่งขันระหว่างกลุ่มต้องดำเนินไปอย่างสันติผ่านกระบวนการต่อรองและปรับตัว แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า กลุ่มต่าง ๆ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ถ่วงดุลอำนาจกันเพื่อป้องกันการ



ครอบงำ และรัฐบาลต้องเปิดโอกาสให้กลุ่มเหล่านี้มีบทบาททางการเมือง การก่อตัวของกลุ่มพลังเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ความขัดแย้งรุนแรงเกิดจากการปิดกั้นโดยรัฐหรือกลุ่มที่มีอำนาจเหนือกว่า การยอมรับความหลากหลายเป็นหัวใจสำคัญของประชาธิปไตย โดยต้องเปลี่ยนจากการขาดขันติธรรมไปสู่การยอมรับความแตกต่างและมองว่าสังคมคือความหลากหลาย ไม่ใช่ความเป็นเอกภาพที่สมบูรณ์

## 7. ปัจจัยที่มีผลต่ออิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์

อิทธิพลที่ต่างกันของกลุ่มผลประโยชน์แต่ละกลุ่มมาจากปัจจัยดังต่อไปนี้คือ

1. คุณสมบัติของสมาชิก กลุ่มผลประโยชน์ที่สมาชิกประกอบไปด้วยคนที่มีการศึกษา มีความเชื่อ ค่านิยมและภูมิหลังร่วมกันสูง มีความผูกพันต่อกลุ่มอย่างแน่นแฟ้นหรือกลุ่มมีความเป็นเอกภาพสูง ย่อมมีพลังในการเคลื่อนไหวทางการเมืองสูงเช่นเดียวกัน ยิ่งจำนวนสมาชิกมีมากด้วยแล้ว ก็ยิ่งทำให้มีอิทธิพลสูงต่อการตัดสินใจของรัฐบาล

2. เงินทุน กลุ่มผลประโยชน์ที่มีเงินทุนมากย่อมมีความได้เปรียบ เพราะไม่เพียงง่าไปใช้จ่ายในการดำเนินงานปกติทั่วไปเท่านั้น แต่ยังสามารถใช้จ่ายในการโฆษณาประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารที่กลุ่มต้องการสื่อให้กับสาธารณะได้รับทราบ เพื่อที่จะได้รับแรงหนุนจากมติมหาชน เช่น วิชชุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์

3. ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นยินยอมทำงานด้วยความเต็มใจหรือจูงใจบุคคลอื่นให้คล้อยตามความคิดเห็นและการกระทำได้โดยง่าย ดังนั้น กลุ่มผลประโยชน์ที่ผู้นำมีภาวะผู้นำสูงย่อมสามารถสื่อสารและหว่านล้อมสาธารณชนให้สนับสนุนกลุ่ม ขณะเดียวกันย่อมสร้างความเป็นเอกภาพ สร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม เปิดโอกาสให้การผลักดันข้อเรียกร้อง ความต้องการของกลุ่มประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

4. สถานภาพทางสังคม สถานภาพทางสังคมของกลุ่มผลประโยชน์มีผลต่อภาพลักษณ์ และการเคลื่อนไหวเรียกร้องความต้องการของกลุ่ม กลุ่มผลประโยชน์ประเภทสมาชิกวิชาชีพมักจะได้รับคำยอมรับจากประชาชนว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติศักดิ์ศรีสถานภาพที่ดีในสังคม เช่น แพทย์สภา สภานายความ ทนต แพทย์สภา สภากายภาพบำบัด เพราะเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่ประชาชนเชื่อถือศรัทธา ดังนั้น สถานภาพทางสังคมของกลุ่มผลประโยชน์จึงสัมพันธ์กับศักยภาพในการเรียกร้องความต้องการหรือกดดันรัฐบาลหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจ

5. สภาพเศรษฐกิจและสังคม สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมีความสัมพันธ์ต่ออำนาจอิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ เช่น ประเทศที่เศรษฐกิจพึ่งพาอาศัยการส่งออกเป็นหลัก กลุ่มผลประโยชน์ด้านการส่งออกหรือเกี่ยวข้องกับการ (บุฆอรี ยีหมะ, 2554: 196)

สรุปได้ว่า อิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ได้แก่ คุณสมบัติของสมาชิก หากมีการศึกษาและเอกภาพสูงจะมีพลังมากขึ้น, เงินทุน ที่ช่วยสนับสนุนกิจกรรมและประชาสัมพันธ์, ภาวะผู้นำ ซึ่งช่วยสร้างความเข้มแข็งและดึงดูดการสนับสนุน, สถานภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อภาพลักษณ์และศักยภาพในการเรียกร้อง และ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ที่ส่งผลต่ออำนาจและอิทธิพลของกลุ่มในประเทศ



## 8. กลุ่มผลประโยชน์กับระบบพรรคการเมือง

กลุ่มผลประโยชน์นั้นเป็นที่ยอมรับในสังคมประชาธิปไตยอุตสาหกรรมว่า เป็นส่วนหนึ่งที่ขาดไม่ได้ในการพัฒนาการเมือง พฤติกรรมของกลุ่มผลประโยชน์จึงขึ้นอยู่กับลักษณะเงื่อนไขของระบบพรรคการเมือง ( Party Systems ) ความแตกต่างขั้นมูลฐานของหน้าที่ระหว่างพรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์คือพรรคจะเป็นผู้คัดเลือกแต่งตั้งผู้สมัครรับเลือกเพื่อตำแหน่งงานบริการสาธารณะ รับผิดชอบในการปกครองประเทศ ริเริ่มนโยบายและปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะ ส่วนในระยะที่ไม่ได้เป็นรัฐบาลก็ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของพลเมืองในรัฐสภา ให้ความรู้ทางด้านการเมืองแก่ประชาชนในทุกด้านและทุกสาขาซึ่งเป็นหน้าที่เฉพาะของพรรคการเมืองไม่ใช่หน้าที่ของกลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มผลประโยชน์จะเกี่ยวข้องก็แต่เพียงทางให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อปฏิบัติการบางอย่างเกี่ยวกับการเมืองที่พรรคการเมืองร้องขอ กลุ่มผลประโยชน์บางกลุ่มนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดอย่างมากกับพรรคการเมืองใหญ่ๆบางพรรค กลุ่มผลประโยชน์บางกลุ่มก็เป็นอิสระไม่ได้ขึ้นอยู่กับพรรคการเมือง หรือแม้แต่จะให้ความช่วยเหลือทางการเงิน หรือการประชาสัมพันธ์อื่นใดโดยมุ่งอยู่แต่เฉพาะการรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มอย่างแท้จริง

จะเห็นได้ว่าความเกี่ยวพันกันระหว่างกลุ่มผลประโยชน์กับพรรคการเมืองนั้นมีอยู่มากทั้งที่เป็นไปในลักษณะที่กลุ่มผลประโยชน์อยู่เหนือพรรคการเมือง พรรคการเมืองอยู่เหนือกลุ่มผลประโยชน์ และในลักษณะที่ต่างฝ่ายต่างไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพลของใคร นอกจากนั้นพรรคการเมืองยังต้องอาศัยกลุ่มผลประโยชน์บางกลุ่มในฐานะที่เป็นองค์การผนวก หรือแนวร่วมของพรรค ท้ายที่สุดกลุ่มผลประโยชน์นั้นได้เข้ามามีส่วนได้เสียและมีบทบาทในการกำหนดนโยบายสาธารณะของรัฐบาล หรือของผู้บริหารประเทศในหลายกรณีในฐานะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพใดอาชีพหนึ่งโดยเฉพาะ (วิทยา นภาศิริกุลกิจ และสุรพล ราชภัณฑารักษ์, 2537: 262)

จากการวิเคราะห์พบว่าพรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองในประเทศไทยต่างมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองจะแฝงตัวอยู่ในพรรคการเมืองต่างๆ ที่คอยทำหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ทางการเมืองและผลประโยชน์ด้านอื่นๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามปกป้องผลประโยชน์และรักษาผลประโยชน์ของกลุ่มตนเองในพรรคการเมืองนั้นๆ เช่นต่อรองตำแหน่งทางการเมืองหากพรรคการเมืองที่ตนสังกัดได้เป็นพรรครัฐบาล นอกจากนี้กลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองและพรรคการเมืองยังเป็นสื่อกลางระหว่างรัฐบาลกับประชาชน เป็นตัวกลางในการรวบรวมความต้องการของประชาชนแล้วนำเสนอต่อรัฐบาลในขณะเดียวกันก็นำนโยบายของรัฐบาลมาลงมือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง

## 9. กลุ่มผลประโยชน์ในระบบพรรคเดียว (รูปการปกครองเผด็จการ)

ในรัฐที่มีรูปการปกครองเผด็จการนั้น ระบบพรรคการเมืองจะปรากฏออกมาในลักษณะระบบพรรคเดียว (One – Party System) รัฐนั้นได้แก่ รัฐที่มีการปกครองตามอุดมการณ์ฟาสซิสต์และคอมมิวนิสต์ การรวมกันเป็นองค์การสูงสุดในรัฐเป็นองค์การเกี่ยวระหว่างพรรคและรัฐบาลในลักษณะยอดพีระมิดได้เริ่มขึ้นเป็นลักษณะที่ประชาชนต้องยอมรับ ยอมปฏิบัติตามที่พรรคจะกำหนดวิถีทางให้ รัฐจะเข้าควบคุมสื่อมวลชน จำกัดเสรีภาพในการแลกเปลี่ยนความคิด และโอกาสในการที่ประกอบกิจกรรมทางการเมืองโดยเสรี สำหรับกลุ่มผลประโยชน์นั้นจะเกิดได้ในสังคมที่มีการแข่งขันโดยเสรีตามลัทธิทุนนิยมคือเป็นสังคมประชาธิปไตย ในปัจจุบันที่มีระบบพรรคการเมืองพรรคเดียวคือ ประเทศสังคมนิยมทั้งหลาย เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน เวียดนาม ลาว เกาหลีเหนือ คิวบา เป็นต้น



ในบางครั้งสมาชิกของกลุ่มผลประโยชน์อาจจะได้รับเลือกตั้งเข้าสู่รัฐสภา ในทางกลับกันสมาชิกรัฐสภาอาจจะได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งกิตติมศักดิ์หรือที่ปรึกษาในคณะกรรมการบริหารของกลุ่มผลประโยชน์ จึงเป็นลักษณะที่กลุ่มผลประโยชน์และพรรคการเมืองมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด

ดังนั้นในระบบพรรคการเมืองนั้น กลุ่มผลประโยชน์ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในนโยบายสาธารณะโดยใช้อิทธิพลผ่านทางสมาชิกรัฐสภาผ่านทางคณะรัฐมนตรี ผ่านทางเจ้าหน้าที่บริหารชั้นสูงของรัฐและผ่านทางพรรคการเมือง (วิทยา นภาศิริกุลกิจ และสุรพล ราชภัณฑารักษ์, 2537: 263-264)

## 10. วิเคราะห์

ความหมายของกลุ่มผลประโยชน์ นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้หลากหลายมุมมอง สรุปได้ว่า เป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีความสนใจร่วมกันเพื่อรักษาและแสวงหาผลประโยชน์มีเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อนโยบายสาธารณะมีความหลากหลายในด้านพื้นฐานชีวิต สถานะทางสังคม อาชีพ เชื้อชาติ ศาสนา หรือความคิดเห็นทางการเมือง ใช้ช่องทางต่างๆ ในการดำเนินงาน เช่น การล็อบบี้ การรณรงค์ การให้ข้อมูล และการกดดันทางการเมือง

ที่มาของกลุ่มผลประโยชน์ เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ การรวมกลุ่มเป็นธรรมชาติของมนุษย์ในสังคมสมัยใหม่ที่มีความซับซ้อน กลุ่มผลประโยชน์เกิดขึ้นเพื่อปกป้องและแสวงหาผลประโยชน์การก่อเกิดและบทบาทของกลุ่มขึ้นอยู่กับพัฒนาการของสังคม พื้นฐานทางวัฒนธรรมก็มีส่วนสำคัญต่อการรวมตัวของกลุ่ม

ลักษณะของกลุ่มผลประโยชน์ มีความหลากหลายและซับซ้อน รวมผลประโยชน์ของบุคคลในสังคม สมาชิกมีที่คะแนนร่วมกัน มุ่งหวังที่จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายของรัฐ ไม่ได้มุ่งหวังตำแหน่งหน้าที่ทางราชการใช้วิธีการสร้างอิทธิพลแบบลับๆ ไม่โปร่งใส

ความสำคัญของกลุ่มผลประโยชน์ต่อการเมือง เป็นตัวแทนของความต้องการที่หลากหลายในสังคม

1. มีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายสาธารณะ เป็นช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง เป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับรัฐบาล ความสำเร็จของกลุ่มขึ้นอยู่กับขนาด สถานภาพทางสังคม ความสามัคคี และภาวะผู้นำ

2. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มผลประโยชน์ มีความหลากหลายและซับซ้อน ทฤษฎีประชาธิปไตยพหุนิยมเน้นความสำคัญของกลุ่มผลประโยชน์ในการถ่วงดุลอำนาจรัฐรัฐบาลมีบทบาทเป็นกรรมการกำหนดกติกา การแข่งขันระหว่างกลุ่ม การแข่งขันระหว่างกลุ่มต้องดำเนินไปอย่างสันติ ทการยอมรับความหลากหลายเป็นหัวใจสำคัญของประชาธิปไตย

3. บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ในระบบประชาธิปไตย กลุ่มผลประโยชน์เป็นสถาบันทางการเมืองที่สำคัญต่อเสถียรภาพและการพัฒนาของระบอบประชาธิปไตย เป็นช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนอกรัฐสภา เป็นเครื่องบ่งชี้ความต้องการของประชาชนและเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญสำหรับรัฐบาล มีเสรีภาพในการจัดตั้งและดำเนินกิจกรรมทางการเมืองใช้ช่องทางหลากหลายในการแสดงความคิดเห็นและผลักดันนโยบาย มีบทบาทในการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจรัฐ

บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ในระบบเผด็จการ บทบาทถูกจำกัดและควบคุมโดยรัฐบาล อนุญาตให้เฉพาะกลุ่มที่สนับสนุนรัฐบาลดำเนินกิจกรรมได้ ใช้ช่องทางที่ไม่เป็นทางการในการเข้าถึงผู้มีอำนาจ



## 11. สรุป

กลุ่มผลประโยชน์ กลุ่มผลประโยชน์เป็นการรวมตัวจากกลุ่มสาขาอาชีพเดียวกัน โดยพฤติกรรมแล้วมารวมตัวกันด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจ หรือด้วยเหตุผลทางการเมือง เมื่อมีจำนวนเพิ่มขึ้นก็จะมีอิทธิพลและอำนาจการต่อรอง หรือปกป้องผลประโยชน์ภายในกลุ่มและผลประโยชน์นอกกลุ่มที่เป็นสาธารณะด้วยก็ได้ โดยวิธีการต่างๆ แบบจะแยกไม่ออกในลักษณะปกปิดผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มแต่เปิดเผยส่วนที่เป็นสาธารณะ แต่เป้าหมายสุดท้ายคือการมีอิทธิพลเหนือนโยบายสาธารณะ “เมื่อใดก็ตามที่กลุ่มผลประโยชน์เรียกร้องก็เป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง ในขณะที่เดียวกันถ้ามีกิจกรรมในระดับการเมือง ก็กลายเป็นการผลักดันทางการเมือง” (Maurice Duverger) โดยปกติแล้วกลุ่มผลประโยชน์ซึ่งทับซ้อนด้วยตัวตนทางการเมือง เกิดจากมีอุดมการณ์และนโยบายที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของกลุ่มตน แล้วเสนอตนเพื่อก้าวสู่อำนาจรัฐ บางครั้งตัวตนทางการเมืองที่ทับซ้อนด้วยเงาของกลุ่มผลประโยชน์บดบัง อาจเคลื่อนไหวไปข้องเกี่ยวกับผลประโยชน์ตนผ่านนัยทางการเมือง ด้วยการผลักดันยกร่างกฎหมายที่เอื้อประโยชน์ตนบ้าง หรืออำพรางซ่อนเร้นตัวตนที่แท้ในเชิงนโยบายของรัฐ การก้าวข้ามผลประโยชน์เฉพาะตนสู่อุดมการณ์อันเป็นสาธารณะนั้น จะต้องสลัดตัวตนที่แฝงตัวในผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม ให้คงอยู่เพียงตัวตนทางการเมืองซึ่งมีความเป็นสากลกว่ากลุ่ม

## 12. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- คณาจารย์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. (2559). *การเมืองกับการปกครองไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- จักษ์ พันธุ์ชูเพชร. *การเมืองและการปกครองไทย*. มิติทางประวัติศาสตร์ และสถาบันการเมือง, (พิมพ์ครั้งที่ 4). บริษัท มายด์พับลิชชิง จำกัด.
- จุมพล นิยมพานิช. (2545). *การวิเคราะห์นโยบายขอบข่ายแนวคิด ทฤษฎี*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2539). *การเมืองของพลเมือง : สู่สหัสวรรษใหม่*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรพล อินทรสีบ. (2541). *บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ต่อระบบการเมืองไทย*. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุษอริ ยีหมะ. (2554). *ความรู้เบื้องต้นทางรัฐศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี เจนวิทย์การ. (2528). *บทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ที่มีต่อรัฐบาล ระบบราชการ ประชาชน และการพัฒนาประเทศ*. เอกสารทางวิชาการหมายเลข 23 ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา นภาศิริกุลกิจ และสุรพล ราชภัณฑารักษ์. (2537). *พรรคการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2527). *สังคมวิทยาการเมือง*. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล. (2567). *ธรรมคัมภีร์โลกกลุ่มผลประโยชน์และพรรคการเมือง*. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการปริทรรศน์. 7(3) พฤษภาคม-มิถุนายน.



## ภาษาอังกฤษ

- Almond, G. A. (1956). "Comparative Political Systems." Journal of Politics, Linz, J. J. (2000). Totalitarian and Authoritarian Regimes. Lynne Rienner Publishers.
- Apichai Pithayanuraksakul. (2024). Dharma Protects the World, Interest Groups, and Political Parties. Interdisciplinary Journal of Innovation Review. 7(3) May-June.
- Bukhari Yima. (2011). *Basic Knowledge of Political Science*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Chaianan Samutvanich. (1996). *Citizen Politics: Towards the New Millennium*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Faculty, Chulalongkorn Rajavidyalaya University. (2016). *Thai Politics and Governance*. (4th ed.). Bangkok: Chulalongkorn Rajavidyalaya University.
- Jak Panchuapet. *Thai Politics and Governance: Historical Dimension and Political Institutions*, (4th ed.). Mind Publishing Company Limited.
- Jumpol Nimphanich. (2002). *Policy Analysis: Scope of Concepts and Theories*. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University Press.
- Montree Jenwittayakarn. (1985). *The Role of Interest Groups on the Government*. the Bureaucracy. the People. and National Development. Academic Paper No. 23, Faculty of Political Science Research Center, Thammasat University.
- Thiraphon Inthasup. (1998). *The Role of Interest Groups in the Thai Political System*. Chiang Mai: Chiang Mai University Graduate School.
- Sanya Sanyawiwat. (1984). *Political Sociology*. Bangkok: Chao Phraya Printing.
- Witthaya Naphasirikulkij and Surapol Ratchaphantharak. (1994). *Political Parties and Interest Groups*. Bangkok: Ramkhamhaeng University.

การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียน  
ในศูนย์เครือข่ายโนนหันนาหนองทุ่ม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

Personnel Administration in The 21st Century Based on The Four  
Brahmavihāra of School Administrators in the Non Han Na Nong Thum  
Network under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 5

ฉกาจ จาริรัตน์

Chakat chareerat

วิทยาลัยสงฆ์เลย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Loei Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: gatmusicggg@gmail.com

(Received: February 7, 2025/ Revisec: April 18, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโนนหันนาหนองทุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโนนหันนาหนองทุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 3) เพื่อเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโนนหันนาหนองทุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยวิธีวิจัยแบบผสมวิธี ประชากร ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอน ทั้งหมด 147 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโนนหันนาหนองทุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

2. การบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโนนหันนาหนองทุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 โดยภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายโนนหันนาหนองทุ่ม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 1) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 2) ด้านการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการเลื่อนเงินเดือน 3) ด้านการอบรมและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลโดยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง 4) ด้านการประเมินผลงานและวิทยฐานะ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารงานบุคคลด้วยหลักอุเบกขา



โดยการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ 5) ด้านการสรรหา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานบุคคลโดยการพิจารณาและตัดสินใจตามหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและเท่าเทียมกัน

**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล; ศตวรรษที่ 21; หลักพรหมวิหาร 4

## Abstract

This research has the objectives: 1) to study the status of personnel administration in the 21st century of school administrators in the Non Han Na Nong Thum Network Center, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, 2) to study personnel administration in the 21st century according to the principle of the Four Divine Abodes of school administrators in the Non Han Na Nong Thum Network Center, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, 3) to propose a guideline for personnel administration in the 21st century according to the principle of the Four Divine Abodes of school administrators in the Non Han Na Nong Thum Network Center, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, using a mixed-method research method. The population consisted of 147 administrators and teachers. The research instruments used were a questionnaire with a reliability of 0.971 for the entire questionnaire and an interview form. The statistics used were mean, percentage, and standard deviation.

The research results found that

1. Personnel management in the 21st century of school administrators in the Non Han Na Nong Thum Network Center, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, overall, the average value is at a high level in all aspects.

2. Personnel management in the 21st century according to the four divine states of mind of school administrators in the Non Han Na Nong Thum Network Center, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5, overall, the average value is at a high level. Three principles that are at a high level are the principle of compassion, the principle of loving-kindness, and the principle of mudita, which create a good working atmosphere and promote teamwork, have emotional balance, and do not judge others unreasonably. The average value is at the highest level, which is the principle of meta, reflecting the importance of showing love and concern for teachers and educational personnel.

3. Guidelines for personnel management of school administrators in the 21st century according to the four divine states of mind of school administrators in the Non Han Na Nong Thum Network Center, Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 5 1) In terms of personnel maintenance, school administrators should manage personnel with the principle of equanimity, which is to create good relationships and give equal and fair importance to personnel. 2) In terms of salary payment, compensation, and salary increases, school administrators should manage personnel with kindness and provide encouragement



during difficult times. 3) In terms of training and development, school administrators should manage personnel by kindly supporting personnel to solve problems by themselves through the development of new skills. 4) In terms of performance evaluation and academic status, school administrators should manage personnel with the principle of equanimity by evaluating work performance using fair and non-discriminatory criteria. 5) In terms of recruitment, school administrators should manage personnel by considering and making decisions based on clear and equal criteria.

**Keywords:** Personnel Management; 21st century; The Four Divine Abodes

## 1. บทนำ

ความเครียดเป็นปัญหาด้านสุขภาพจิตชนิดหนึ่ง ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน หากความเครียดอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยถึงระดับปานกลางจะส่งผลดีให้กับบุคคลกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น แต่ถ้าหากความเครียดอยู่ในระดับมากจะส่งผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ โดยอาจแสดงออกในรูปของอาการเจ็บป่วยต่าง ๆ บางครั้งไม่สามารถทราบได้ว่าอาการลักษณะอะไรเป็นผลพวงมาจากความเครียด ถ้าหากไม่สามารถกำจัดความเครียดได้โดยเร็วหรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้ อาจนำไปสู่การเจ็บป่วยทางจิตที่รุนแรง เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงาน และขาดงานบ่อย ๆ ได้ ในขณะเดียวกัน หากมีความเครียดน้อยเกินไป บุคคลนั้นก็อาจกลายเป็นคนที่เฉื่อยชาในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง (กรมสุขภาพจิต, 2548: 21) ทุกเพศทุกวัยมีความเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาโรคเครียดได้ตลอดเวลา เพราะต้องประสบกับสภาพแวดล้อม สภาพสังคม มลภาวะ ทั้งยังได้รับการบีบคั้นจากปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วสภาพความเป็นอยู่ยังมีผลต่อระดับความเครียดด้วย เช่น ผู้สูงอายุบางคนต้องอยู่ตามลำพังตลอดเวลา ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมและสังคมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตของผู้สูงอายุ ผลจากการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ผู้สูงอายุบางรายต้องประสบกับภาวะบีบคั้น ส่งผลให้สภาวะสุขภาพกายและจิตเสื่อมโทรม จนเกิดเป็นความเครียดเกิดขึ้น หากผู้สูงอายุไม่สามารถจัดการกับปัญหาความเครียดได้ ก็ย่อมส่งผลต่อสภาวะสุขภาพด้วย (วิภาพร สิทธิศาสตร์และสุชาติ สนวนุ่ม, 2550: 65)

ปัญหาสุขภาพจิตมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสภาวะของคนในสังคมทุกภาคส่วน มีผลทำให้เกิดความรุนแรงต่อตนเองและผู้อื่น เช่น ทางด้านจิตใจ ทางร่างกาย ทางสังคม และเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ป่วยภาวะโรคซึมเศร้า และผู้ที่ใช้สารเสพติด รวมไปถึงผู้ที่บกพร่องต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบในครอบครัว ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักมีสัญญาณเตือนที่เราสังเกตได้ก่อนเกิดเหตุ เช่น เริ่มมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปแบบฉับพลัน โกรธง่าย หรืออารมณ์และสติไม่อยู่ โดยในแต่ละปีคนไทยมีการฆ่าตัวตายสำเร็จไม่ต่ำกว่า 3,600 คน หรือ 6 รายต่อหนึ่งแสนคน จากสถิติเมื่อช่วงปี พ.ศ. 2557 ที่ผ่านมามีอัตราการฆ่าตัวตายอยู่ที่ 6.07 รายต่อหนึ่งแสนคน สำหรับกรณีที่คุณเป็นพ่อซึ่งเป็นหัวหน้าครอบครัวตัดสินใจชีวิตทั้งครอบครัวลง เพราะเนื่องจากคิดว่าหากตนเสียชีวิตไปแล้ว คนในครอบครัวที่เหลืออาจดำรงชีวิตต่อไปไม่ได้ ซึ่งเป็นวิธีการคิดที่ผิด เนื่องจากทุกคนต่างมีสิทธิ์ในการมีชีวิตต่อไป อย่างไรก็ตาม การฆ่าตัวตายในครอบครัวส่วนใหญ่มักเกิดจากการเจ็บป่วยทางด้านจิตใจ หรืออยู่ในภาวะเครียดเรื้อรังมานาน จนเกิดภาวะท้อแท้สิ้นหวังรุนแรง ถึงขั้นเป็นภาวะซึมเศร้า



สภาพปัญหาดังกล่าว เป็นภาพสะท้อนของความเครียด ซึ่งเป็นปัญหาการขาดสุขภาพ เป็นปัญหาสุขภาพจิต ซึ่งมักจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายด้วย ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากความบีบคั้นทางสภาพแวดล้อม มลภาวะ สภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ก่อให้เกิดความกดดัน ความวิตกกังวล ความคับข้องใจ ความขัดแย้ง การใช้ความรุนแรง และความผิดปกติกายทางร่างกาย เมื่อสภาวะความเครียดเกิดขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งตนเองและผู้อื่น รวมทั้งคนในครอบครัวด้วย ซึ่งภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตระหนักถึงปัญหาความเครียดที่มีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และหาแนวทางแก้ปัญหาความเครียดให้กับคนในสังคม แต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ทำให้ความเครียดของคนในสังคมกลายมาเป็นปัญหาชีวิต เป็นความทุกข์ และเป็นภัยคุกคามต่อชีวิต ซึ่งความทุกข์ที่เกิดจากปัญหาทางด้านจิตใจและอารมณ์ โดยในแต่ละปีรัฐบาลได้สูญเสียงบประมาณและบุคลากรจำนวนมากในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความเครียด ซึ่งทุกเพศทุกวัยล้วนมีโอกาสที่จะประสบกับปัญหาความเครียดด้วยกันทั้งนั้น เมื่อมองเข้ามาที่พระพุทธศาสนาพบว่า เป็นศาสนาที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม พัฒนาและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต “เพราะจิตที่ฝึกแล้วย่อมนำสุขมาให้” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/25/35/36) พระพุทธเจ้าตรัสว่า “ธรรมทั้งหลาย มีใจเป็นหัวหน้า มีใจเป็นใหญ่ สำเร็จด้วยใจ ถ้าคนมีใจดี ก็จะพูดดีหรือทำดีตามไปด้วยเพราะความดีนั้น สุขย่อมติดตามเขาไป เหมือนเงาติดตามตัวเขาไป (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/25/2/24) พระพุทธศาสนาจึงได้สอนเรื่องกระบวนการฝึกจิตเพื่อแก้ปัญหาชีวิต นอกจากนี้ในสติปัฏฐาน 4 ยังได้กล่าวถึงการฝึกสติเตือนตนว่า “มีสติ กำจัดอภิชฌา (ความเพ่งเล็งอยากได้สิ่งของของผู้อื่น) และโทมนัส (ความทุกข์ใจ) ในโลกได้” (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/13/2/3) แสดงให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการฝึกสติมาก เพราะว่สติเป็นฐานสำคัญของศีล สมาธิและปัญญา ซึ่งสามารถนำสติมาใช้ในการแก้ปัญหาความเครียดได้

## 2. สภาพและปัญหาความเครียดในสังคมปัจจุบัน

ในหัวข้อนี้จะได้กล่าวถึงความเครียดใน 6 ประเด็นหลัก คือ ความหมายของความเครียด ทางเกิดของความเครียด ประเภทของความเครียด สภาพของความเครียดในสังคมปัจจุบัน ผลกระทบของปัญหาความเครียดในสังคมปัจจุบัน และสาเหตุของความเครียดในสังคมปัจจุบัน โดยจะได้กล่าวถึงตามลำดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 2.1 ความหมายของความเครียด

ความเครียด (Stress) มาจากรากศัพท์ ภาษาลาตินว่า Stringers หมายถึงทำให้แน่นขึ้น (Draw tight) คำนี้ใช้ในศตวรรษที่ 17 อธิบายถึงความยากลำบากหรือความทุกข์ ทรมาน เจ็บปวด ทางสภาพร่างกาย และจิตใจของปัจเจกบุคคล (สวามินี ศรีโพธิ์, 2549: 6) เป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ หรือถูกบีบคั้น กดดัน จนทำให้เกิดความรู้สึกทุกข์ใจ สับสน โกรธ หรือเสียใจ. (กรมสุขภาพจิต, 2541: 9) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสรีระและด้านจิตใจ แม้ว่าภาวะความเครียดดูเหมือนจะมีผลเสียเป็นอย่างมาก แต่บางครั้ง ความเครียดก็เป็นสัญญาณเตือน เพื่อการดำรงชีวิตตามปกติของมนุษย์ และเป็นตัวกระตุ้นให้เตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ (อุษา จารุสวัสดิ์, 2541: 28)

ความเครียดเป็นภาวะหนึ่งของระบบชีวิต ที่เกิดกลุ่มอาการเฉพาะขึ้นในร่างกายและจิตใจ มีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งที่คุกคามขัดขวางการทำงาน การเจริญเติบโต ความต้องการของมนุษย์ ทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย เป็นผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงภายในร่างกาย เพื่อต่อต้านการคุกคามนั้น และอธิบาย



เพิ่มเติมว่าความเครียดเป็นเหตุการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่มีความรู้สึกอ่อนไหว ความเครียดในระดับหนึ่งจะทำให้คนเกิดปรับตัว ซึ่งมีความหมายมากกว่าการตอบสนองทางด้านร่างกาย การปรับตัวนี้มีทั้งด้านบวกและด้านลบ และเป็นสิ่งที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ความเครียดที่มีมากและเกิดผลยาวนาน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ สติปัญญา ทักษะคิดและอารมณ์ (ศศิณี ศรีชานี, 2547: 13) แสดงออกมาทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น รู้สึกหงุดหงิด วิตกกังวล ซึมเศร้า นอนไม่หลับ ตัวสั่น ใจสั่น ปวดศีรษะ เป็นต้น (เทพวัลย์ สุชาติ, 2530: 22) มีผลทำให้สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่เปี่ยมเบนไปจากสภาพอารมณ์ปกติ อันเนื่องมาจากปฏิกิริยาโต้ตอบของร่างกาย ต่อตัวกระตุ้นความเครียด (Stressor) คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจเกิดภาวะขาดความสมดุลและก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเคมีในร่างกายที่อาจจะมีผลกระทบทั้งร่างกายและจิตใจ และพฤติกรรมภายนอกเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพปกติ (นุชรัตน์ สิริประภาวรรณ, 2552: 75)

ดังนั้น ความเครียด จึงเป็นภาวะที่คุกคามร่างกายและจิตใจให้ได้รับแรงบีบคั้นและกดดัน การทำงานของร่างกายผิดปกติ มีผลทำให้ปวดศีรษะ ตัวสั่น หัวใจสั่น นอนไม่หลับ สมองไม่ผ่อนคลาย เคร่งเครียด เจ็บปวด ทรมาน ซึมเศร้า จิตใจวิตกกังวล คับข้องใจ เหนื่อยหน่าย หงุดหงิด ใจฟุ้งซ่าน วุ่นวายใจ ผืนความรู้สึกไม่ถูกจริต ใจลอย ขาดสมาธิในการทำงาน เตื่อร้อนใจ โกรธ เกลียด เสียใจ ไม่สบายใจ ไม่เข้มแข็งเบิกบาน การเผชิญกับปัญหา สูญเสียการควบคุมตนเอง โดยรวมแล้วหมายถึงการตกอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

## 2.2 ประเภทของความเครียด

ความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ทาง ใหญ่ๆ คือ 1) ความเครียดทางร่างกาย (Physical stress) หมายถึง เหตุการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพร่างกาย แบ่งตามระยะเวลาเกิดเป็น 2 ชนิด คือ ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency stress) เป็นสถานการณ์ที่ คุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น การได้รับบาดเจ็บ การเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing stress) เป็นสถานการณ์ที่ คุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ การตั้งครรภ์ การเจ็บป่วย ฉับพลันหรือเรื้อรัง การจราจรติดขัด เป็นต้น และ 2) ความเครียดทางจิตใจ (Psychological stress) หมายถึง เหตุการณ์ที่เป็นผลกระทบให้เกิดความคับข้องใจและความขัดแย้งในชีวิต ทำให้เกิดความเครียดด้านจิตใจไว้ (สมฤดี ราชภรณ์อนุกุล, 2547: 11) ที่เห็นว่าความเครียดจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ เครียดทางกายกับความเครียดทางใจ ความเครียดทางกาย ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากตัวกระตุ้นที่กระทำต่อร่างกายไม่ว่าจะเป็นทางกายภาพ ความร้อน แสง เสียง สารเคมี หรือเกิดจากความต้องการของร่างกายเอง เช่น ความหิว ความต้องการขับถ่าย สิ่งเหล่านี้สามารถทำให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น ส่วนความเครียดทางใจ ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากเรื่องราวที่มากระทบต่อจิตใจ ทำให้เกิดทุกข์ทรมานทางใจ เช่น การพลัดพรากจากสิ่งที่รัก การสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รัก การพบปะหรืออยู่ร่วมกับบุคคลที่เกลียด การที่ต้องทำอะไรฝืนความรู้สึกของตนเอง การถูกกักขังหน่วงเหนี่ยว การสูญเสียเงินทอง หรือเกียรติยศ เป็นต้น (เกษม ต้นติผลาชีวะ, 2544: 12)

ดังนั้น ความเครียดโดยสรุปจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ความเครียดทางด้านร่างกาย คือ การได้รับความกดดันบีบคั้นทางร่างกาย 2) ความเครียดทางด้านจิตใจ คือ การได้รับความกดดันบีบคั้นทางด้านจิตใจ นักจิตวิทยาบางท่านก็แบ่งความเครียดออกเป็น 4 ระดับ คือ 1) ความเครียดระดับต่ำ 2) ความเครียดระดับปานกลาง 3) ความเครียดระดับสูง 4) ความเครียดระดับรุนแรง



### 3. สภาพปัญหาความเครียดในสังคมปัจจุบัน

สภาพปัญหาความเครียดในสังคมปัจจุบันจำแนกเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน คือ สภาพปัญหาความเครียด ปฏิกริยาตอบสนองความเครียด และระดับความเครียด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.1 สภาพปัญหาความเครียด

สภาพความเครียด ประกอบด้วย

1) **สภาพความเครียดกับสิ่งแวดล้อม (Environmental factors)** ความไม่แน่นอนเนื่องจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อโครงสร้างองค์กรและบุคลากรภายในองค์กร อาทิเช่น ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ (Economic uncertainty) เมื่อเศรษฐกิจตกต่ำย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และยังเพิ่มความสับสนเกี่ยวกับความมั่นคงในงานแก่บุคลากรภายในองค์กร นอกจากนี้ ความไม่แน่นอนทางการเมือง (Political uncertainty) ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งซึ่งสร้างความสับสนและก่อให้เกิดความตึงเครียดแก่คนในสังคมของประเทศ เช่น การเกิดการประท้วง การเดินขบวน ฯลฯ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดดทางด้านเทคโนโลยี (Technological change) ก็เป็นอีกตัวแปรสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียดได้ เนื่องจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนไปที่เกิดขึ้น (เจษฎา คุณามมาก, 2555: 10)

2) **สภาพความเครียดกับองค์กร (Organizational factors)** เป็นตัวแปรที่สร้างความกดดันแก่บุคลากร เนื่องจากความต้องการหรือความคาดหวังขององค์กร ความต้องการ (Demands) ที่นี้หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบ ความกดดัน ระเบียบข้อบังคับ และรวมถึงความไม่แน่นอน ที่บุคคลต้องเผชิญหรือประสบในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความต้องการของตัวงาน (Task demands) ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน เจ็อนไขการทำงาน ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ความต้องการด้านบทบาทหน้าที่ (Role demands) เป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่องมาจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ การได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงเกินไป ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ ล้วนมีส่วนทำให้บุคคลเกิดความเครียดทั้งสิ้น ความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) เป็นความกดดันเนื่องมาจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ย่ำแย่ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน ล้วนส่งผลกระทบต่อความเครียดของบุคคลอีกเช่นกัน

3) **สภาพความเครียดส่วนบุคคล (Personal factors)** เป็นตัวแปรที่สร้างความเครียดแก่บุคคลด้วยเหมือนกัน ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับครอบครัว (Family issue) ครอบครัวถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อบุคคลบุคคลที่มีปัญหาครอบครัว ย่อมไม่สามารถทำงานได้ตามปกติ ปัญหาเกี่ยวกับรายได้ส่วนบุคคล (Personal economic problems) ซึ่งปัญหาดังกล่าวมักเกี่ยวข้องกับการเงินรวมทั้งลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล (Inherent personality characteristics) ซึ่งมีส่วนสำคัญที่มีผลต่อการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคล

4) **สภาพความเครียดกับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual differences)** ความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลแต่ละบุคคลนั้น บางครั้งอาจมีสาเหตุหลักมาจากปัญหาเดียวกัน แต่ปฏิกริยาการตอบสนองต่อความเครียดของแต่ละบุคคลมักแตกต่างกันออกไป ปัจจัยที่ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีความอดทนต่อความเครียดที่เกิดขึ้นแตกต่างกัน ได้แก่ การรับรู้ของบุคคล (Perception) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะความเครียดที่เกิดขึ้นกับปฏิกริยาการตอบสนองต่อความเครียดของบุคคล ประสบการณ์การทำงานของบุคคล (Experience) ประสบการณ์ในเชิงลบเกี่ยวกับงานที่บุคคลเคยได้รับหรือเคยประสบมามากมี



ผลต่อระดับความเครียดของคุณ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม (Social support) ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ดังกล่าวล้วนมีผลต่อความเครียดของคุณ ทั้ง สั้น สุดท้ายบุคลิกลักษณะของคุณ (Personality) บุคคลที่มีบุคลิกลักษณะ ชอบแข่งขัน ก้าวร้าว ใจเร็ว ไม่มีความอดทน ไม่พักผ่อน เร่งรีบ ชอบทำอะไรมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้ มักมีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียด ซึ่งรวมถึงพวกบ้างาน (Workaholics) ด้วยนอกจากนี้สภาพความเครียดยังสามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ความเครียดที่มาจากปัจจัยภายในและความเครียดที่มาจากปัจจัยภายนอก ดังนี้

4.1) ความเครียดภายใน (internal stress) แรงกระตุ้นภายในตัวเองของคุณซึ่งเกิดจากร่างกายเปลี่ยนแปลงทางชีวภาพหรือสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต (Biological need) เช่น อาหาร อากาศ น้ำ ความอบอุ่น เป็นต้น เมื่อได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอก็อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพและพฤติกรรมทางสังคมได้ เช่น กลายเป็นคนโมโหง่าย หงุดหงิด ฉุนเฉียว เป็นต้น ความเครียดทางพัฒนาการ (Developmental stress) เป็นความเครียดที่เกิดในช่วงพัฒนาการของแต่ละวัย เกิดจากเหตุจูงใจทางสังคม (Social motive) หรือความต้องการทางจิตใจ (Psychological need) ได้แก่ ความต้องการความรัก การมีเพื่อน ความยกย่องนับถือ การที่คนเราเติบโตในสังคมที่แตกต่างกัน มีประสบการณ์ไม่เหมือนกัน ย่อมทำให้แต่ละคนมีความต้องการภายในหรือเหตุจูงใจทางสังคมที่ไม่เหมือนกัน

4.2) ความเครียดภายนอก (External stress) ความเครียดจากสิ่งแวดล้อม (Environment stress) ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ที่ทำให้เกิดความเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายต่าง ๆ รวมทั้งวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดทางจิตใจ เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์ที่มีได้คาดหวังว่าจะเกิดขึ้น (Unanticipated stress) เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ สงคราม หรือโรคภัยไข้เจ็บที่ก่อให้เกิดความพิการต่าง ๆ ข้อเรียกร้องทางสังคม ได้แก่ แบบแผน ประเพณีที่แตกต่างกัน เมื่อเราไม่สามารถปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับความต้องการทางสังคมได้ ย่อมก่อให้เกิดความทุกข์ใจ กระวนกระวายใจ ไม่เป็นตัวของตัวเอง และตกอยู่ในภาวะเคร่งเครียด

### 3.2 ปฏิกริยาตอบสนองต่อความเครียด

ปฏิกริยาการตอบสนองความเครียดว่า ความเครียดนั้นมีทั้งคุณและโทษ ขึ้นอยู่กับการแปลความหมายของแต่ละบุคคล ศักยภาพของบุคคลสามารถเพิ่มขึ้นได้เมื่อได้รับความเครียด และจะเพิ่มขึ้นจนกว่าจะถึงจุดที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล เรียกว่าจุดดังกล่าวว่า Optimum point ถ้าเลยจุดที่เหมาะสมนี้ไปแล้ว ความเครียดจะทำให้ศักยภาพของบุคคลลดลง เรียกปรากฏการณ์ดังกล่าวว่ากฎของเยิร์กและดอดสัน (The Yerkes-Dodson Law) นั่นคือ ปริมาณความเครียดที่พอเหมาะจะก่อให้เกิดผลดี คือ ช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคคล จากกฎดังกล่าวสามารถแบ่งการตอบสนองต่อความเครียดออกได้ 2 แบบ คือ 1) แบบ Eustress เป็นการตอบสนองต่อความเครียดในเชิงบวก นั่นคือ การที่บุคคลได้รับความเครียดในปริมาณที่เหมาะสมจะส่งผลทำให้มีพลัง มีความมุ่งมั่น กระฉับกระเฉง และกระตือรือร้นที่จะประสบความสำเร็จ 2) แบบ Distress เป็นการตอบสนองต่อความเครียดในเชิงลบ นั่นคือ การที่บุคคลได้รับความเครียดมากเกินไปจะส่งผลทำให้หมดพลัง เกิดการเจ็บป่วยทางกายและจิต เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน วิตกกังวล ฯลฯ เมื่อมีตัวเร่งความเครียดเกิดขึ้นก็จะเกิดปฏิกริยา 2 ลักษณะ คือ ปฏิกริยาตอบสนองทางด้านร่างกาย และปฏิกริยาตอบสนองทางด้านจิตใจ (เจษฎา คุงามมาก, 2555: 11)



### 3.3 ระดับของความเครียด

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้แบ่งระดับความเครียด ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

**1) ความเครียดระดับต่ำ (Mild stress)** เป็นภาวะที่มีความเครียดอยู่เล็กน้อย พบได้ในชีวิตประจำวัน เป็นความเครียดที่มีสาเหตุมาจากเหตุการณ์เพียงเล็กน้อย หรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลนาน ๆ ครั้ง เช่น พบอุปสรรคในการเดินทางไปทำงาน รอรถประจำทางนาน พลาดนัดอย่างไรก็ตาม ความเครียดชนิดนี้จะสิ้นสุดลงในเวลาอันสั้นเพียงไม่กี่วินาทีหรือไม่ถึงชั่วโมงเท่านั้น และยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

**2) ความเครียดระดับกลาง (Middle stress)** เป็นภาวะที่มีความเครียดรุนแรงกว่าชนิดแรก เกิดขึ้นจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลบ่อยครั้ง หรือถูกคุกคามเป็นเวลานานขึ้น เป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งในชีวิตที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ายู่ในระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ไม่อาจแก้ไขหรือปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว อาจเกิดเป็นชั่วโมงหรือหลายชั่วโมงจนกระทั่งเป็นวัน เช่น ความเครียดจากการทำงานหนัก ทำงานมากเกินไป ความขัดแย้งในความสัมพันธ์ การเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรงนัก ระดับความเครียดปานกลางนี้ เป็นระดับที่ร่างกาย และจิตใจตอบสนองโดยการต่อสู้กับความเครียดที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ พฤติกรรม อารมณ์ และความนึกคิด มีผลทำให้บุคคลมีการแสดงออกของความเครียด เช่น ปฏิเสธ ก้าวร้าว เจ็บขริมเนื่องจากไม่อาจควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ เพื่อขจัดสาเหตุที่ทำให้เครียด หรือผ่อนคลายความเครียดลง จนกระทั่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ กลับเข้าสู่สภาพปกติ

**3) ความเครียดระดับรุนแรง (Severe stress)** เป็นภาวะที่มีความเครียดอยู่ในระดับที่รุนแรง ความเครียดชนิดนี้จะแสดงอาการอยู่นานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี สาเหตุของความเครียดจะรุนแรง หรือสถานการณ์ในการปฏิบัติงานที่รุนแรง หรือมีหลายสาเหตุร่วมกันเข้ามาคุกคามอย่างต่อเนื่อง เช่น เครียดจากการสูญเสียคู่ครอง การเจ็บป่วยอย่างร้ายแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกาย ล้มเหลวในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้ร่างกายและจิตใจพ่ายแพ้ต่อความเครียด มีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเห็นได้ชัด และหากไม่ได้รับการช่วยเหลือในการเผชิญกับสถานการณ์นั้น ๆ จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และทำให้ไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความเสียหาย (กรมสุขภาพจิต, 2546: 13)

ดังนั้น ความเครียด (Stress) หมายถึง สภาพของอารมณ์ที่คุกคามร่างกายและจิตใจให้ได้รับแรงบีบคั้นและกดดัน ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจเกิดภาวะขาดความสมดุล ความเครียดแบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ความเครียดทางด้านร่างกาย และความเครียดทางด้านจิตใจ อันเกิดจากความทุกข์ (ความเครียดในทางลบ) และความสุข (ความเครียดในทางบวก) สาเหตุที่ทำให้เกิดความทุกข์ ความทุกข์ อันนำมาสู่ความเครียดนั้น มีหลายประเภท ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ความเครียดจึงมาจากหลายสาเหตุด้วยกัน จำแนกออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากภายใน คือ ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากจิตใจที่ได้รับความกดดันบีบคั้น ความคาดหวังที่ไม่ได้รับการสนองตอบ ความเครียดจากความคาดหวัง เป็นต้น ทำให้เป็นปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิต ก่อให้เกิดความเครียด 2) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยภายนอก คือ ความเครียดที่เกิดจากบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอก เช่น ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากการประกอบอาชีพ ความเครียดที่มาจากแรงบีบคั้นทางเศรษฐกิจ ความเครียดที่มาจาก การขาดปัจจัย 4 ความเครียดจากการทำงาน ความเครียดจากปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวหรือสังคม ความเครียดในการดำเนินชีวิต ความเครียดจากการรับผิดชอบภาระหน้าที่ ความเครียดในองค์กร ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากครอบครัว ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อม เช่น



มีผลภาวะมาก ฤดูกาลเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิต เป็นต้น ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากการปรับตัวไม่ได้ นอกจากนี้ความเครียดยังมีสาเหตุมาจาก 1) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากการถือตัว 2) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากการประกอบอาชีพ 3) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากความสัมพันธ์ลดลง 4) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากครอบครัว 5) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากความผิดปกติทางร่างกาย 6) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากความเจ็บป่วย 7) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากสภาพแวดล้อม 8) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ 9) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากปัญหาทางเพศ 10) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากใช้งานร่างกายและจิตใจหนักเกินศักยภาพ 11) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากกฎเกณฑ์และการลงโทษ 12) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากความคาดหวัง 13) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากความขัดแย้งและความรุนแรง 14) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากบุคลิกภาพ และ 15) ความเครียดที่มีสาเหตุมาจากอาชญากรรมและอบายมุขความเครียดส่งผลกระทบต่อชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความเครียดที่มีผลกระทบต่อร่างกาย เช่น ปัญหาสุขภาพ โรคความดัน กรดในกระเพาะหลังมากผิดปกติ ลำไส้บีบตัว โรคกระเพาะ เสื่อมสมรรถภาพทางกาย ปวดเมื่อยตามร่างกาย เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ เหนื่อยง่าย และเหนื่อยหน่าย เป็นต้น 2) ผลกระทบต่ออารมณ์ เช่น ความวิตกกังวล ความหวาดกลัว ความตื่นเต้น ความโกรธ ความเกลียด ความชิงชัง เหนื่อยหน่าย ซึมเศร้า หงุดหงิด กัดฟัน และเซื่องซึม เป็นต้น 3) ผลกระทบต่อจิตใจ เช่น คิดร้าย คิดขัดแย้ง คิดกังวล ย้ำคิดย้ำทำ หยุดความคิดไม่ได้ ควบคุมความคิดไม่ได้ ความไม่มั่นใจ เป็นต้น 4) ผลกระทบต่อสติปัญญา เช่น คิดอ่านไม่คล่อง มีความจำลดลง มองโลกในแง่ร้าย ตัดสินใจช้า ระลึกช้า คิดใคร่ครวญได้ไม่ลึกซึ้ง คิดแก้ปัญหาไม่ได้ และมีอาการเบลอ เป็นต้น

#### 4. การพัฒนาสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียดในสังคมปัจจุบันด้วยสติปัญญา 4

ความเครียดนอกจากจะทำให้เป็นทุกข์แล้วยังบั่นทอนศักยภาพอันดีงามของมนุษย์ด้วย เพราะเมื่อความเครียดเกิดขึ้นมนุษย์ก็จะสูญเสียพลังในการสร้างสรรค์ ทั้งยังก่อให้เกิดปัญหาทางด้านจิตใจ กระทั่งต่อร่างกายในรูปของโรคภัยไข้เจ็บ บุคลิกภาพไม่ดี ส่งผลให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวและสังคมไม่ดีตามมา ดังนั้นเมื่อความเครียดเกิดขึ้นจึงต้องรีบแก้ไขปัญหาก่อนที่ความเครียดจะขยายผลรุกรามกระทบกับชีวิตด้านอื่น ๆ ต่อไป ในหัวข้อนี้จะได้อธิบายแนวทางการประยุกต์ใช้การฝึกสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียด โดยจะได้นำสติปัญญา 4 มาเป็นฐานในการฝึกสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียด เพราะสติปัญญาเป็นธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งสติดังต่อไปนี้

##### 4.1 การพัฒนาสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียดด้วยกายานุปัสสนาสติปัญญา

การพัฒนาสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียดด้วยกายานุปัสสนาสติปัญญา จำแนกแนวทางฝึกสติออกเป็น 6 วิธี ดังต่อไปนี้

##### 1) การพัฒนาศติกับอานาปานสติ คือ การฝึกสติกับลมหายใจ

ลมหายใจเป็นส่วนหนึ่งของร่างกายที่ทำงานตลอดเวลา ง่ายต่อการใช้งาน เป็นได้ทั้งสมณะและวิปัสสนา มีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงไปในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ มีคุณค่าต่อชีวิตและสะดวกต่อการใช้งาน ซึ่งสามารถฝึกลมหายใจในชีวิตประจำวันได้ โดยกำหนดรู้ตามลักษณะของลมหายใจ ไม่ต้องปรุงแต่งลมหายใจ กำหนดรู้ตามสภาพที่มันเป็นอยู่ในแต่ละขณะ ขณะใดที่ลมหายใจสั้นก็กำหนดรู้ว่าลมหายใจสั้น แต่ขณะใดที่ลมหายใจยาวก็กำหนดรู้ว่าลมหายใจยาว ลมหายใจมีลักษณะอย่างไรก็กำหนดรู้ตามอาการนั้น ย่อมเป็นสภาพสงบประณีต สดชื่น เป็นธรรมเครื่องอยู่เป็นสุข และทำกุศลธรรมชั่วร้ายที่เกิดขึ้นแล้วให้อันตรธานไปสงบไป



โดยเร็ว การฝึกอานาปานสติจึงทำให้ผ่อนคลายความตึงเครียดทั้งทางร่างกายและจิตใจไปพร้อมกัน และเป็น การฝึกให้สภาวะจิตให้อยู่ในปัจจุบัน ปล່อยว่างปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วในอดีตกาล ก็จะทำให้คลายความเครียดลง ได้

#### 2) การพัฒนาสติกับอิริยาบถในชีวิตประจำวัน

สามารถพัฒนาสติได้กับทั้งอิริยาบถหลัก คือ ยืน เดิน นั่ง และนอน รวมทั้งอิริยาบถย่อยกับการ เคลื่อนไหวในกิจวัตรประจำวัน โดยฝึกให้จิตรู้เท่าทันอาการต่าง ๆ ทั้งหยาบและละเอียด โดย สักแต่ว่า อาการเคลื่อนไหวเท่านั้น จิตใจก็จะเพลิดเพลिनไปกับการกำหนดรู้โดยปราศจากความยึดมั่นผูกพัน จิตใจก็จะ เบาสบาย ในขณะที่เดียวกันก็จะทำให้ได้ดำเนินชีวิตตามปกติ โดยไม่ต้องแยกการฝึกสติออกมาจากการดำเนิน ชีวิต

#### 3) การพัฒนาสติกับสัมปชัญญะในชีวิตประจำวัน

สัมปชัญญะเป็นระบบย่อยของการเคลื่อนไหวที่ละเอียดอ่อน โดยฝึกสติอยู่กับการเคลื่อนไหว ที่ละเอียดอ่อนอย่างรู้เท่าทัน 1) การเคลื่อนไหว ไม่ว่าจะเป็นการก้าวไปข้างหน้า การถอยกลับ การคู้หรือเหยียดแขนหรือขา การเอี้ยวตัว 2) การเหลียวมอง การเห็น การกระทบปริตตา 3) การแหงนหรือเงยหน้า การก้ม 4) การทำความสะอาดร่างกาย การอาบน้ำ แปรงฟ้ง การเช็ดตัว 5) การนุ่งห่ม การแต่งกาย การแต่งหน้า ทำผม การสวมใส่เสื้อผ้าหรือรองเท้า 6) การแสดงอารมณ์ เช่น การยิ้ม การถอนหายใจ การขมิบปาก 7) การบริโภค เช่น การทาน การดื่ม การเคี้ยว การอ้าปาก การลิ้มรส การกลืน เป็นต้น 8) การชยถ่าย เช่น ถ่ายหนัก ถ่ายเบา การบ้วนน้ำลาย เป็นต้น 9) การสนทนา 10) การนึกคิด 11) การตื่น 12) การนิ่ง เป็นต้น ซึ่งการฝึกให้มีสติอยู่กับกิจกรรมเหล่านี้ทำให้จิตเพลิดเพลिनไปกับกิจกรรมในปัจจุบันขณะ ซึ่งเป็นวิธีปฏิบัติที่สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดได้

#### 4) การพัฒนาสติกับการพิจารณาปฏิกุศล

การพัฒนาสติพิจารณาร่างกายว่าเป็นสิ่งที่น่าเกลียด พิจารณาร่างกายว่าเป็นสิ่งที่ไม่สวยงาม พิจารณาอาการของอวัยวะต่าง ๆ ว่าล้วนเป็นของไม่น่าใคร่ พิจารณาอาหารเก่าที่บริโภคเข้าไปว่าถูกแยกส่วนไปเป็นธาตุบำรุงร่างกาย เป็นอาหารของพยาธิและหมู่นอน สะสมเป็นโรคร้ายไข้เจ็บ และส่วนที่ถูกขับถ่ายออกมา อาหารที่บริโภคเข้าไปใหม่ก็มีลักษณะเดียวกัน เป็นต้น การพิจารณาร่างกายเป็นสิ่งปฏิกุศลจะทำให้คลายความยึดมั่นผูกพันในตัวตน ความเครียดที่ส่วนใหญ่มาจากความยึดมั่นในตัวตนจึงสงบลง

#### 5) การพัฒนาสติด้วยการพิจารณาธาตุ

การพัฒนาสติด้วยการพิจารณาความเป็นธาตุที่มีสภาพต่างกัน มารวมกันประกอบกันเข้าเป็นร่างกาย คือ ธาตุดินที่มีลักษณะแข็ง ธาตุน้ำที่มีลักษณะซึมซับและไหลเวียน ธาตุลมที่มีลักษณะพัดไหวขึ้นลง และเข้าออกในร่างกาย ธาตุไฟที่มีลักษณะเป็นไออุ่นหรืออุณหภูมิในร่างกาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้ประกอบกันเข้ากลายเป็นร่างกาย เมื่อธาตุทั้ง 4 แยกจากกันก็ไม่สามารถดำรงชีวิตได้ การพิจารณาความเป็นธาตุทำให้เข้าใจส่วนประกอบของชีวิต ตามสภาพความเป็นจริง ไม่ตั้งอยู่คงทนถาวร และไม่สามารถที่จะกำหนดตัวตนของความเครียดได้ ทำให้มองความเครียดเป็นเพียงอาการที่ไม่เที่ยงและเป็นสิ่งเล็กน้อยในชีวิต

#### 6) การพัฒนาสติพิจารณาความตาย

เมื่อคนเรามีความเครียดระดับสูง หลายคนมักเลือกวิธีแก้ปัญหาด้วยการจบชีวิตของตนเอง โดยคิดว่าความตายที่เป็นจุดจบของชีวิตจะเป็นจุดจบของความเครียดด้วย แต่ไม่ใช่วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง



เพราะเป็นการสร้างปัญหาให้กับครอบครัวที่อยู่เบื้องหลัง ทั้งยังเป็นการสร้างกรรมชั่วกุศลกรรมของตนเอง เมื่อเครียดจึงควรพิจารณาความตาย ไม่ใช่ทำให้ตนเองตาย การพิจารณาความตายว่าทุกชีวิตจะต้องประสบพบเจออย่างแน่นอน จะเครียดหรือไม่ก็ต้องตายด้วยกันทั้งนั้น ความตายเป็นจุดสิ้นสุดชีวิตของแต่ละชาติ แต่ก็ยังจะสืบทอดไปสู่ภพต่อไป ในปัจจุบันจึงควรพิจารณาความตายตั้งแต่หมดลมหายใจจนถึงถูกนำไปเผา มีความเปื่อยเน่าเศร้าหมอง ถูกหมุ่นองซอนไซ ถูกสัตว์ป่ากัดกิน จนอวัยวะกระจายไป จนเหลือแต่กระดูกที่รอวันสลายไปเป็นธาตุต่าง ๆ สุดท้ายก็ไม่หลงเหลืออะไร ทำให้เห็นว่าแม้แต่ร่างกายก็ยังไม่จีรังยั่งยืน ความเครียดก็เป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตที่พึงเกิดขึ้น จึงเป็นสิ่งเล็กน้อยมากเมื่อเทียบกับชีวิต ซึ่งจะทำให้มองความเครียดเป็นแค่อาการหนึ่งที่เกิดขึ้นขณะหนึ่งของชีวิตเท่านั้น ซึ่งจะทำให้เข้าใจความเป็นจริงของชีวิต และจะทำให้ดำเนินชีวิตอย่างผ่อนคลาย

#### 4.2 การพัฒนาสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียดด้วยเวทนานุปัสสนาสติปัฏฐาน

เวทนาเป็นค่ากลางๆ เมื่อเติมอาการใดเข้าไปก็จะเป็นความรู้สึกของอาการนั้น การแก้ปัญหาความเครียดจึงไม่ควรให้การเครียดมาปรุงแต่งเวทนา ซึ่งธรรมชาติของความเครียดจัดเข้าในทุกขเวทนา การฝึกสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียดจึงไม่ให้จิตเข้าไปเสพอารมณ์เครียด โดยการใช้สติพิจารณาแค่อาการที่มันเกิดขึ้น ไม่มีเราอยู่ในอาการเครียดนั้น ความเครียดเป็นแค่สิ่งบอกเหตุ เป็นแค่ลักษณะของอารมณ์โน้มน้าวเพียงไปในทางทุกข์เท่านั้น เมื่ออาการทุกข์เกิดขึ้นก็กำหนดรู้แค่อาการทุกข์เท่านั้น ไม่มีเราในความทุกข์นั้น และความทุกข์นั้นก็ไม่มีเราเข้าไปเป็นเจ้าของ เป็นเพียงอาการทุกข์ที่เป็นผลมาจากความเครียด ความรู้สึกใดเกิดขึ้นให้กำหนดรู้ตามความรู้สึกนั้นโดยไม่ต้องปรุงแต่ง เมื่อความเครียดเกิดขึ้นก็กำหนดเพียงแค่อาการเครียดเท่านั้น ไม่ไปปรุงแต่งความเครียดว่าเป็นของเรา แล้วปล่อยวางอารมณ์นั้น ไปยึดเอาอารมณ์ดีงามมาเป็นอารมณ์แทนความเครียดเป็นอาการทุกข์ แสดงให้รู้สึกว่าคุณภาพความสุขลดลง จึงควรเติมปริมาณความสุขเพิ่มขึ้น หรือให้ความสำคัญกับความเครียดน้อยลง การแก้ปัญหาความเครียดอาจไม่จำเป็นต้องพยายามแก้ที่ตัวความเครียด เพียงแต่ไปเพิ่มอารมณ์ที่ตรงข้ามกับความเครียดให้มากขึ้น ปริมาณและน้ำหนักของความเครียดก็จะลดลง จนถึงหมดไป จากนั้นมายึดอุเบกขาเวทนาเป็นแกนหลักในการรักษาระดับอารมณ์ให้คงที่ ความเครียดก็จะเข้ามาเสียดทานไม่ได้

#### 4.3 การพัฒนาสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียดด้วยจิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน

จิตตานุปัสสนาสติปัฏฐานเป็นการกำหนดรู้ลักษณะอาการของจิตที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ ในขณะที่มีความเครียดแสดงว่าจิตกำลังได้รับการปรุงแต่งจากอารมณ์บางอย่าง เช่น ความเครียดอาจมาจากราคะ ความเครียดอาจมาจากโทสะ ความเครียดอาจมาจากโมหะ อาจมาจากจิตหดหู่ จิตฟุ้งวุ่น จิตไม่ตั้งมั่น จิตไม่เป็นสมาธิ เป็นต้น

เมื่อใดที่มีความเครียดแสดงว่าขณะนั้นอาการเครียดมีอิทธิพลเหนือจิต จึงทำให้จิตถูกความเครียดปรุงแต่ง เมื่อจิตถูกปรุงแต่งด้วยอาการใดก็จะแสดงอาการนั้นออกมา เมื่อปล่อยให้ความเครียดปรุงแต่งจิต จิตก็จะเสพอาการเครียดนั้นไปด้วย ข้อปฏิบัติก็คือ ให้มีสติรู้เท่าทันอาการเครียด ไม่ไปยึดมั่นในอาการเครียด กำหนดรู้เพียงอาการเครียดที่จิตเข้าไปรับรู้ ความเครียดเป็นสิ่งที่ถูกรู้ เมื่อความเครียดถูกรู้เท่าทันมันก็มีอานุภาพน้อยลง เป็นเพียงอาการที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา ไม่ปล่อยให้เป็นกระแสสืบทอดไปสู่จิตดวงอื่นต่อไป ซึ่งเป็นการตัดกระแสความเครียดได้ในปัจจุบัน

#### 4.4 การพัฒนาสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียดด้วยธัมมานุปัสสนาสติปัฏฐาน



การใช้สติพิจารณาธรรมเพื่อแก้ปัญหาความเครียด จึงควรเลือกเฟ้นว่าความเครียดมีอาการที่แท้จริงเป็นอย่างไร เช่น ความเครียดมาจากนิเวศ 5 มีอาการในลักษณะกามฉันทะ (ความเครียดที่มาจากความหลงใหลในกามคุณ) พยาบาท (ความเครียดมาจากความคิดมุ้งร้าย) ถีนมิทชะ (ความเครียดมาจากความหดหู่เชื่องซึม) อุทธัจจกุกกุจจะ (ความเครียดมาจากความฟุ้งซ่านรำคาญใจ) วิจิกิจฉา (ความเครียดที่มาจากความลั้งเลงสงสัย) ความเครียดที่มาจากกรียัดมั่นในชั้น 5 หรือความเครียดมาจากกรียัดมั่นในอายตนะหรือมาจากผัสสะ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาว่าความเครียดมาจากสาเหตุใดก็แก้ที่สาเหตุนั้น เช่น ความเครียดมาจากชั้น 5 สาเหตุของความเครียดคือความยึดมั่นในชั้น 5 แก้ปัญหาโดยการปล่อยวางอารมณ์ที่ยึดมั่นในชั้น 5 โดยแก้ปัญหาความเครียดตามแนวทางโพชฌงค์ 7 คือ 1) การมีสติตั้งมั่น 2) ฉัมมวิจยะ คือ พิจารณาธรรมอันเป็นเครื่องตรัสรู้ หรือธรรมอันเป็นเครื่องผ่อนคลายความยึดมั่น เช่น อสุภกรรมฐาน 3) วิริยะ คือ ความเพียรในการฝึกสติเพื่อผ่อนคลายความเครียด 4) ปีติ คือ การระลึกถึงอารมณ์ที่เป็นกุศล เช่น อนุสสติ ประกอบด้วย “พุทธานุสสติ (การระลึกถึงพระพุทธเจ้า) ฉัมมานุสสติ(การระลึกถึงพระธรรม) สังฆานุสสติ (การระลึกถึงพระสงฆ์) สีลานุสสติ (การระลึกถึงศีล) จาคานุสสติ (การระลึกถึงการบริจาค) เทวตานุสสติ (การระลึกถึงเทวดา)” 5) ปัสสัทธิ (ความสงบกายสงบใจ) เช่น สัปายะ คือ การอยู่ในที่สบาย มีบุคคลที่สบาย อาหารสบาย และธรรมะสบาย เป็นต้น 6) สมาธิ (ความตั้งใจมั่น) การเพ่งดูจิต การคบคนที่มีสมาธิ จิตน้อมไปในสมาธิ 7) อุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) (พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย/11/327/328)

การพิจารณาธรรมอันเป็นสิ่งที่แก้ปัญหาความเครียด โดยใช้สติพิจารณาโดยความเป็นสภาวะธรรมสังเคราะห์ความเครียดว่าเป็นส่วนหนึ่งของสภาวะธรรม มีลักษณะยึดอัดขัดเคือง ไม่สบายกายและไม่สบายใจ เป็นสภาวะธรรมที่ถูกรู้ ความเครียดไม่ใช่ตัวเราและไม่ใช่ของเรา เมื่อมีสติรู้เท่าทันอย่างนี้แล้วความเครียดก็ไม่ปรุงแต่งให้เป็นทุกข์

## 5. สรุป

การพัฒนาสติเพื่อแก้ปัญหาความเครียดเป็นไปตามแนวทางของมหาสติปัฏฐาน 4 และการนำแนวทางสติปัฏฐาน 4 มาประยุกต์ใช้กับการแก้ปัญหาความเครียดในสังคมปัจจุบัน แก้ปัญหาตามกระบวนการของอริยสัจ 4 คือ สภาพปัญหาความเครียดเป็นทุกข์ สาเหตุของความเครียดเป็นสมุทัย ผลจากการแก้ความเครียดเป็นนิโรธ การแก้ปัญหาด้วยสติปัฏฐาน 4 เป็นมรรค โดยการแก้ปัญหาคความเครียดควรเป็นไปตามสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด แก้ที่สาเหตุของความเครียดเป็นหลัก โดยสาเหตุของความเครียดมาจากปัจจัยธรรม คือ ตัณหา มานะ และทิฎฐิ กับปัญหาที่มาจากอกุศลมูล คือ รากเหง้าของอกุศล ได้แก่ ความโลภ ความโกรธ และความหลง นอกจากนี้ยังมีปัญหาทางความเครียดทางกายภาพด้วย

การแก้ปัญหาคความเครียดจึงมีความสัมพันธ์กันทั้งส่วนที่เป็นกายภาพและจิตใจ บางกรณีฝึกจิตให้หายเครียดก่อนแล้วจึงไปจัดการกับปัญหา บางสถานการณ์แยกปัญหาและความเครียดออกจากกัน บางสถานการณ์ใช้การเปลี่ยนอารมณ์ บางสถานการณ์ใช้ความสงบข่มไว้ บางสถานการณ์ใช้ธรรมชาติหรือเสียงเพลงและดนตรีช่วยบำบัด แต่บางสถานการณ์ก็หาวิธีการเพิ่มปริมาณความสุขเข้าไปเพื่อให้ความสุขกินพื้นที่ของความเครียด บางครั้งแก้ด้วยวิธีการการดูจิต การเปลี่ยนอารมณ์ตามแนวทางอนุสสติ กลบความเครียดด้วยสมาธิ การทำจิตให้เป็นกลาง ทำจิตให้เป็นกุศล ทำจิตผ่อนคลาย และมีอิสรภาพทางจิต นอกจากนี้ยังพบว่าการแก้ปัญหาคความเครียดบางสถานการณ์คือการบริหารกิเลสให้เป็น ทำให้กิเลสอยู่ในการควบคุมของจิต และควรมีการฝึกสติและการใช้สติไปพร้อมกันด้วย



## 6. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2546). *ความเครียดของคนไทย*. กรุงเทพมหานคร: ปิยอนด์ พับลิชชิ่ง.
- \_\_\_\_\_. (2541). *คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- \_\_\_\_\_. (2548). *ความเครียดของคนไทยการศึกษาระดับชาติปี 2546*. กรุงเทพมหานคร: ปิยอนด์พับลิชชิ่ง.
- \_\_\_\_\_. (2540). *คู่มือคลายเครียด*. กรุงเทพมหานคร: กรมสุขภาพจิต,
- กลุ่มสถิติแรงงาน สำนักสถิติเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). *การสำรวจสุขภาพจิต (ความสุข) คนไทย สิงหาคม พ.ศ. 2558*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- เกษม ตันติผลาชีวะ. (2544). *การบริหารความเครียดและสุขภาพจิต*. นนทบุรี: สนุกอ่าน.
- เจษฎา คุณามาก. (2555). *ความเครียดในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัฐ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาสถิติประยุกต์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เทพวัลย์ สุชาติ. (2530). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของนักสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นุชรรัตน์ สิริประภาวรรณ. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้พิพากษา ในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). (2542). *สัมมาสมาธิ สมาธิแบบพุทธ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิภากร สิทธิศาสตร์ และสุชาดา สนวนุ่ม. (2550). *พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนเขตความรับผิดชอบของสถานีอนามัยบ้านเสาหิน ตำบลวัดพริก อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก*. รายงานการวิจัย. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพบุรุษราชชนก สถาบันพระบรมราชชนก: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- ศศิณี ศรีธานี. (2547). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีโน-ไทย เอ็นจีเนียร์ แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การและการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สวามินี ศรีโพธิ์. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษากรณีบริษัทหลักทรัพย์ ไซรัส จำกัด (มหาชน)*. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมฤดี ราชภูร์อนุกุล. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุษา จารุสวัสดิ์. (2541). *จิตวิทยาครอบครัว*. เชียงใหม่: สันติภาพการพิมพ์.



## ภาษาอังกฤษ

- Department of Mental Health, Ministry of Public Health. (2003). *Stress in Thais*. Bangkok: Beyond Publishing.
- \_\_\_\_\_. (1998). *Self-help stress relief manual*. Bangkok: Thammasat University.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Stress in Thais, National Study 2003*. Bangkok: Beyond Publishing.
- \_\_\_\_\_. (1997). *Stress relief manual*. Bangkok: Department of Mental Health.
- Khungammak J. (2012). *Work stress of government university lecturers*. Master of Science thesis in Applied Statistics. National Institute of Development Administration.
- Labor Statistics Group, Economic and Social Statistics Office, National Statistical Office. (2015). *Survey on Mental Health (Happiness) of Thais. August 2015*. Bangkok: National Statistical Office.
- Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). *Thai Tripitaka, Mahachulalongkornrajavidyalaya University Edition*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House.
- Phra Thammavitok (P.A. Payutto). (1999). *Sammāsāṃhīti, Buddhist meditation*. Bangkok: Thammasabha Printing House.
- Suchat T. (1987). *Factors related to stress of medical social workers*. Master of Arts thesis in Medical and Public Health Social Sciences. Graduate School: Mahidol University.
- Siriprapawan N. (2009). *Factors affecting work stress of judges in Bangkok*. Master of Arts thesis in Industrial and Organizational Psychology. Faculty of Liberal Arts: Thammasat University.
- Srichani S. (2004). *Factors affecting work stress of employees of Sino-Thai Engineering and Construction Public Company Limited*. Master of Business Administration in Organizational Administration and Management. Graduate School: Sripatum University.
- Sitthisart W. and Suannum S. (2007). Health promotion behavior of the elderly in the community under the responsibility of Ban Sao Hin Health Station, Wat Phrik Subdistrict, Mueang District, Phitsanulok Province. Research report. Boromarajonani College of Nursing, Buddhachinaraj Institute of Nursing: Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health.
- Sriro S. (2006). *Factors related to work stress of employees: A case study of Cyrus Securities Public Company Limited*. Master of Public Administration, Public and Private Sector Management Group. Graduate School: College of Public Administration, Burapha University.
- Tantiphachiwa K. (2001). *Stress Management and Mental Health*. Nonthaburi: Sanookan.

การพัฒนา รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก  
ของครูตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

The Development of a Supervision Model to Enhance  
Teachers' Abilities in Active Learning Management Based on  
the School as Learning Community Concept Under  
Roi Et Primary Educational Service Area Office 1

วลัยพร อ่อนพฤษภูมิ

Walaiporn Onprukpoom

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1

Roi Et Primary Educational Service Area Office 1

E-mail: Sornorkorshare@gmail.com

(Received: April 10, 2025/ Revisec: April 17, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังและความต้องการได้รับการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 2) พัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 3) ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 และ 4) ประเมิน เผยแพร่และขยายผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศ ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการได้รับการนิเทศสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมาคือการออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก

2. รูปแบบการนิเทศประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของรูปแบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. Focus (วิเคราะห์และตั้งเป้าหมายร่วมกัน) 2. Inform (การให้ความรู้) 3. Reflective Supervision (การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด) ผ่านกระบวนการ Lesson Study 4. Stimulate (การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน) และ 5. Total Reflection (สรุปประเด็นสะท้อนผลและเผยแพร่ผลงาน) 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ผลการประเมินพบว่ารูปแบบและคู่มือมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า 1) ความรู้ความเข้าใจของครูด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2) ความสามารถในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกอยู่ในระดับมาก และ 4) ครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศในระดับมาก

4. การประเมินประสิทธิผลและขยายผลพบว่ารูปแบบการนิเทศมีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด โดยมีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

**คำสำคัญ:** รูปแบบการนิเทศ; โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้; การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

## Abstract

The Development of a Supervision Model to Enhance Teachers' Active Learning Management Based on the School as Learning Community Concept This research aimed to 1) study basic information, current problems, and supervision needs related to teachers' active learning management capabilities 2) develop a supervision model 3) implement the model and 4) evaluate and extend the model. The sample consisted of 44 primary school teachers from 7 schools across 7 districts and 263 students. Research instruments included the supervision model and implementation manual. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and evaluations, and analyzed using content analysis, mean, and standard deviation.

The current state of supervision was at a moderate level, while expectations were at the highest level. The greatest needs were knowledge of principles and processes for developing active learning innovations, followed by designing such innovations. The developed supervision model comprised 5 components: 1) principles, 2) objectives, 3) a 5-step process including Focus (collaborative analysis and goal setting), Inform (providing knowledge), Reflective Supervision (reflective coaching), Stimulate (encouraging implementation), and Total Reflection (summarizing and disseminating results), 4) measurement and evaluation, and 5) implementation conditions.

The model and manual were evaluated as highly appropriate. Implementation results showed teachers' knowledge and understanding of designing and creating active learning innovations significantly improved after supervision ( $p < .05$ ). Teachers' capabilities in designing and implementing active learning processes reached high levels, and they expressed positive opinions about the supervision model. The effectiveness evaluation revealed high efficiency, with accuracy, feasibility, appropriateness, and utility all rated at the highest level in every aspect

**Keywords:** Supervision Model; School as Learning Community; Active Learning



## 1. บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 หรือโลกยุคใหม่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันในทุกมิติ โดยเฉพาะการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ที่นำมาซึ่งเทคโนโลยีล้ำสมัย ซึ่งส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต รูปแบบการทำงาน และกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสร้างความท้าทายอย่างมากต่อระบบการศึกษาทั่วโลก ในการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนรับมือกับความซับซ้อนและความไม่แน่นอนของโลกยุคใหม่ การศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์จากการเน้นความรู้เชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว สู่การบูรณาการเพื่อพัฒนา "ทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต" ที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ การคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เรียนปรับตัวและประสบความสำเร็จในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (World Economic Forum, 2023)

อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เผชิญกับความท้าทายด้านคุณภาพการศึกษาที่สะท้อนจากผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำร่องขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565 มีค่าเฉลี่ยรวมทุกวิชาต่ำกว่าปีการศึกษา 2564 และเมื่อเทียบกับระดับสังกัดและระดับประเทศยังต่ำกว่าทุกกลุ่มสาระติดต่อกัน 2 ปีการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2566) และสถานการณ์ดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลกระทบจากภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ที่ยังคงเกิดขึ้นในเขตพื้นที่ จากข้อมูลการคัดกรองพบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีภาวะถดถอยด้านการอ่านออกคิดเป็นร้อยละ 32.91 และด้านการเขียนได้คิดเป็นร้อยละ 45.24 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2566) ซึ่งทักษะการอ่านและการเขียนนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ เนื่องจากการอ่านที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ผู้เรียนสามารถจับประเด็น แยกแยะข้อเท็จจริง และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของข้อมูล ส่วนการเขียนเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการจัดระบบความคิด และสื่อสารความเข้าใจอย่างเป็นระบบ เมื่อผู้เรียนมีปัญหาด้านการอ่านและการเขียน จึงส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Vygotsky, 1978; Johnson & Johnson, 2014)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน พบว่า ปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุสำคัญมาจากการจัดการเรียนการสอนโดยครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ส่วนใหญ่ยังคงใช้รูปแบบการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นการถ่ายทอดเนื้อหาจากครูสู่ผู้เรียน (Teacher-Centered) โดยยังคงยึดติดกับวิธีการสอนแบบบรรยาย และขาดความมั่นใจในการประยุกต์ใช้กระบวนการเรียนรู้แนวใหม่ เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง การอภิปราย หรือการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ครูบางส่วนยังขาดความเข้าใจในหลักการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสามารถและบริบทของผู้เรียน ทำให้ไม่สามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทเชิงรุกในการเรียนรู้ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ (วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง, 2557) ครูขาดความสามารถในการแก้ปัญหาผู้เรียนหรือพัฒนางานอย่างเป็นระบบและมีความน่าเชื่อถือ และครูขาดทักษะในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ยึดติดกับวิธีการสอนแบบเดิมที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน ส่งผลให้กระบวนการเรียนรู้ขาดความน่าสนใจ ผู้เรียนเกิดความเบื่อหน่ายและขาดแรงจูงใจในการเรียน (รายงานผลการนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน, 2565) อีกทั้งระบบการนิเทศการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ยังประสบปัญหา โดยจากการสำรวจพบว่ามีเพียงร้อยละ 30 ของโรงเรียนที่มีระบบการนิเทศภายในที่เป็นรูปธรรม. (รายงานผลการนิเทศติดตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1, 2565) ครูร้อยละ 65 ได้รับการนิเทศเพียง 1-2 ครั้งต่อปีการศึกษา



ซึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง. (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) นอกจากนี้ ครูไม่สามารถแก้ปัญหาได้เพราะขาดการรวมกลุ่มเพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีประสิทธิภาพ (วิจารณ์ พานิช, 2555) ซึ่งจะต้องได้รับแก้ไขอย่างเร่งด่วนตามความต้องการการได้รับการนิเทศ

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน เพราะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการสร้างสรรคทางปัญญา (Constructivism) ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้มากกว่าเนื้อหาวิชา เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ หรือสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในตนเอง ด้วยการลงมือปฏิบัติจริงผ่านสื่อหรือกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีครูผู้สอนเป็นผู้แนะนำ กระตุ้น หรืออำนวยความสะดวก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) และแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ที่พัฒนาโดย Manabu Sato (2012) ได้มุ่งเน้นการสร้างระบบกิจกรรม (Activity System) เป็นขั้นตอนในการเอาทฤษฎีไปสู่ขั้นปฏิบัติจริง ผ่านสามหลักการสำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลัง (Collaborative Learning) การสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงาน (Collegiality) และชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยสร้างโรงเรียนที่ครูทุกคนมีความชำนาญและเชี่ยวชาญ ดังที่ อรรถพล อนันตวรสกุล และคณะ (2562) กล่าวว่า โรงเรียนที่นำแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ไปใช้ มีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดในด้านวัฒนธรรมการทำงานของครู การเปิดใจยอมรับการสังเกตการสอน และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ ซึ่งส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านการคิดวิเคราะห์ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

การพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จึงเป็นรูปแบบการนิเทศที่จะช่วยส่งเสริมและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของครูและพัฒนาผู้เรียนได้ เพราะรูปแบบการนิเทศ จะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการพัฒนาโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตและการทำงานในโลกยุคใหม่ต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการได้รับการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.2 พัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

2.3 ทดลองใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1



2.4 ประเมิน เผยแพร่และขยายผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ในครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งประกอบด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) โดยประยุกต์ใช้แบบการทดลองแบบกลุ่มเดียว โดยมีการทดลองก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design). (Campbell & Stanley, 1963)

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,011 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selected) แบบมีเงื่อนไข ได้แก่ 1) กลุ่มทดลองที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูโรงเรียนอนุบาลเมืองศรีสมเด็จ อำเภอศรีสมเด็จ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 6 คน และผู้เรียนชั้นประถมศึกษา จำนวน 40 คน ที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2566 ซึ่งเป็นผู้เรียนที่ได้เรียนรู้กับครูที่เข้าร่วมโครงการ และ 2) กลุ่มขยายผล คือ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 44 คน จาก 7 โรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนตามเกณฑ์ และผู้เรียนในโรงเรียนที่กำลังศึกษาในระดับชั้นประถมศึกษา ปีการศึกษา 2567 จำนวน 263 คน ซึ่งเป็นผู้เรียนที่ได้เรียนรู้กับครูในกลุ่มขยายผลในโครงการ 3) ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 332 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรครูในสังกัด จำนวน 2,011 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัย (Research :R1) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวังและความต้องการได้รับการนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ และสอบถามความคิดเห็น โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐานและดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified)

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนา (Development :D1) เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship Recording Form) แบบตรวจสอบความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎีและความสอดคล้องของร่างรูปแบบการนิเทศ แบบประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการนิเทศ และคู่มือการนิเทศ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน แบบประเมินรูปแบบการนิเทศและคู่มือการนิเทศ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประเมินใน 4 ด้าน โดยใช้มาตรฐานการประเมินทางการศึกษาของคณะกรรมการพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Education Evaluation) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) มาเป็นกรอบการพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศในด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (จาก



แบบประเมิน) โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัย (Research :R2) การทดลองใช้ (Implementation) กับครูกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 6 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 4 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ฉบับที่ 2 แบบประเมินความสามารถด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ฉบับที่ 3 แบบประเมินทักษะด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และฉบับที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ขั้นตอนที่ 4 การพัฒนาปรับปรุงรูปแบบ (Development :D2) กับครูกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มขยายผล คือ ครูผู้สอนในระดับประถมศึกษา จำนวน 44 คน จาก 7 โรงเรียน โดยเลือกโรงเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยใช้มาตรฐานการประเมินทางการศึกษาของคณะกรรมการพัฒนามาตรฐาน เกณฑ์มาตรฐานการประเมินทางการศึกษา (The Joint Committee on Standards for Education Evaluation) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) มาเป็นกรอบการพิจารณาประสิทธิภาพของรูปแบบการนิเทศในด้านการใช้ประโยชน์ ด้านความเป็นไปได้ ด้านความเหมาะสม และด้านความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (จากแบบประเมิน) โดยใช้การวิเคราะห์ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

#### 4. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

4.1. สภาพปัจจุบันของการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการได้รับการนิเทศสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมาคือการออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก

4.2. รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของรูปแบบ 5 ขั้นตอน 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ผลการประเมินพบว่ารูปแบบและคู่มือมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด โดยมีรูปแบบ ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามแนวคิด โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1

## 5. หลักการของรูปแบบ

รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียน เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 เป็นการดำเนินการ ร่วมกันของผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ อย่างเป็นระบบเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของครู

## 6. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ ด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก ความสามารถในการออกแบบและสร้าง นวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกและทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในห้องเรียน

### ขั้นตอนของรูปแบบ

ขั้นที่ 1 F (Focus) วิเคราะห์และตั้งเป้าหมายร่วมกันทีมพื้นที่ (Area Team) ได้แก่ผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูคู่คิด และตัวแทนชุมชน ร่วมวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยและกำหนดลักษณะผู้เรียนที่ต้องการ ร่วมกัน ทุกคนร่วมกันรับรู้ถึงความสำคัญในการพัฒนานักเรียนเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่กำหนด

ขั้นที่ 2 I (Inform) การให้ความรู้ เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ ความเข้าใจถึงสิ่งที่จะ ดำเนินการว่าต้องอาศัยความรู้ ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะ ดำเนินการอย่างไรให้ผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ

ขั้นที่ 3 R (Reflective Supervision) เป็นกระบวนการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดที่ครูผู้สอน (Model teacher) มีโอกาสทบทวนและสะท้อนการปฏิบัติการสอนของตนเองผ่านการสนทนา ทีมพื้นที่ (Area Team) ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) และศึกษานิเทศก์ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการวิเคราะห์ร่วมกัน โดย



มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการสอนและนำผลลัพธ์ที่ได้ไปพัฒนาวิธีการสอนให้ดียิ่งขึ้นโดยใช้กระบวนการ Lesson Study ซึ่งมี 5 ขั้นตอน (พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ และอารี สันทรวี, 2560) ดังนี้

1) Analyze Model Teacher และ Buddy Teacher ครูผู้สอน (Model teacher) และทีมพื้นที่ (Area Team) ร่วมกันวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษาเพื่อจัดทำแผนจัดการเรียนรู้

2) Plan การวางแผนการจัดการเรียนการสอนร่วมกันของครูผู้สอน (Model teacher) ทีมพื้นที่ (Area Team) หรืออาจมีบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถจากภายนอกร่วมด้วย โดยครูผู้สอน (Model Teacher) นำเสนอแผนจัดการเรียนรู้ของตนเอง เป็นแผนจัดการเรียนรู้รายสัปดาห์หรือรายภาคเรียน ทีมพื้นที่ (Area Team) ร่วมกันให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาและปรับปรุงแผนจัดการเรียนรู้

3) Do&See ครูผู้สอน (Model teacher) จะนำแผนจัดการเรียนรู้ไปจัดการเรียนการสอนจริงในห้องเรียน ทีมพื้นที่ (Area Team) หรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) และศึกษานิเทศก์ร่วมสังเกตการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นการสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่จับผิดการสอนของครู ผู้ร่วมสังเกตการเรียนการสอนจะยืนอยู่ด้านหลังหรือด้านข้างในห้องเรียนไม่รบกวนการเรียนการสอนของ ครูผู้สอน (Model Teacher) รอจนกระทั่งมีการให้นักเรียนลงมือปฏิบัติงาน ทีมพื้นที่ (Area Team) หรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) และศึกษานิเทศก์ จึงจะเข้าไปสังเกตนักเรียนอย่างใกล้ชิด บันทึกพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

4) Reflect การสะท้อนความคิด เป็นการสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนที่ทีมพื้นที่ (Area team) หรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) และศึกษานิเทศก์ได้สังเกตพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน โดยสะท้อนความคิดเห็นในเชิงบวก ไม่มีการตำหนิ หรือแสดงความคิดเห็นในเชิงลบ โดยมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก ดังนี้

4.1) ครูผู้สอน (Model Teacher) ประเมินการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และนำเสนอตามประเด็นคำถามว่า สอนอะไร มีวิธีการสอนอย่างไร ทำไมจึงใช้วิธีการสอนแบบนี้ ได้ผลอย่างไร มีสิ่งใดที่น่าประทับใจ มีปัญหาอะไร เพื่อให้เห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง

4.2) ครูคู่คิด (Buddy Teacher) ให้ข้อเสนอแนะจากการสังเกตการเรียนการสอน โดยนำข้อมูลจากการสังเกตและการบันทึกพฤติกรรม มาเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของ ครูผู้สอน (Model Teacher) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนในการทำกิจกรรมการสอนในวงรอบใหม่ต่อไป

5) ReDesign : ครูผู้สอน (Model Teacher) นำแผนจัดการเรียนรู้ที่ได้รับการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดแล้ว กลับไปปรับปรุงแก้ไขตามความคิดเห็นของทีมพื้นที่ (Area Team) ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert) และศึกษานิเทศก์ ได้สะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนไว้

ขั้นที่ 4 S (Stimulate) การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน การให้คำปรึกษาช่วยเหลือ การให้ขวัญกำลังใจ การให้คำแนะนำการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กระตุ้นนำเสนอผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมอบรางวัลเสริมสร้างกำลังใจ

ขั้นที่ 5 T (Total reflection) สรุปประเด็น สะท้อนผลและเผยแพร่ผลงาน เป็นขั้นตอนที่ผู้นิเทศนำการประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้วว่าเป็นอย่างไร หากพบว่ามีปัญหาหรือมีอุปสรรคอย่างไร



อย่างหนึ่ง ที่ทำให้การดำเนินงานไม่ได้ผล สมควรที่จะต้องปรับปรุง แก้ไข ซึ่งการปรับปรุงแก้ไขอาจทำได้โดยการให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องที่ปฏิบัติใหม่อีกครั้ง และสรุปเป็น เอกสาร (Document) เว็บไซต์หลักสูตรพัฒนาครูออนไลน์ (Online Training Curriculum) โซเชียลมีเดีย (Social Media) และ Symposium

## 7. เงื่อนไขการนำรูปแบบการใช้

1. ผู้บริหารทุกระดับมีความตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนารูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ให้การสนับสนุนสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม มีความเป็นกัลยาณมิตร เคารพซึ่งกันและกัน

2. ครูมีความมุ่งมั่นจริงจังต้องการร่วมมือกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้วยความเต็มใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงาน (Collegiality)

## 8. การวัดและประเมิน

เป็นการประเมินผลรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยครูมีความรู้ ความเข้าใจ สามารถออกแบบนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยในการใช้รูปแบบนิเทศที่พัฒนาขึ้น โดยให้การชี้แนะสะท้อนคิด คำปรึกษา แนะนำเพื่อให้การดำเนินการพัฒนาวิชาชีพเกิดประสิทธิภาพตลอดกระบวนการ

### 1. ผลการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า

1) ความรู้ ความเข้าใจของครูผู้สอนด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำนวน 44 คน มีพัฒนาการความรู้ ความเข้าใจด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ระดับมาก โดยมีความรู้ ความเข้าใจ หลังการนิเทศสูงกว่าก่อนได้รับการนิเทศ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 26.32 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2) ความสามารถของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยสังเกต 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-3 พบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก มีพัฒนาการที่สูงขึ้นอยู่ในระดับระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แต่ละขั้นตอน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก รองลงมาคือ การวิเคราะห์เนื้อหาและผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดที่เท่ากันคือ ขั้นตอนการวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน และด้านการออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศด้วยรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

3) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยการสังเกต 3 ครั้ง โดยครั้งที่ 1-3 พบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สูงขึ้นอยู่ในระดับระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาทักษะการจัดการเรียนรู้แต่ละขั้นตอน พบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผล รองลงมาคือ การวางแผนการเรียนการสอน และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การใช้สื่อและเทคโนโลยี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้



เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบการนิเทศ พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศด้วย รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

4) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นในด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูมีความคิดเห็น ด้านความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน รองลงมา ด้านประโยชน์ที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการนำรูปแบบไปใช้ตามลำดับ

2. การประเมินประสิทธิผลและขยายผลพบว่ารูปแบบการนิเทศมีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด โดยมีความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

## 9. อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และความต้องการได้รับการนิเทศ พบว่า สภาพปัจจุบันของการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งได้สะท้อนภาพอันชัดเจนของความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับความคาดหวังในระบบการนิเทศการศึกษา กล่าวคือ สภาพปัจจุบันของการนิเทศเพียงอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ครูมีความคาดหวังสูงสุดต่อการได้รับการนิเทศที่มีคุณภาพ โดยความต้องการได้รับการนิเทศสูงสุด คือการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุก รวมถึงทักษะในการออกแบบนวัตกรรม ความแตกต่างระหว่างสภาพจริงกับความคาดหวังนี้มีได้เป็นเพียงช่องว่างทางวิชาการ แต่สะท้อนถึงความตระหนักรู้ของครูที่เล็งเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของกัมพล ชันทะวงษ์ (2560) ที่พบว่าค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สูงสุดได้แก่ ด้านนิเทศการศึกษาส่วนด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ความต้องการด้านความรู้และทักษะในการออกแบบนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกสะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวของครูต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ดังที่วิจารณ์ พานิช (2562) ได้อธิบายไว้ว่า "ครูในศตวรรษที่ 21 ไม่เพียงเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องเป็นผู้ออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทรงพลัง ซึ่งจะนำไปไม่ได้เลยหากปราศจากความเข้าใจในการออกแบบนวัตกรรมเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทและตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียน" คำกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูมิใช่เพียงการเพิ่มพูนความรู้ แต่เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่สอดคล้องกับบริบทนิเทศที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง ข้อค้นพบนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Darling-Hammond และคณะ (2020) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูทั่วโลกและสรุปว่า "การพัฒนาวิชาชีพครูที่ทรงพลังต้องเริ่มต้นจากการเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของครู และสร้างโอกาสในการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติจริงในห้องเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่ครูได้แลกเปลี่ยนและเติบโตร่วมกัน" ซึ่งนับเป็นแนวทางอันทรงคุณค่าในการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการของครูในพื้นที่



2. ผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศ รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 1 ที่พัฒนาขึ้นเปรียบเสมือนแผนที่นำทางสำหรับการยกระดับวิชาชีพครู รูปแบบการนิเทศ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการของรูปแบบ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3) กระบวนการของรูปแบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. Focus (วิเคราะห์และตั้งเป้าหมายร่วมกัน) 2. Inform (การให้ความรู้) 3. Reflective Supervision (การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิด) 4. Stimulate (การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน) และ 5. Total Reflection (สรุปประเด็น สะท้อนผลและเผยแพร่ผลงาน) 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ ผลการประเมินรูปแบบ คู่มือการใช้รูปแบบ จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญยืนยันถึงคุณค่าของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ความงดงามของรูปแบบการนิเทศนี้มิได้อยู่ที่ความซับซ้อน แต่อยู่ที่การผสานแนวคิดทฤษฎีอย่างลงตัว ดังที่ Joyce และ Weil (2021) ได้กล่าวไว้ อย่างชัดเจนว่า "รูปแบบที่ทรงพลังมิใช่เพียงกรอบแนวคิดที่สวยงาม แต่เป็นแผนที่ชีวิตที่เชื่อมโยงหลักการกับการปฏิบัติ มีจุดหมายชัดเจน กระบวนการที่เป็นขั้นตอน การติดตามที่เหมาะสม และเงื่อนไขที่ทำให้เกิดความสำเร็จ" คำอธิบายนี้สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ซึ่งมีใช้เพียงกรอบความคิดทางทฤษฎี แต่เป็นแผนที่การเดินทางสู่การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน

จุดเด่นของรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นอยู่ที่กระบวนการ 5 ขั้นตอน (FIRST Model) อันได้แก่ Focus, Inform, Reflective Supervision, Stimulate และ Total Reflection ซึ่งกระบวนการนี้มีได้เป็นเพียงลำดับขั้นตอน แต่เป็นการหลอมรวมศาสตร์และศิลป์ของการนิเทศเข้าด้วยกัน ดังที่ Glickman และคณะ (2020) ได้อธิบายไว้ว่า "การนิเทศที่ทรงพลังเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ต้องอาศัยกระบวนการที่เป็นระบบ ผสานกับความละเอียดอ่อนในการสร้างความสัมพันธ์แบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการสะท้อนคิด" ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบที่พัฒนาขึ้นอย่างชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ขั้นตอน Reflective Supervision ที่นำกระบวนการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) มาบูรณาการ ถือเป็นหัวใจสำคัญของรูปแบบการนิเทศ ดังที่พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และเพชร ยินดีสุข (2561) ได้กล่าวไว้ว่า "การศึกษาชั้นเรียนมิใช่เพียงวิธีการสอน แต่เป็นวิถีแห่งการเรียนรู้ของครู ที่ร่วมกันวางแผน ลงมือสอน สังเกตการเรียนรู้ สะท้อนคิดเพื่อปรับปรุง และออกแบบใหม่อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เป็นวัฒนธรรมแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืน" คำอธิบายนี้สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของการศึกษาชั้นเรียนที่ไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการสอน แต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันที่ยั่งยืน

นอกจากนี้ การบูรณาการแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของ Manabu Sato เข้ากับกระบวนการนิเทศ ยิ่งเพิ่มคุณค่าให้กับรูปแบบที่พัฒนาขึ้นดังที่ Saito และคณะ (2021) ได้อธิบายว่า "โรงเรียนที่เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มิใช่เพียงสถานที่ที่ครูสอนดีขึ้น แต่เป็นพื้นที่แห่งความไว้วางใจที่ครูกล้าเปิดชั้นเรียน กล้าแลกเปลี่ยน กล้าเรียนรู้จากความผิดพลาด และร่วมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ซึ่งจะเปลี่ยนโฉมการศึกษาอย่างยั่งยืน" สะท้อนให้เห็นถึงพลังของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นำมาผสานกับรูปแบบการนิเทศ

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการนิเทศ ผลการทดลองใช้รูปแบบได้ปรากฏ ดังนี้ 1) ความรู้ความเข้าใจของครูด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยทดสอบความรู้ ความเข้าใจ ก่อนและหลังการรับการนิเทศ พบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศิลา สงอาจินต์ (2561) ที่ได้ให้ความรู้ด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ก่อนการนิเทศและประเมินความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครู ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์



หลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศ 2) ความสามารถของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่าความสามารถของครูด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับยุภาลัย มะลิซ้อน (2563) ที่ได้พัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 และมีวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ทำให้กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ ความเข้าใจ และมีสมรรถนะในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างถูกต้อง 3) ทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก พบว่า ครูผู้สอนมีพัฒนาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกที่สูงขึ้นอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้แต่ละขั้นตอน พบว่า ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือขั้นเตรียมการ รองลงมา คือ ขั้นสอน ขั้นทำกิจกรรมกลุ่ม ขั้นวิเคราะห์ตรวจสอบผลงานและทดสอบ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ขั้นสรุปบทเรียนและประเมินผลการทำงานกลุ่มตามลำดับ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการใช้รูปแบบ พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยหลังสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู ตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ พบว่า ครูสามารถพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้มาตอบสนองความต้องการของสังคมเป็นการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการดีขึ้น และ 4) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อรูปแบบการนิเทศ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านความเหมาะสมต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน รองลงมา ด้านประโยชน์ที่เกิดจากการนำรูปแบบไปใช้ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการนำรูปแบบไปใช้สอดคล้องกับสอดคล้องกับ Ball and Cohen (1999) Smith (2001) กล่าวว่า ประโยชน์ของการนำรูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของครูในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ครูจะพัฒนาความเข้าใจในเรื่องของวิชาการสอนและของนักเรียนเป็นผู้เรียนซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของฐานความรู้ของครูสำหรับการสอนที่ต้องเข้าใจวิธีการถ่ายทอดความรู้ ดังที่ Avalos (2022) ได้อธิบายว่า "การพัฒนาวิชาชีพครูที่ทรงพลังมักได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเมื่อตอบโจทย์บริบทการทำงานจริง ให้เกียรติความรู้และประสบการณ์ของครู และสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ" สะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นนี้ได้เป็นเพียงแนวคิดทางทฤษฎี แต่เป็นเครื่องมือที่ตอบสนองความต้องการจริงในการพัฒนาวิชาชีพครู

4. ผลการประเมิน เผยแพร่และขยายผลการพัฒนารูปแบบการนิเทศความสำเร็จของรูปแบบการนิเทศยังได้รับการยืนยันจากผลการประเมินประสิทธิผลและการขยายผล โดยพบว่ารูปแบบการนิเทศมีคุณค่าทั้งในด้านความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ผลการประเมินนี้สอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินทางการศึกษาที่ศิริชัย กาญจนวาสี (2562) ได้อธิบายไว้อย่างชัดเจนว่า "รูปแบบที่มีคุณค่าต้องผ่านการประเมินรอบด้าน ทั้งความถูกต้องตามหลักวิชา ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ความเหมาะสมกับบริบท และความเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ ซึ่งมีใช้เพียงการตรวจสอบเอกสาร แต่เป็นการยืนยันคุณค่าจากสนามปฏิบัติจริง" คำอธิบายนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสมบูรณ์ของการประเมินรูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้น

ความสำเร็จในการขยายผลรูปแบบการนิเทศมิใช่เพียงการนำไปใช้ในวงกว้าง แต่เป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในระบบการศึกษา ดังที่ Harris และคณะ (2022) ได้กล่าวไว้ว่า "การขยายผลนวัตกรรมทางการศึกษาที่ทรงพลังมิใช่การนำต้นแบบไปติดตั้งในบริบทใหม่ แต่เป็นการปรับให้เข้ากับระบบนิเวศของแต่ละ



ละพื้นที่ โดยยังคงรักษาหลักการสำคัญ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การสนับสนุนจากผู้นำ และการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน" สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการขยายผลรูปแบบการนิเทศที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งการขยายผลยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2021) ที่ได้อธิบายไว้ว่า "การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่ยั่งยืนต้องมีการขยายผลอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เพียงการนำนวัตกรรมไปใช้ในวงกว้าง แต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผล และปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป" คำอธิบายนี้สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของการขยายผลรูปแบบการนิเทศที่มีใช้เพียงการนำไปใช้ แต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาที่ยั่งยืนในระบบการศึกษา

โดยสรุป รูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นมีใช้เพียงเครื่องมือในการพัฒนาครู แต่เป็นกลไกในการยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน ผ่านการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็ง การพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป

## 10. องค์กรความรู้ใหม่

ในการวิจัยการพัฒนาในรูปแบบการนิเทศเพื่อส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูตามแนวคิดโรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการนิเทศอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการได้รับการนิเทศสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับหลักการและกระบวนการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเร่งด่วนที่ต้องพัฒนารูปแบบการนิเทศ "FIRST Model" ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ หลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ของรูปแบบ กระบวนการ 5 ขั้นตอน (Focus - วิเคราะห์และตั้งเป้าหมายร่วมกัน, Inform - การให้ความรู้, Reflective Supervision - การนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดผ่านกระบวนการ Lesson Study, Stimulate - การกระตุ้นให้เกิดการทำงาน, Total Reflection - สรุปประเด็น สะท้อนผลและเผยแพร่ผลงาน) การวัดและประเมินผล และเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ โดยผลการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลังการนิเทศสูงกว่าก่อนการนิเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสามารถในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในระดับมาก ครูมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการนิเทศในระดับมาก และผลการประเมินและขยายผลพบว่ารูปแบบการนิเทศมีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด ทั้งด้านความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการนิเทศที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

## 11. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการส่งเสริมให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดนโยบายขับเคลื่อนการนำรูปแบบการนิเทศ FIRST Model ไปใช้อย่างเป็นระบบ และควรมีการวิจัยต่อยอดเพื่อศึกษาผลของรูปแบบการนิเทศที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในระยะยาว



## 12. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว. กระทรวงศึกษาธิการ. (2565). *นโยบายการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กัมพล ชันทะวงษ์. (2560). *การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการนิเทศภายในด้วยเทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย. วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.
- ชาโต มานาบุ. (2559). *การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้”* กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง. นนทบุรี: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.
- ทวีศักดิ์ จินดานุรักษ์. (2561). *ครูและนักเรียนในยุคการศึกษาไทย 4.0*. วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม,
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และอารี สันหลวี. (2560). *โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้*. เอกสารประกอบการบรรยายกลุ่มผู้อำนวยการผู้นำ (Thailand Principal Forum) บริษัทปิโก ไทยแลนด์.
- ยุภาลัย มะลิซ้อน. (2563). *การพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2*. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศิลา สงอาจันต์. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนรู้ของครูตามทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครตรัง*. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์).

### ภาษาอังกฤษ

- Kampol Khanthawong. (2017). *A Study of Current Situations, Desired Situations, and Needs for Internal Supervision*
- Ministry of Education. (1999). *National Education Act B.E. 2542*. Bangkok: Ladprao Teachers Council Printing House. Ministry of Education. (2022). *Education Reform Policy*. Bangkok: Ministry of Education.
- Phimphan Dechakupt and Ari Sanhachawi. (2017). *Schools as Learning Communities. Documents for the lecture of the group of leaders (Thailand Principal Forum)*, Pico Thailand Company.
- Sato Manabu. (2016). *School Reform: The Concept of “Learning Community” and the Application of Theory into Practice*. Nonthaburi: Image Printing House.
- Sila Song-arjin. (2018). *Development of teaching supervision models to develop teachers' learning management competence according to 21st century learning skills in educational institutions under the jurisdiction of Trang Municipality*. Journal of Srinakharinwirot Research and Development (Humanities and Social Sciences).



- Thaweesak Jindanurak. (2018). *Teachers and Students in the Era of Thai Education 4.0*. Innovative Distance Learning Electronic Journal,
- Yupalai Malison. (2020). *Development of teachers' competence in active learning management in educational institutions under the Office of the Primary Educational Service Area, Mahasarakham Area 2*. Journal of Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

# การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

## The Development of Learning Activities by CMRU Teaching Model for Students according in Bachelor of Education Program of Chiang Mai Rajabhat University

ทิพย์เกสร กำปนาท

Tipkeson Kumpanat

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Chiang Mai Rajabhat University

E-mail: tip.kumpanat@gmail.com

(Received: December 25, 2024/ Revisec: April 19, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ และ 2) ศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2565 ที่เรียนในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จำนวน 51 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model วิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (รายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) และแผนบริหารการสอน) และแบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า 1. กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Mode ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่พัฒนาขึ้นมี 3 ขั้นตอน คือ 1) ขั้น CM: Creative Motivation 2) ขั้น R: Raising Learning's Capacity 3) ขั้น U: Utilizing Learned ผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model พบว่า ผลการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ทั้งหมด และมีผลการเรียนรู้สูงกว่าเกณฑ์ร้อยละ 80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** กิจกรรมการเรียนรู้; รูปแบบการจัดการเรียนรู้; CMRU Teaching Model



## Abstract

This research aimed to 1) develop learning activities using the CMRU Teaching Model in the course of ER 2101 Measurement and Evaluation of Learning Outcomes for Bachelor of Education Program students, Chiang Mai Rajabhat University to be efficient according to the criteria and 2) study the results of using learning activities using the CMRU Teaching Model. The sample group was 51 students of the Faculty of Education, Chiang Mai Rajabhat University, academic year 2022, studying in the course ER 2101 Measurement and Evaluation of Learning Outcomes, selected by purposive sampling. The research instruments included learning activities using the CMRU Teaching Model for ER 2101 Measurement and Evaluation of Learning Outcomes (course details (MCO.3) and teaching management plan) and tests. The statistics used in data analysis were percentage and mean. The research results found that 1. Learning activities using the CMRU Teaching Mode for ER 2101 Measurement and Evaluation of Learning Outcomes for Bachelor of Education Program students Chiang Mai Rajabhat University developed in 3 steps: 1) CM: Creative Motivation is the step of creating interest or internal motivation. 2) R: Raising Learning's Capacity is the step of developing learner competence, which is the step of organizing learning activities. 3) U: Utilizing Learned Knowledge is the step of applying knowledge by using knowledge and understanding when facing new problem situations. The efficiency evaluation result is 82.51/80.46, which is in line with the set criteria. 2.The results of using learning activities using the CMRU Teaching Model learning management format found that the academic performance of students in the subject ER 2101, measurement and evaluation of learning outcomes. Have academic results that pass all criteria and had learning results higher than the 80 percent criteria with statistical significance at the 0.05 level.

**Keywords:** Learning Activities; Learning Management Model; CMRU Teaching Model



## 1. บทนำ

เป้าหมายหลักของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในฐานะของพลเมืองโลกคือ การพัฒนาความรู้ ความคิด สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงในลักษณะการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในสังคม การเข้าสู่ประเทศไทย 4.0 ที่เน้นองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ล้ำหน้า สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อ สร้างนวัตกรรม ที่ช่วยยกระดับคุณภาพเศรษฐกิจ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) คือ “ประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การแก้ไขปัญหาการศึกษาของไทยประการหนึ่ง คือ ปรับปรุง หลักสูตรและกระบวนการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ (Educational core processes) ที่ยืดหยุ่น หลากหลาย ถูกต้อง ทันสมัย ทันเวลา และมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมทางสังคมที่ ถูกต้อง นอกจากนี้ ความคาดหวังของสังคมไทยที่มีต่อคุณภาพของคนไทยที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 คือ ต้อง เรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อมีความสามารถในการก้าวให้ทันกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ สามารถพัฒนาต่อยอดการสร้าง ผลิตภัณฑ์ใหม่ขึ้นใช้เอง จะต้องเป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ พร้อมรับและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้รู้จักตนเองและพัฒนาเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

การจัดการเรียนรู้ที่จะสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะ การกระตุ้นความสนใจของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้และเกิดความคิดและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำและได้ใช้กระบวนการคิดด้วยตนเองดังกล่าว เรียกว่า การ เรียนรู้เชิงรุก (Active learning) ซึ่ง Felder and Brent (1996) อธิบายว่า การเรียนรู้เชิงรุก เป็นกระบวนการ เรียนการสอนอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านการปฏิบัติหรือการลงมือกระทำ ภายใต้สมมติฐาน พื้นฐาน 2 ประการ คือ 1) การเรียนรู้เป็นความพยายามโดยธรรมชาติของมนุษย์และ 2) แต่ละบุคคลมีแนวทาง ในการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน โดยผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receive) ไปสู่การมีส่วนร่วมในการ สร้างความรู้ (Co-creators) ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นจะเป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ และ เกิดกระบวนการคิดด้วยตนเองที่จะทำให้สามารถที่จะเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ ชาตรี มณีโกศล (2564) ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ : CMRU Teaching Model ที่เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ และเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยสอดคล้องกับการพัฒนา คนในศตวรรษที่ 21 เน้นการพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เป็น รูปแบบที่ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นนักคิดอย่างแท้จริง ด้วยการให้นักเรียนนำประสบการณ์จริงจากความรู้เดิมมา ต่อยอดกับความรู้ใหม่ที่ได้รับแล้วนำไปประยุกต์ใช้พร้อมทั้งสร้างนวัตกรรมและการสร้างขยายความรู้”

จากความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยได้พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมุ่งเน้นให้นักศึกษาวิชาชีพครูมีสมรรถนะในด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ ตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู และข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุไว้ว่า “วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการ ประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้” รวมทั้งเป็นการพัฒนาคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถ นำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพครูเพื่อเป็นครูมืออาชีพในอนาคตต่อไป



## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์

2.2 เพื่อศึกษาผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นกระบวนการของการวิจัยและพัฒนา (Research and development) และดำเนินการทดลองด้วยแบบแผนการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบหลังเรียน (The one group posttest only design)

### 3.1 กลุ่มประชากร

นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่ลงทะเบียนเรียนในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 4 หมู่เรียน รวม 148 คน

### 3.2 กลุ่มตัวอย่าง

นักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ลงทะเบียนเรียนในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2 หมู่เรียน รวม 51 คน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

### 3.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.3.1 กิจกรรมการเรียนรู้และแผนบริหารการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (มคอ.2) โดยวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา การพัฒนาผลการเรียนรู้หมวดวิชาเฉพาะ แผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบมาตรฐานการเรียนรู้จากหลักสูตรสู่รายวิชา (Curriculum mapping) หมวดวิชาเฉพาะ เพื่อนำมาเขียนกิจกรรมการเรียนรู้และแผนบริหารการสอน

2) ศึกษารูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้เกิดทักษะ กระบวนการเรียนรู้โดยผ่านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประยุกต์ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ ที่พัฒนาโดย ชาตรี มณีโกศล (2564) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้น CM: Creative Motivation หรือขั้นนำ เป็นขั้นการสร้าง ความสนใจ หรือการสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ซึ่งมีแนวทางการจัดกิจกรรม 1) กระตุ้น หรือเร้า (Inspiring)ให้ผู้เรียนเกิดความสนใจหรือกระหายที่จะเรียนรู้ในเนื้อหาสาระ (Concept) 2) ทบทวน



ความรู้เดิม (Reviewing prior knowledge) เพื่อช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมกับเนื้อหาสาระใหม่ (Concept) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ขั้น R: Raising Learning's Capacity หรือขั้นสอน เป็นขั้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน ซึ่งเป็นขั้นตอนของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้ (Perception) เป็นขั้นที่ทำให้ผู้เรียนเริ่มทำความเข้าใจกับเนื้อหาสาระใหม่ 2) ขั้นการคิดทบทวน (Re-thinking) เป็นขั้นการให้ผู้เรียนวิเคราะห์เกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดในความรู้ใหม่ที่ได้รับและช่วยทำให้เกิดความรู้ในระดับสูงขึ้น 3) ขั้นเกิดความเข้าใจ (Cognition) เป็นขั้นให้ผู้เรียนสร้างความหมายของความรู้หรือประสบการณ์ใหม่ที่เกิดจากขั้นที่ 2 สรุปความเข้าใจแล้วเชื่อมโยงกับความรู้เดิมหรือทวนซ้ำเพื่อความเข้าใจ 4) ขั้นสะท้อนคิด (Reflection) เป็นขั้นตอนการให้ผู้เรียนคิด พิสูจน์วิเคราะห์ ไตร่ตรอง คิดสร้างสรรค์ และจัดระบบความคิดเพื่อให้สื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างเข้าใจด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 ขั้น U: Utilizing Learned Knowledge หรือขั้นสรุป เป็นขั้นประยุกต์ใช้ความรู้เป็นขั้นของการนำความรู้ ความเข้าใจไปใช้เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่เป็นปัญหาใหม่ แล้วใช้ความรู้จากขั้นที่ 2 (R: Raising learning's capacity: ขั้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน) มาแก้ปัญหาแล้วนำเสนอในรูปแบบต่าง ๆ ในรูปแบบของการสร้างข้อสรุป (Generalization) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการสร้างการขยายความรู้ คำอธิบาย คำชี้แจง (Explanation)

3) กำหนดรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) โดยระบุจุดประสงค์การเรียนรู้ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และแผนบริหารการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model จำนวน 9 แผน ตามเนื้อหาในแต่ละบท ได้แก่ บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บทที่ 2 พฤติกรรมทางการศึกษา บทที่ 3 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย บทที่ 4 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย บทที่ 5 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย บทที่ 6 การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน บทที่ 7 สถิติเบื้องต้นที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บทที่ 8 การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ บทที่ 9 การตัดสินผลการเรียนรู้และการนำผลการประเมินไปใช้ โดยใช้ เวลา 45 ชั่วโมง

4) นำกิจกรรมการเรียนรู้และแผนบริหารการสอนที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence : IOC) ซึ่งพบว่า ค่า IOC ที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

5) นำกิจกรรมการเรียนรู้และแผนบริหารการสอนที่ได้ไปหาประสิทธิภาพซึ่งมีประสิทธิภาพกระบวนการ ( $E_1$ ) เท่ากับ 82.51 และประสิทธิภาพผลลัพธ์ ( $E_2$ ) เท่ากับ 80.46 แสดงว่ากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพ 82.51/80.46 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80 ตามแนวคิดของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556) โดยดำเนินการ 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 (แบบ 1:1) ทดลองใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นนักศึกษากลุ่มเก่ง กลาง และอ่อนอย่างละ 1 คน เพื่อ



ตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษา เวลา สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยอธิบายวัตถุประสงค์ และวิธีการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ให้นักศึกษาทราบ ครั้งที่ 2 แบบกลุ่ม (แบบ 1:10) ทดลองกับนักศึกษา จำนวน 9 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยคัดเลือกผู้เรียนที่มีผลการเรียนเก่ง อ่อน และปานกลาง เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาความบกพร่องของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพิ่มเติมจากการทดลองแบบ 1 : 1 ครั้งที่ 3 ทดลองภาคสนามหรือ 1 ห้องเรียน ทดลองกับนักศึกษา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ โดยเก็บคะแนนจากการทำกิจกรรมระหว่างเรียนและเก็บคะแนนจากแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน แล้วนำไปวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ  $(E_1)/(E_2)$  โดยกำหนดเกณฑ์ 80/80

6) นำกิจกรรมการเรียนรู้และแผนบริหารการสอนที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยต่อไป

3.3.2 แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาหลักการและเทคนิคในการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากเอกสารเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา และศึกษาและวิเคราะห์หลักสูตร คำอธิบายรายวิชา และจุดประสงค์การเรียนรู้วิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) วางแผนการสร้างแบบทดสอบให้สอดคล้องกับเนื้อหา จุดประสงค์การเรียนรู้ และสร้างแบบทดสอบตามที่ได้กำหนดไว้ เป็นแบบทดสอบแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก จำนวน 90 ข้อ

3) นำแบบทดสอบที่ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบดูความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจน ความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objectives Congruence : IOC) ซึ่งพบว่าค่า IOC ที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่าแบบทดสอบที่สร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

4) นำแบบทดสอบไปทดลองใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าความยาก (Difficulty) รายข้อ (p) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.24-0.68 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) รายข้อ (r) พบว่าอยู่ระหว่าง 0.25-0.72 และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบทดสอบทั้งฉบับโดยใช้สูตร KR20 ของคูเคอร์ริชาร์ดสัน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

5) นำแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการทดลองตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ชี้แจงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อธิบายแนวการสอน เพื่อที่นักศึกษาจะได้ปฏิบัติตนในการเรียนได้อย่างถูกต้อง

3.4.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model โดยใช้เวลาสอนจำนวน 45 ชั่วโมง



3.4.3 เมื่อสิ้นสุดการจัดการเรียนการสอนตามขั้นตอนที่ระบุในกิจกรรมการเรียนรู้ และแผนบริหารการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ผู้วิจัยวัดผลการเรียนรู้โดยใช้แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3.4.4 นำคะแนนที่ได้จากการทดสอบมาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลการเรียนรู้

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence: IOC) และวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ ( $E_1$ )/( $E_2$ ) ของกิจกรรมการเรียนรู้และแผนบริหารการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ตามเกณฑ์ 80/80

3.5.2 การวิเคราะห์เพื่อประเมินผลการเรียนในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามเกณฑ์การวัดและประเมินผล

## 4. ผลการวิจัย

4.1 กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่

4.1.1 ผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีเนื้อหาทั้งหมด 9 แผน ได้แก่ กิจกรรมบทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมบทที่ 2 พฤติกรรมทางการศึกษา กิจกรรมบทที่ 3 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้าน พุทธิพิสัย กิจกรรมบทที่ 4 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย กิจกรรมบทที่ 5 เครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย กิจกรรมบทที่ 6 การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กิจกรรมบทที่ 7 สถิติเบื้องต้นที่ใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมบทที่ 8 การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้ กิจกรรมบทที่ 9 การตัดสินผลการเรียนรู้และการนำผลการประเมินไปใช้ โดยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ทั้ง 9 แผนประกอบด้วยขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ชั้น CM: Creative Motivation ได้แก่ ขั้นที่ 1 กระตุ้นเพื่อสร้างความสนใจ ทบทวนประสบการณ์เดิม ขั้นที่ 2 การรับรู้ ขั้นตอนที่ 2 ชั้น R: Raising Learning's Capacity ได้แก่ ขั้นที่ 3 การคิดทบทวน ขั้นที่ 4 การสร้างความเข้าใจ ขั้นที่ 5 การสะท้อนคิด ขั้นตอนที่ 3 ชั้น U: Utilizing Learned Knowledge ได้แก่ ขั้นที่ 6 การประยุกต์ใช้

4.1.2 ผลการประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นำเสนอดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ผลการประเมินประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตามเกณฑ์ 80/80 กับนักศึกษา 30 คน



กิจกรรมการเรียนรู้บทที่ / ชื่อ กิจกรรม	ประสิทธิภาพ กระบวนการ (E <sub>1</sub> )	ประสิทธิภาพ ผลลัพธ์ (E <sub>2</sub> )
บทที่ 1 ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการ วัดและประเมินผลการเรียนรู้	83.66	80.46
บทที่ 2 พฤติกรรมทางการศึกษา	80.66	
บทที่ 3 เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย	80.33	
บทที่ 4 เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ด้านจิตพิสัย	83.33	
บทที่ 5 เครื่องมือวัดและประเมินผล การเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย	83.33	
บทที่ 6 การสร้างและพัฒนา แบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	82.66	
บทที่ 7 สถิติเบื้องต้นที่ใช้ในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้	82.67	
บทที่ 8 การวิเคราะห์คุณภาพของ เครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	83.00	
บทที่ 9 การตัดสินผลการเรียนรู้และการนำผลการ ประเมินไปใช้	83.00	
<b>เฉลี่ย</b>	E <sub>1</sub> = 82.51	E <sub>2</sub> = 80.46
E <sub>1</sub> /E <sub>2</sub> = 82.51/80.46		

จากตารางที่ 1 พบว่าประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวน 30 คน มีประสิทธิภาพกระบวนการ (E<sub>1</sub>) เท่ากับ 82.51 และประสิทธิภาพผลลัพธ์ (E<sub>2</sub>) เท่ากับ 80.46 แสดงว่า กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพ 82.51/80.46 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ 80/80

4.2 ผลการใช้กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ นำเสนอตารางที่ 2 - ตารางที่ 3

**ตารางที่ 2** ผลการเรียนรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 (จำนวน 51 คน)



เกณฑ์การประเมิน /ระดับผลการเรียน			จำนวน (คน)	ร้อยละ
85-100	A	ดีเยี่ยม	21	41.18
80-84	B+	ดีมาก	17	33.34
70-79	B	ดี	10	19.6
65-69	C+	ดีพอใช้	3	5.88
60-64	C	ดี	-	-
55-59	D+	อ่อน	-	-
50-54	D+	อ่อนมาก	-	-
0-49	E	ตก	-	-
			51	100

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการเรียนของนักศึกษา ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ โดยอยู่ในระดับ A (ดีเยี่ยม) มากที่สุด จำนวน 21 คน (ร้อยละ 41.18) รองลงมาคือ ระดับ B+ (ดีมาก) จำนวน 17 คน (ร้อยละ 33.34) ระดับ B (ดี) จำนวน 10 คน (ร้อยละ 19.60) และระดับ C+ (ดีพอใช้) จำนวน 3 คน (ร้อยละ 5.88) ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** ผลการเปรียบเทียบผลการเรียนรู้วิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model กับเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม นำเสนอดังตารางที่ 3

การทดสอบ	n	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	S.D.	t	p
คะแนนผลการเรียนรู้	51	100	82.51	0.72	2.55*	0.01

จากตารางที่ 3 พบว่าผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 82.51 และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์กับคะแนนผลการเรียนรู้ของนักศึกษา พบว่าคะแนนผลการเรียนรู้ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 80) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบมาอภิปรายตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

5.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีผลการประเมินประสิทธิภาพเท่ากับ 82.51/80.46 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน โดยเริ่มจากศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



(มคอ.2) โดยวิเคราะห์คำอธิบายรายวิชา แผนที่แสดงการกระจายความรับผิดชอบมาตรฐานการเรียนรู้จาก หลักสูตรรายวิชา (Curriculum Mapping) ศึกษาแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ที่พัฒนาโดย ชาตรี มณีโกศล. (2564) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ขั้น CM: Creative Motivation หรือขั้นนำ เป็นขั้นการสร้างความสนใจ หรือการสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ซึ่งมีแนวทางการจัดกิจกรรม 1) กระตุ้นหรือเร้า (Inspiring) 2) ทบทวนความรู้เดิม (Reviewing Prior Knowledge) ขั้นตอนที่ 2 ขั้น R: Raising Learning's Capacity หรือขั้นสอน เป็นขั้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน มีกิจกรรมการเรียนรู้ 4 ขั้น ได้แก่ 1) ขั้นการรับรู้ (Perception) 2) ขั้นการคิดทบทวน (Re-thinking) 3) ขั้นเกิดความเข้าใจ (Cognition) 4) ขั้นสะท้อนคิด (Reflection) ขั้นตอนที่ 3 ขั้น U: Utilizing Learned Knowledge หรือขั้นสรุป เป็นขั้นประยุกต์ใช้ความรู้เป็นขั้นของการนำความรู้ ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) โดยระบุจุดประสงค์การเรียนรู้ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้และแผนบริหารการสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model จำนวน 9 แผน โดยใช้เวลา 45 ชั่วโมง และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item objective congruence : IOC) ซึ่งพบว่า ค่า IOC ที่ได้มีค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและมีความเหมาะสม จากนั้นนำไปหาประสิทธิภาพของกิจกรรมตามขั้นตอนการประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมของ ชัยยงค์ พรหมวงศ์ (2556) โดยทดลองใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 (แบบ 1:1) ทดลองใช้กับนักศึกษาชั้นปีที่ 2 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน ซึ่งเป็นนักศึกษากลุ่มเก่ง กลาง และอ่อนอย่างละ 1 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ภาษา เวลา สื่อการเรียนรู้ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยอธิบายวัตถุประสงค์ และวิธีการใช้กิจกรรมการเรียนรู้ให้นักศึกษาทราบ ครั้งที่ 2 แบบกลุ่ม (แบบ 1:10) ทดลองกับนักศึกษา จำนวน 9 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยคัดเลือกผู้เรียนที่มีผลการเรียนเก่ง อ่อน และปานกลาง เพื่อหาประสิทธิภาพของชุดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และเพื่อศึกษาความบกพร่องของกิจกรรมการจัดการเรียนรู้เพิ่มเติมจากการทดลองแบบ 1 : 1 ครั้งที่ 3 ทดลองภาคสนามหรือ 1 ห้องเรียน ทดลองกับนักศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาประสิทธิภาพ  $(E_1)/(E_2)$  โดยกำหนดเกณฑ์ 80/80 มีประสิทธิภาพเท่ากับ 82.51/80.46 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ จากนั้นปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ด้วยเหตุผลข้างต้นจึงทำให้ประสิทธิภาพของกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีประสิทธิภาพเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี มณีโกศล (2564) ที่ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ : CMRU Teaching Model แล้วพบว่า ค่าประสิทธิภาพของรูปแบบ (E1/E2) เท่ากับ 82.79/81.88 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อรูปแบบการจัดการเรียนรู้ : CMRU Teaching Model พบว่า เป็นรูปแบบที่เป็นระบบ มีขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ชัดเจน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนา นักเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการทำงาน ทักษะการคิด และคุณลักษณะของ การเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ส่วนนักเรียนมีความเห็นว่ามี ความสนุกสนานในการเรียน การลงมือปฏิบัติจริงในกิจกรรม ต่าง ๆ ทั้งงานเดี่ยว และงานกลุ่ม มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีความกล้าแสดงออก และมีโอกาสคิดสร้างสรรค์ ออกแบบผลงานของตนเอง

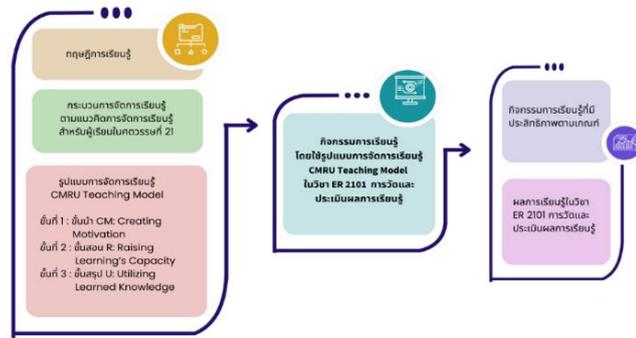
5.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ที่เรียนด้วยกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching



Model ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 มีผลการเรียนผ่านเกณฑ์ทั้งหมด จำนวน 51 คน โดยอยู่ในระดับ A (ดีเยี่ยม) มากที่สุด คือ จำนวน 21 คน (ร้อยละ 41.18) รองลงมาคือ ระดับ B+ (ดีมาก) จำนวน 17 คน (ร้อยละ 33.34) และผลการเปรียบเทียบระหว่างเกณฑ์ร้อยละ 80 ของคะแนนเต็มกับคะแนนผลการเรียนรู้ของนักศึกษา พบว่าคะแนนผลการเรียนรู้ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามกระบวนการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model คือ 1) ชั้น CM: Creative Motivation หรือชั้นนำ 2) ชั้น R: Raising Learning's Capacity หรือชั้นสอน 3) ชั้น U: Utilizing Learned Knowledge หรือชั้นสรุป ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนให้เกิดทักษะ กระบวนการเรียนรู้ โดยผ่านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประยุกต์ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ในเรื่องนั้นๆ จากกิจกรรมการเรียนรู้ทั้ง 6 ชั้น คือ ชั้นที่ 1 กระตุ้นเพื่อสร้างความสนใจ ชั้นที่ 2 การรับรู้ ชั้นที่ 3 การคิดทบทวน ชั้นที่ 4 การสร้างความเข้าใจ ชั้นที่ 5 การสะท้อนคิด และชั้นที่ 6 การประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ในรายวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้แบ่งเนื้อหาทั้งหมด 9 แผน ในแผนของแต่ละบทจะประกอบด้วยกิจกรรมการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ตามขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ขั้นตอนที่ 2 ชั้น R: Raising Learning's Capacity และขั้นตอนที่ 3 ชั้น U: Utilizing Learned Knowledge ซึ่งทำให้นักศึกษาได้เรียนรู้หรือค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการสร้างสรรค์ผลงานเป็นของตนเอง โดยเน้นการเรียนรู้ที่มุ่งให้นักศึกษาได้ฝึกทักษะการคิดที่หลากหลาย การลงมือปฏิบัติ การสร้างสรรค์ชิ้นงาน ฯลฯ ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นรูปแบบกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยมีจุดมุ่งหมายให้นักศึกษาเกิดความรู้และทักษะ ดังนี้ 1) ออกแบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของสาระสำคัญในเรื่องที่ประเมิน 2) สะท้อนผลการประเมินเพื่อพัฒนาการของผู้เรียนและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ โดยใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการวัดและประเมินผล และการประเมินตามสภาพจริง 3) ออกแบบและสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล 4) ให้ข้อมูลย้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 5) ใช้ผลการวัดและประเมินผลผู้เรียนในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ และ 6) ใช้การสะท้อนคิดไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองในการเป็นครูที่ดี มีความรอบรู้ และทันสมัยต่อความเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รำพึง โนพวน (2565) ที่ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาแบบรูปแสดงการขึ้นและตกของดวงอาทิตย์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผ่านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ CMRU Teaching Mode พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยทางการเรียน หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เรียนได้ใช้ทักษะการสังเกต สร้างสรรค์งาน และข้อมูล ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาองค์ความรู้ในตนเอง จึงทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น และสอดคล้องกับชาติรี มณีโกศล (2564) ที่ได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ : CMRU Teaching Model แล้วพบว่าเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาคนในศตวรรษที่ 21 เน้นการพัฒนา คนให้มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนในเรื่องความ แตกต่างระหว่างบุคคล รวมถึงความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของผู้เรียน โดยเน้นให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียนรู้ เรียนรู้ด้วยตนเอง และเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สรุปได้ว่า “รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model เป็นรูปแบบที่ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นนักคิดอย่างแท้จริง ด้วยการให้นักเรียนนำประสบการณ์จริงจากความรู้เดิมมาต่อยอดกับความรู้ใหม่ที่ได้รับแล้วนำไปประยุกต์ใช้พร้อมทั้งสร้างนวัตกรรมและการสร้างขยายความรู้”

## 6. องค์กรความรู้ใหม่

รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่เป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะกระบวนการในการเรียนรู้ผ่านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการประยุกต์ไปสู่การสร้างสรรค์ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้ในเรื่องนั้น ๆ โดยเน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ในทุกขั้นตอน



ภาพที่ 1 องค์กรความรู้ใหม่

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model ในวิชา ER 2101 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ สำหรับนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นแนวคิดและกระบวนการที่สามารถพัฒนานักศึกษาให้เกิดการเรียนรู้หรือค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ได้ฝึกทักษะการคิดที่หลากหลาย การลงมือปฏิบัติ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการสร้างสรรค์ผลงานเป็นของตนเอง ซึ่งจะสามารถนำไปพัฒนาในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และบูรณาการกับรายวิชาอื่นๆ และวิชาเอกเพื่อพัฒนาสมรรถนะนักศึกษาวิชาชีพรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.1.2 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model มีขั้นตอนที่สำคัญคือ ขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขั้นตอนที่ 2 ขั้น R: Raising Learning's Capacity ในขั้นตอนนี้อาจารย์ผู้สอนต้องกำหนดกิจกรรมให้หลากหลาย มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking Skills) และมีความท้าทายกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้หรือค้นพบความรู้ด้วยตนเอง และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง เพราะจะส่งผลต่อขั้นตอนที่ 3 ขั้น U: Utilizing Learned Knowledge เป็นขั้นประยุกต์ใช้ความรู้ เป็นขั้นของการนำความรู้ ความเข้าใจไปใช้เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่เป็นปัญหาใหม่ โดยใช้ความรู้จากขั้นที่ 2 (R: Raising Learning's Capacity: ขั้นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน) มาแก้ปัญหาแล้วนำเสนอในรูปแบบต่างๆ ในรูปแบบของการสร้างข้อสรุป (Generalization) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) และการสร้างการขยายความรู้ (Explanation) เป็นการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนในทุกมิติจากการเรียนรู้

### 7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในรายวิชาอื่น ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พฤติกรรม หรือคุณลักษณะด้านอื่น ๆ ของผู้เรียน โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model



7.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model กับรูปแบบการจัดการเรียนรู้อื่น และศึกษาวิจัยแบบระยะยาว (Long term study) เพื่อพัฒนาการของผู้เรียนในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย โดยใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ CMRU Teaching Model

## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

- ชาติตรี มณีโกศล. (2564). *การพัฒนาารูปแบบการจัดการเรียนรู้ : CMRU Teaching Model*. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่. 22(2), 71-89.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). *การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน*. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: คำสมัย.
- รำพึง โนนวน. (2565). *การศึกษาแบบรูปแสดงการขึ้นและตกของดวงอาทิตย์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผ่านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ CMRU Teaching Model: โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ทิตนา แชมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิต จันท์ฉาย. (2557). *การออกแบบและพัฒนาการเรียนการสอน*. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. กรุงเทพมหานคร: พริก หวานกราฟฟิค.

### ภาษาอังกฤษ

- Arends, R.I. (2001). *Learning to Teach*. (5<sup>th</sup>ed.) Singapore: McGraw-Hill.
- Eggen, P.D., Kauchak, D.P.. (2006). *Strategies and Models for Teachers Teaching Content and Thinking Skills*. (5<sup>th</sup>ed). Boston: Pearson Education Inc.
- Felder, R., & Brent, R. (1996). Navigating the Bumpy Road to Student-Centered Instruction. *Journal of College Teaching*.
- Joyce, B., & Weil, M.. (2000). *Models of Teaching*. (6<sup>th</sup>ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Morris, C.G. and Maisto, A.. (2001). *Understanding Psychology*. (5<sup>th</sup>ed). New Jersey: Prentice Hall.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน  
และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง  
ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

Public Participation in Health Prevention and Treatment  
Activities of Ban Song Subdistrict Health Promotion Hospital,  
Nong Kaeo Subdistrict, Mueang District, Roi Et Province

นิตिरัก วรรณาม

Nitirak Woranam

พระครูสุตวรธรรมกิจ

Phrakhru Sutthawaratthamkit

สยามพร พันธไชย

Siamporn Panthachai

สุกานดา จันทวารีย์

Sukanda Chantawari

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Roi-Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: Nitirak101@gmail.com

(Received: February 21, 2025/ Revisec: April 21, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเสนอแนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสังคหัตถุ ธรรม การดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบล หนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านทาน การสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ภายใต้นโยบาย 5 ส ได้แก่ สะสาง สะดวก สะอาด สุขภาวะ และสุขนิสัย ด้านปิยวาจา พุดลอบปะโลมใจผู้ป่วยและกลุ่มผู้ป่วยที่เป็นโรคอันตราย ด้านอรรถจริยา การทำให้ประชาชนมี



เจตคติที่ดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม ด้านสมานัตตตา การติดตามรักษาสุขภาพของประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

**คำสำคัญ:** กิจกรรมการป้องกันโรคและรักษาสุขภาพ; การมีส่วนร่วมของประชาชน; สังคหัตถุธรรม

## Abstract

This research aimed to 1) study the level of public participation in health prevention and treatment activities of Ban Song Subdistrict Health Promotion Hospital, Nong Kaeo Subdistrict, Mueang District, Roi Et Province. 2) To propose guidelines for public participation in health prevention and treatment activities at Ban Song Subdistrict Health Promotion Hospital, Nong Kaeo Subdistrict, Mueang District, Roi Et Province. Quantitative research, a sample of 400 people, according to Taro Yamane's formula, analyzed data using mean, percentage, and standard deviation. The data were analyzed using frequency and content analysis techniques, and then written in a descriptive manner. The results of the research found that.

1. Public participation in health prevention and treatment activities of Ban Song Subdistrict Health Promotion Hospital, Nong Kaew Subdistrict, Mueang District, Roi Et Province, according to the principles of Sangkhawatthu Dhamma. The overall health prevention and treatment activities of Ban Song Subdistrict Health Promotion Hospital, Nong Kaew Subdistrict, Mueang District, Roi Et Province are at a moderate level.

2. Guidelines for public participation in health prevention and treatment activities of Ban Song Subdistrict Health Promotion Hospital, Nong Kaeo Subdistrict, Mueang District, Roi Et Province, found that in terms of giving, supporting people to have knowledge under the 5S policy, namely, Sorting, Settling, Cleanliness, Health and Habits, in terms of kind words, speaking to comfort patients and groups of patients with dangerous diseases, in terms of good conduct, making people have a good attitude to do good for the public, in terms of unity, consistently following up and maintaining the health of the people.

**Keywords:** Disease prevention and health maintenance activities; public participation; Sanghawatthu dhamma



## 1. บทนำ

บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มีสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักการของสุขภาพ โดยได้วางหลักการทางสุขภาพไว้ว่า “รัฐไทยต้องดำเนินกิจการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง พร้อมกับเสริมสร้างให้ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค พร้อมกับส่งเสริมให้เกิดภูมิปัญญาในการป้องกันโรค” (Constitution of the Kingdom of Thailand 2017, 2560: 13) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งเริ่มจัดทำแผนพัฒนาประเทศมาตั้งแต่ พ.ศ.2504 ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 1 ได้วางรากฐานเกี่ยวกับสุขภาพของประชาชนไว้อย่างชัดเจน โดยการสร้างสถานพยาบาลไว้รักษาบำบัดโรคให้กับประชาชนภายในประเทศ มาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ได้มุ่งเน้นในการพัฒนาสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติ สุข ความเสมอภาค และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการวางหลักการสุขภาพให้กับประชาชน เกิดนโยบายสวัสดิการสุขภาพพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนได้รับการรักษาพยาบาลทั้งทางตรง และทางอ้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดัชนีการพัฒนาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนตามการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ (Millennium Development Goals : MDGs) ในปี 2558 ซึ่งเป็นการลดอัตราการตายของประชากรภายในประเทศด้วยโรคที่เป็นอันตราย พร้อมกันนั้นสนับสนุนนโยบายสุขภาพถ้วนหน้าให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (Office of Policy and Strategy Ministry of Public Health, 2554: 8)

สำหรับการดำเนินงานตรวจสอบสังคมโดยภาพรวมสำรวจในปี พ.ศ. 2562-2563 มีประเด็นทางสุขภาพที่ครอบคลุมในการสำรวจมีทั้งในเรื่องพฤติกรรมสุขภาพ ภาวะโรคที่สามารถตรวจวัดพื้นฐาน ได้แก่ การวัดสัดส่วนร่างกาย ความดันโลหิต และการตรวจวัดน้ำตาล และไขมันในเลือด เป็นต้น โดยครอบคลุมทั้งในวัยทำงาน และผู้สูงอายุปัญหาสุขภาพอันดับต้นของสังคมในขณะนี้คือ โรคจากพฤติกรรมทางสุขภาพ คือ โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง การสำรวจภาวะสุขภาพโดยการตรวจร่างกายครั้งนี้ ทำให้เห็นภาพปัญหาพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนไทยที่แนวโน้มยังคงต้องได้รับการแก้ไข เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การมีกิจกรรมทางกายและการกินผักผลไม้ไม่เพียงพอ ฯลฯ สถานการณ์ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากพฤติกรรมสุขภาพข้างต้น มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะภาวะอ้วน โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง ซึ่งมีผลต่ออุบัติการณ์โรคระบบหัวใจและหลอดเลือดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อันเป็นภาระของผู้ป่วย ครอบครัว สังคม และระบบบริการสุขภาพ ดังนั้นมาตรการป้องกันและลดภาระโรคเหล่านี้จึงเป็นประเด็นสำคัญ การสำรวจนี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน นำไปใช้ประกอบในการประเมินและปรับนโยบายและมาตรการดำเนินการระบบสุขภาพ รวมทั้งการให้ประชาชนมีความรู้ ความตระหนักรู้ด้านสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้น นอกจากนี้ข้อมูลจากการสำรวจนี้ยังเป็นฐานข้อมูลทำให้เกิดการศึกษาวิจัยในทางลึกเกี่ยวกับสุขภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง นำไปสู่การแก้ไขปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (National Health Insurance Office, 2565: Online)

ในเขตรับผิดชอบของจังหวัดร้อยเอ็ดมีประชากรจำนวน 638,980 คน มีระบบการรักษาโรคของประชาชนถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน เพื่อรักษาความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น โดยเป็นการสร้างมาตรฐานที่ดีให้กับสังคม การจัดการสุขภาพประชาชนทั้งประเทศโดยได้วางมาตรฐานให้เกิดการดูแลในสังคมที่เป็นมาตรฐานเดียวกันปัจจุบันพบว่า มีการออกพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ประชากรสามารถรักษาโรคได้ฟรี พระราชบัญญัตินี้ตั้งกล่าวทำให้ประชากรต้องลงทะเบียนกับสถานพยาบาลในท้องถิ่น สะท้อนให้เห็นโดยนัยยะว่าในอดีตประชากรสามารถใช้สิทธิการรักษาสุขภาพภายในโรงพยาบาลรัฐทั่วประเทศ หลังจากที่ขึ้นทะเบียน สิทธิการรักษาสุขภาพของพระสงฆ์จำกัดเฉพาะในท้องถิ่น และในปัจจุบันมีโรงพยาบาลที่รักษา



หรือให้สิทธิแก่ประชากรโดยตรง ยกตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลที่อยู่ในตัวจังหวัดที่ดูแลเฉพาะด้าน แต่ประชากรอยู่ในพื้นที่ห่างไกล และไม่สะดวกในการเดินทางไกลไปรักษาโรค (Roi Et Provincial Registration Administration Office, 2565 : Photocopied documents) สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซึ้ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีเขตบริหารการอำนวยความสะดวกให้การรักษา 14 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งหมด 6,797 คน (Roi Et Provincial Registration Administration Office, 2565 : Photocopied documents) มีกิจกรรมสาธารณสุขที่รับใช้ประชาชน เช่น การป้องกันโรค การแจ้งข่าวสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ ฯลฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนภายในเขตตำบลหนองแก้ว พัฒนาชีวิตของประชาชน แต่ในปัจจุบันงบประมาณบริหารจัดการท้องถิ่นมีจำนวนจำกัดการบริหารจัดการต้องมีภาคประชาชนเข้าร่วมตัดสินใจรายละเอียดในทุกด้านให้เกิดความเป็นธรรมต่อประชาชนในท้องถิ่น พร้อมกันนั้นเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าอย่างสูงสุดในด้านการพัฒนากิจกรรมการป้องกันโรคและรักษาสุขภาพเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นอยู่อย่างผาสุก หากประชาชนปราศจากจากโรค และมีอายุยืนท้องถิ่นสามารถพัฒนาต่อไปได้

ดังนั้นการวิจัยในครั้งนี้เป็นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซึ้ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ให้เกิดความเป็นระเบียบ เป็นแนวทางในการนำเรื่องดังกล่าวไปพัฒนาในพื้นที่ใกล้เคียง สามารถเป็นองค์ความรู้เสนอแนะหน่วยงานที่มีบทบาทไปพัฒนาศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซึ้ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของหลักสัจจกตธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซึ้ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 วิธีดำเนินการวิจัยบทความนี้เป็นวิจัยแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 ขอบเขตการศึกษา

#### 1) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรระดับผู้รับบริการด้านสุขภาพคือ ประชากรภายในเขตตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้วิธีการ เก็บข้อมูล จากประชากรทั้งหมด เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นระดับผู้รับบริการด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นประชากรทั้งหมด จำนวน 6,797 คน (Roi Et Provincial Registration Administration Office, 2565 : Photocopied documents) โดยผู้วิจัยจะสุ่มเอาตัวอย่างผู้ที่เป็นประชากรภายในหมู่บ้านทั้งหมด 14 หมู่บ้าน จำนวน 400 คน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ



## 2) ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีหลักสังคหวัตถุธรรมและการให้บริการประชาชน โดยอาศัยหลักพุทธธรรมทางศาสนาตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ประการ ได้แก่ 1) ทาน การให้ 2) ปิยวาจา การใช้วาจาที่ไพเราะ 3) อัตถจริยา การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ และ 4) สมานัตตตา การประพฤติตนเสมอต้นเสมอปลาย (Mahachulalongkornrajavidyalaya, 2539: 50-51) ประกอบกับหลักการดูแลสุขภาพประชาชนภายในตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 1) การมีส่วนร่วมในการเริ่มต้นโครงการ 2) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน 3) การมีส่วนร่วมในขั้นตอนดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ (Apinya Kangsanarak, 2545 : 14-15) การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการแบบผสมวิธี โดยมีวิธีการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

### 1) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบแนวคิดในการวิจัย แบบสอบถามมีทั้งแบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด จำนวน 4 ส่วน ประกอบด้วย

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมเพื่อการดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 3 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสังคหวัตถุธรรม” ลักษณะเป็นการตอบแบบเสรี

### 2) การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามประมาณค่ามาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

#### 2.1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนและนำแบบสอบถามเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนอง



แก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักของการให้บริการประชาชน มาทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ค่าเฉลี่ย (Average) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ในการทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ในส่วนของ การพิจารณาความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุธรรม ผู้ให้บริการมีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานเนื่องจาก ระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันตรภาคและสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด หลักการให้บริการประชาชน 4 ประการ

#### 4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณสามารถสรุปได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม

หลักสังคหวัตถุธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านทาน	3.25	0.83	ปานกลาง
2. ด้านปิยวาจา	3.26	0.78	ปานกลาง
3. ด้านอัถถจริยา	3.28	0.84	ปานกลาง
4. ด้านสมานัตตา	3.43	0.89	ปานกลาง
รวม	3.31	0.84	ปานกลาง

จากตารางการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมกับการให้บริการประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัถถจริยา และด้านสมานัตตา อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสมานัตตา ด้านอัถถจริยา ด้านปิยวาจา และด้านทาน ตามลำดับ

4.2 การให้บริการประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนตารางแสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด



การให้บริการประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษา สุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด	ระดับความคิดเห็น		
	( $\bar{x}$ )	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการเริ่มต้นโครงการ	3.41	0.82	ปานกลาง
2. ด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน	3.44	0.81	ปานกลาง
3. ด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนดำเนินงาน	3.23	0.87	ปานกลาง
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ	3.26	0.79	ปานกลาง
รวม	3.34	0.82	ปานกลาง

จากตาราง พบว่า การให้บริการประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า และเมื่อพิจารณาการเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนการวางแผน ด้านการมีส่วนร่วมในการเริ่มต้นโครงการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ และด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนดำเนินงานตามลำดับ

4.3 หลักสังคหวัตถุธรรมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า หลักสังคหวัตถุธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อส่งเสริมระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีอยู่ในระดับ (0.608) อธิบายได้ว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังรายละเอียดตารางดังต่อไปนี้

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกันและรักษาสุขภาพ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด	
	ค่าสหสัมพันธ์
หลักสังคหวัตถุธรรม	.608**
	P
	0.01**
	ระดับความสัมพันธ์
	ปานกลาง

4.4 ประเด็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซัง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ประการ หลักทาน ประชาชนมีเวลาหยุดไม่เหมือนกันการให้คำแนะนำเกี่ยวกับวัคซีน ยาป้องกันโรคและการดูแลสุขภาพ ควรประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย หลักปิยวาจา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในการใช้คำพูดปลอบประโลมใจผู้ป่วยและผู้สูงอายุ หลักอัทธจริยา ควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบสุขภาพผู้สูงอายุเพื่อให้เกิด



ประโยชน์การดูแลสุขภาพของประชาชนภายในชุมชน และหลักสมานัตตตา ควรเปิดโอกาสให้มีกิจกรรมสัมพันธ์รณรงค์เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพกับภาคประชาชน เพื่อให้การติดตามและวิธีการรักษาสุขภาพที่ถูกต้อง

## 5. อภิปรายผล

งานวิจัยดังกล่าวสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ต้องส่งเสริมหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมดูแลสุขภาพประชาชน ที่ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชนภายในตำบล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชพงศ์ เทียมทันวนิช และวรเชษฐ์ โทอิน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุธรรม 4 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอก ตำบลน้ำคำใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร” พบว่า 1) ความคิดเห็นที่มีต่อการนำหลักการของสังคหวัตถุธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอกในแต่ละด้าน ดังนี้ คือ ด้านทาน การเสียดละ การแบ่งปัน การแลกเปลี่ยน มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ด้านปิยวาจา การพูดด้วยถ้อยคำที่สุภาพ การพูดให้เหมาะกับกาลเทศะ การสื่อสารในเชิงสร้างสรรค์มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ด้านอัทธจริยา การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ด้านสมานัตตา การรับผิดชอบงานตามหน้าที่ การวางตนให้เหมาะสม การเป็นแบบอย่างที่ดี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก 2) การนำหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ไปประยุกต์ใช้ในการนำหลักสังคหวัตถุธรรม 4 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอกตำบลน้ำคำใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอก มีค่าเฉลี่ยผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอก มี 4 ด้าน คือ (1) ชุมชนมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง (2) ชุมชนมีความมุ่งมั่นในกิจกรรมของชุมชน มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ชุมชนมีความมุ่งมั่นในกิจกรรมของชุมชน มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (4) ชุมชนมีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และ (5) โดยรวมความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอก มีระดับผลการประเมินอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ของหลักสังคหวัตถุธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า หลักสังคหวัตถุธรรมกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ อินทรโสภา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 1” พบว่า 1. สภาพทั่วไปของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 พบว่า ทหารเกณฑ์เป็นหน้าที่ของชายไทยที่ต้องรับใช้ประเทศชาติ ได้รับเกียรติและการยกย่องว่าเป็น “รั้วของชาติ” ลักษณะความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อใต้ผู้บังคับบัญชา คือ ความรักเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีความคาดหวังต่ออนาคตเพื่อเข้าต่อนักเรียนนายสิบ ได้รับเงินเดือน มีสวัสดิการ สิทธิในการรับราชการด้านทหาร 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 ได้แก่ ปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) โดยปัจจัยด้านการพัฒนาศักยภาพกับขวัญและกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11

พบว่า การพัฒนาศักยภาพ (X1) มีผลต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 (Y) ซึ่งการพัฒนา  
ศักยภาพ (X1) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 (Y) ได้ร้อยละ  
69.1 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (1) เท่ากับ 0.691 หลักสังคหวัตถุ 4 (X2) ส่งผลต่อขวัญ  
กำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 (Y) สามารถอธิบายความผันแปรของขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ใน  
มณฑลทหารบกที่ 11 (Y) ได้ร้อยละ 55.8 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (1) เท่ากับ 0.558 ทั้งปัจจัย  
การพัฒนาศักยภาพและหลักสังคหวัตถุ 4 ส่งผลร่วมต่อขวัญกำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 จึง  
ยอมรับสมมติฐานการวิจัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 3. การบูรณาการหลักสังคหวัตถุในการสร้างขวัญ  
กำลังใจทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.74$ ) เมื่อพิจารณาโดยเรียง  
ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านสมานัตตา (การวางตน  
เสมอต้นเสมอปลาย) กองทัพฝึกรักชาติ มีความเข้มแข็ง รู้จักอดทน มีวินัยในตนเอง และเชื่อฟังคำสั่ง  
ผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.79$ )” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ด้านอัตถจริยา (การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ทั้ง  
ตนเอง และผู้อื่น) ฝึกรให้มีน้ำใจและช่วยเหลือกัน ( $\bar{X} = 4.79$ )” “ด้านทาน (การให้ความรู้และโอกาส) ให้  
ความรู้การป้องกันตัวและวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.69$ )” และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ว่า “ด้านปิยวาจา (การพูด  
ที่เป็นประโยชน์) อบรม ด้วยคำพูดที่ดีมีประโยชน์ วาจาที่เป็นมิตร จริงใจ และให้อภัย ( $\bar{X} = 4.69$ )” ตามลำดับ

## 6. องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษา  
สุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด”  
ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้



7.1.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรส่งเสริมให้มีนโยบายการจัดสวัสดิการสุขภาพสำหรับประชาชน และทำให้ประชาชนมีความรู้ในด้านการมีส่วนร่วมในขั้นตอนดำเนินงานเกี่ยวกับแผนงานสุขภาพประจำปี

7.1.2 การขับเคลื่อนสุขภาพของประชาชนควรทำตามหลักการของพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ โดยการนำเสนอขั้นตอนการดำเนินงานพัฒนาด้านการป้องกันโรคและรักษาสุขภาพของประชาชน

7.1.3 หน่วยงานภาครัฐควรส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคและการรักษาสุขภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงสำหรับประชาชนที่เข้ารับบริการด้านสุขภาพ

## 7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

7.2.1 การส่งเสริมให้บุคลากรทางการแพทย์มีความรู้ในการดูแลประชาชน การตรวจสุขภาพแบบเชิงรุก และการสร้างมุมสุขภาพซึ่งผู้ป่วยติดเตียงและผู้ป่วยเรื้อรัง ควรมีโอกาสในการปรึกษาปัญหาสุขภาพได้ทันที

7.2.2 หน่วยงานภาครัฐควรขับเคลื่อนบริการสุขภาพที่เหมาะสมกับประชาชนแต่ละคน โดยการใช้วิธีการดูแลสุขภาพทางด้านร่างกายที่ถูกต้อง เพื่อป้องกันความรุนแรงของโรคที่เกิดขึ้น

7.2.3 ควรนำหลักสังคหวัตถุธรรมมาส่งเสริมในการสนับสนุนให้ความรู้ด้านสุขภาพที่ถูกต้องสำหรับประชาชน สามารถบรรลุแนวทางการให้บริการสุขภาพของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

## 7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมการป้องกัน และรักษาสุขภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านซ่ง ตำบลหนองแก้ว อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

7.3.1 ควรศึกษาหลักการบูรณาการหลักสังคหวัตถุธรรมด้านทานในการส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ด้านสุขภาพสำหรับประชาชน

7.3.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการมีส่วนร่วมในเพื่อสนับสนุนฝ่ายงานสำหรับกิจกรรมการป้องกันโรคและรักษาสุขภาพทำให้ท่านพึ่งพาตนเองได้

7.3.2 ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการนำเสนอการประเมินผลโครงการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เหมาะสมสำหรับประชาชน



## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

การสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการตรวจร่างกาย. สืบค้นเมื่อ ครั้งที่ 6 พ.ศ. 2562-2563 ออนไลน์. จาก: <https://www.hsri.or.th/research/detail/>.

ซัชพงค์ เทียมทันวณิช และวรเชษฐ์ โทอิน. การนำหลักสังคหวัตถุธรรม 4 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้อยพอก ตำบลน้ำคำใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 9(2) ธันวาคม 2561.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอน 16, 2560. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. กรอบยุทธศาสตร์งานเสริมสร้างสุขภาพและป้องกันโรค ระดับชาติ ปี 2554-2558. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพฯ) จำกัด. 2554.

วีระ อินทร์โสภ. การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของทหารเกณฑ์ในมณฑลทหารบกที่ 11. ศึกษานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักบริหารการทะเบียนจังหวัดร้อยเอ็ด. สถิติจำนวนประชากร พื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด ข้อมูลเดือนพฤศจิกายน. อภิญา กังสนารักษ์. รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในองค์กรที่มีประสิทธิผลระดับคณะของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาอังกฤษ

Constitution of the *Kingdom of Thailand B.E. 2560*. Government Gazette.

Office of Policy and Strategy, *Ministry of Public Health*. National Strategic Framework for Health Promotion and Disease Prevention. Bangkok: Sam Charoen Panich (Bangkok) Co., Ltd. 2554.

Chatchapong Thiamtanwanich and Worachet Thoon. *Applying the Four Sanghavatthu Dhamma Principles to Strengthen the Community of Ban Hong Pok*, Nam Kham Yai Subdistrict, Mueang District, Yasothon Province. Humanities and Social Sciences, Ubon Ratchathani Rajabhat University. Year 9, Issue 2, December.

Wira Intarasopa. *Integrating Buddhist principles to build morale among conscripts in the 11th Army Region*. Doctor of Philosophy Thesis in Public Administration. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Roi Et Provincial Registration Administration Office. *Population statistics, Roi Et Province area, November 2022 data*. Photocopied document.

Apinya Kangsanarak. *Effective participatory management models at the faculty level of higher education institutions*. Bangkok: Chulalongkorn University.

การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg  
โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี  
Human Resource Management Based on Herzberg's Two-Factor Theory of  
Motivation Under Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization

วินิจชัย ทองทิพย์

Winijchai Thongthip

เมธา โชติชัยพงศ์

Metha Chotichaipong

มหาวิทยาลัยราชธานี

Ratchathani University

E-mail: Bumppjav31@gmail.com

(Received: March 18, 2025/ Revisec: April 18, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี และ 2) ศึกษาข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 212 คน รวมจำนวน 225 คน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 214 คน คิดเป็น 95.11 ของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ระหว่าง .67-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .45-.86 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความรับผิดชอบ รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความก้าวหน้า และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบ

2. ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ที่สำคัญ 3 ประการแรก คือ (1) สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร (2) ผู้บริหารควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์การในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อรักษาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และ (3) ผู้บริหารควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ และภาระงานต่าง ๆ ก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในโรงเรียน



**คำสำคัญ:** การบริหารงานบุคคล; ทฤษฎีสองปัจจัยของHerzberg; องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

## Abstract

This research aimed to 1) study human resource management practices based on Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation under Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization, and 2. to study the proposals for the development of human resource management based on Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation under Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization. The sample included 225, consisting of 13 administrators, and 212 teachers. There were 214 respondents or 95.11 percent. The research tools consisted of a checklist and a five-level rating scale with IOC values of .67-1.00, discrimination values between .45 - .86 and a reliability of .98. The statistics used to analyze data included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis. The research findings were:

1. The human resource management practices based on Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation under Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization as a whole were at the high levels, highest average as the aspect of developing personnel to perform government duties for responsibility, followed by the ranking as personnel development for government service for advancement, and the lowest mean score was recruitment and placement for responsibility.

2. The proposals for the development of human resource management based on Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation under Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization three top ranked were as follows: (1) The Education Bureau, Religion, and Culture sectors should grant schools autonomy in personnel recruitment and appointment., (2) Administrators should emphasize the participation of all organizational departments in recruitment and appointment processes to maintain and foster a positive working environment, and (3) Administrators should prepare orders for assigning duties and distributing workloads before entering the school to begin work.

**Keywords:** Humanresource; managementHerzberg's two-factor theory of motivation; Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization



## 1. บทนำ

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะการแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งบทบาทและหน้าที่ของสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจของกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มี 20 งาน จัดกลุ่มงานตามหน้าที่การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขอบข่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 3) วินัยและการรักษาวินัย และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 76-77) เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญของกระบวนการบริหารทั้ง 4 ด้าน แล้วจะเห็นว่า การบริหารงานบุคคล จัดว่าเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นกระบวนการแห่งความพยายามที่จะให้มีบุคลากรที่ดี มีความรู้ความสามารถไว้ปฏิบัติงาน และธำรงรักษาคนดี ๆ นี้ไว้ปฏิบัติงานนาน ๆ เมื่อการบริหารงานบุคคล มีการดำเนินงานอย่างดีแล้ว การบริหารงานอื่นก็จะได้รับการจัดการแก้ไข หรือดำเนินการตามมา

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959: 45-49) ได้กล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับความสนใจ และเป็นประโยชน์อย่างมากในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ข้อสังเกตจากงานวิจัยของ Herzberg คือ บุคคลรับรู้ถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสองปัจจัยถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติ ที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ของ Herzberg ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสนับสนุนทำให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ชอบ และรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวก และการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยป้องกันรักษา (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือมี ลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relationship with peers) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work conditions) และผลประโยชน์ตอบแทน (Salary) สรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี และไม่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ

ทั้งนี้ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ระบุว่า ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ แต่ไม่ได้มีผลมากพอที่จะจูงใจให้พนักงานต้องการทำงานได้ ไม่ได้ทำให้พนักงานอยากทำงานหนักขึ้น และไม่ได้จูงใจให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกันถ้าหากว่าในการทำงานขาดปัจจัยเหล่านี้ไป อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานได้ อีกทั้งยังนำไปสู่การลาออกของพนักงาน ตัวอย่างเช่น การลาออกของพนักงานที่ไม่พอใจในลักษณะนิสัยของหัวหน้างาน จาก



ทฤษฎี 2 ปัจจัยจะเห็นว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานไม่พอใจกับงานที่ทำได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zilun et al (2024) พบว่า ครูมีความพึงพอใจในนโยบายการศึกษาเป็นอย่างมาก แม้ว่าจะมีรายได้ต่ำก็ตาม ในส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนล้มเหลวในการเน้นย้ำปรัชญาการจัดการเน้นที่มนุษย์ และมีข้อเสนอมาตรการปรับปรุง ได้แก่ การขยายช่องทางพัฒนาวิชาชีพครู การตอบสนองความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครู การปรับปรุงสวัสดิการ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าพอใจ ส่วน Wesley (2024) พบว่า สภาพแวดล้อมของโรงเรียนแตกต่างกันไปตามระดับโรงเรียน แต่ความเชื่อมโยงระหว่างการลาออกของครูและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนยังคงไม่ชัดเจน มีข้อเสนอให้ผู้บริหารโรงเรียนความเข้าใจสาเหตุของการลาออกของครู และควรศึกษาวิธีการเพิ่มความพึงพอใจและการรักษางาน โดยใช้ทฤษฎีของ Herzberg

จากการศึกษาสภาพปัญหาของการดำเนินงานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในลักษณะคล้ายคลึงกันหลายประการ อาทิเช่น โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ (2564: 31) พบปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ สถานศึกษาได้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่สอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สถานศึกษาขาดการวิเคราะห์และวางแผนอัตราากำลังคน และยังมีคามยืดหยุ่นมากเกินไปสำหรับการจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ครูและบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยหรือแนวปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาเพื่อเสนอให้มีการเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เช่นเดียวกับกับ พรทิพย์ เสือเหลือง (2563: 2) ที่ได้สรุปปัญหาของงานบุคคลในสถานศึกษาไว้ว่า ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดการเสริมแรงทางบวก การเลื่อนขั้นบางส่วนอาจเกิดความเหลื่อมล้ำบ้าง ทำให้ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านระเบียบวินัยและการรักษาวินัย และภาระงานมากเกินไป จะเห็นได้ว่าปัญหาดังกล่าว ทำให้ข้าราชการครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทำให้ข้าราชการครูขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ขาดกำลังใจในการทุ่มเท อบรมสั่งสอนศิษย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารและคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียน โดยเฉพาะการจัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเข้าใจการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดี เพื่อจะได้ขับเคลื่อนการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา คือ ให้ผู้เรียนดี เก่ง และมีความสุข และสิ่งที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย คือ ครู ดังนั้น ผู้บริหาร จึงต้องบริหารสถานศึกษาโดยเข้าใจงานบุคคลเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 12 โรงเรียน จากการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานของแต่ละโรงเรียน ภาพรวมมีปัญหา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน เช่น นักเรียนระดับมัธยมศึกษาต้น บางส่วนที่ยังอ่าน เขียน และสื่อสาร รวมถึงคิดคำนวณได้ยังอยู่ในเกณฑ์ระดับที่ต้องปรับปรุง ขาดการพัฒนาแก้ไขผ่านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนร่วมกับผู้ปกครองของนักเรียนในรูปแบบคณะกรรมการ การดำเนินงานตามมาตรฐานนี้ โดยเฉพาะการวางแผนพัฒนาผู้เรียนยังไม่ชัดเจน และลงไปที่เป้าหมายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ขาดความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีความเข้มแข็ง ขาดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน การจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นยกระดับผลสัมฤทธิ์ยังขาดการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและจริงจัง โรงเรียนมีอาคารและห้องปฏิบัติการที่ไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนรู้ และขาดการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้ ครูผู้สอนขาดความเชี่ยวชาญในการผลิตสื่อการสอนที่ทันสมัย



ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ ไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด มีการโยกย้าย ลาออกบ่อย ทำให้เกิดช่องว่างการในการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่ดำเนินการสรรหาบุคคลมาปฏิบัติราชการแทนตำแหน่งว่างขาดการวางแผนอัตรากำลังระยะสั้น และระยะยาวส่งผลให้บุคลากรไม่ทราบถึงความก้าวหน้า ขาดการเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้ครูไม่ทุ่มเทในการทำงานเต็มศักยภาพ เป็นต้น (โรงเรียนแก้งเหนื่อพิทยาคม, 2566) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้มีความสำคัญสูงสุดที่จะบริหารงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีทักษะทางการบริหารงานในหลาย ๆ ด้าน เพื่อจะดำเนินกิจการของโรงเรียนให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องอาศัยศิลปะความเข้าใจถึงธรรมชาติของพฤติกรรมมนุษย์

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงสนใจศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี คาดว่าผลการศึกษานำไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศที่สูงขึ้น อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

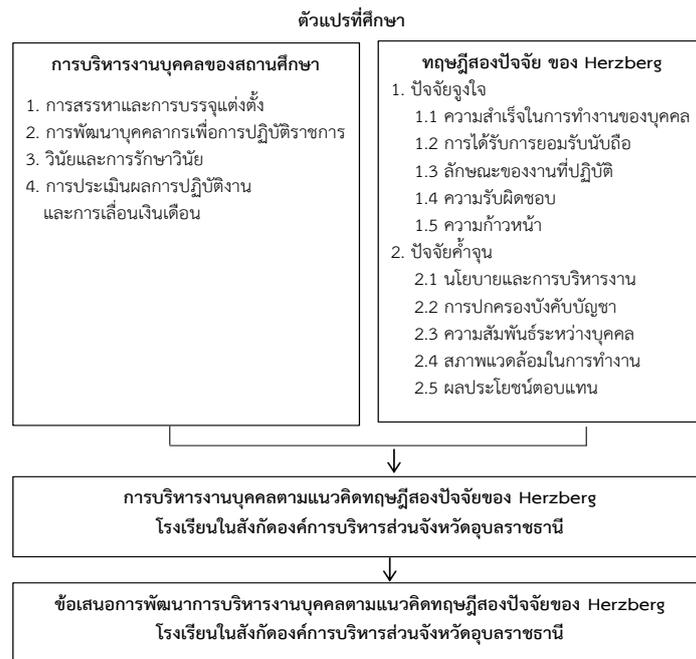
2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการในปีการศึกษา 2567 โดยรายละเอียดเกี่ยวกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

### 3.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้กรอบแนวคิดกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) จัดกลุ่มงานตามหน้าที่การดำเนินงานการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่มีขอบข่ายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 2) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 3) วินัยและการรักษาวินัย และ 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน และแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (1959) ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประเภท คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล 1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ 1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 1.4) ความรับผิดชอบ และ 1.5) ความก้าวหน้า และ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 2.1) นโยบายและการบริหารงาน 2.2) การปกครองบังคับบัญชา 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2.4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 2.5) ผลประโยชน์ตอบแทน โดยผู้วิจัยได้บูรณาการตัวแปรการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษากับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ซึ่งมีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 12 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 31 คน และครูผู้สอน จำนวน 508 คน รวมมีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 539 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 212 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน แล้วสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบจับฉลากไม่ใส่กลับ

### 3.3 เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert จำนวน 80 ข้อ ดังนี้



- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaires) จำนวน 40 ข้อ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข พร้อมแบบประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน นำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์กับข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) คัดเฉพาะข้อที่ได้ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป พบว่า แบบสอบถาม จำนวน 80 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง .67-1.00 และข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC 1.00 สามารถนำไปใช้ได้ทุกข้อ

จากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนโพธิ์โพธิ์วิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ศรีสะเกษ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (r) โดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยใช้สูตรของ Pearson และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach คัดเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า .20-1.00 พบว่า แบบสอบถาม จำนวน 80 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) อยู่ระหว่าง .45-.86 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .98 แล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในปีการศึกษา 2567 โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ผู้วิจัยนำหนังสือฯ พร้อมแบบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ด้วยตนเอง 1 ท่าน และรับกลับคืนด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์ 2 ท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ครูธุรการโรงเรียน จัดส่งกลับคืนให้ผู้วิจัย

3.4.2 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี ผู้วิจัยจัดส่งหนังสือฯ พร้อมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์โพธิ์วิทยา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ทางไปรษณีย์โดยขอความอนุเคราะห์ครูธุรการโรงเรียน จัดส่งกลับคืนให้ผู้วิจัย

3.4.3 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มหาวิทยาลัยราชธานี โดยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เสนอต่อผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 12 โรงเรียน ด้วยตนเอง จำนวน 225 คน



3.4.4 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 225 ฉบับ ได้รับคืนมา จำนวน 220 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.11 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด และทำการบันทึกคะแนน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำไปแปลผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ข้อเสนอการพัฒนากิจการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการหาค่าความถี่ (Frequency)

## 4. ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 214 คน คิดเป็น 95.11 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็นกรณีโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และอันดับของการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมและรายด้าน



ด้าน ที่	การบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ	อันดับ ที่
1.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.43	.50	มาก	14
2.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อการได้รับการยอมรับนับถือ	4.32	.49	มาก	25
3.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.11	.57	มาก	37
4.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบ	4.01	.69	มาก	40
5.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความก้าวหน้า	4.08	.65	มาก	38
6.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อนโยบายและการบริหารงาน	4.08	.74	มาก	39
7.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อการปกครองบังคับบัญชา	4.20	.49	มาก	33
8.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.17	.63	มาก	35
9.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.33	.55	มาก	24
10.	การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อผลประโยชน์ตอบแทน	4.15	.59	มาก	36
11.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.32	.41	มาก	26
12.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อการได้รับการยอมรับนับถือ	4.43	.53	มาก	12
13.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.52	.48	มากที่สุด	4
14.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความรับผิดชอบ	4.63	.37	มากที่สุด	1
15.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความก้าวหน้า	4.59	.44	มากที่สุด	2
16.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อนโยบายและการบริหารงาน	4.31	.58	มาก	27
17.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อการปกครองบังคับบัญชา	4.46	.51	มาก	8
18.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.43	.54	มาก	11
19.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.28	.58	มาก	29
20.	การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ตอบแทน	4.23	.64	มาก	32
21.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.51	.52	มากที่สุด	5
22.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อการได้รับการยอมรับนับถือ	4.44	.52	มาก	9
23.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.41	.51	มาก	17
24.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อความรับผิดชอบ	4.37	.57	มาก	20
25.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อความก้าวหน้า	4.47	.52	มาก	7
26.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อนโยบายและการบริหารงาน	4.36	.48	มาก	22
27.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อการปกครองบังคับบัญชา	4.42	.49	มาก	16
28.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.37	.49	มาก	21
29.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.23	.59	มาก	31
30.	วินัยและการรักษาวินัยเพื่อผลประโยชน์ตอบแทน	4.40	.51	มาก	18
31.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.29	.54	มาก	28
32.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อการได้รับการยอมรับนับถือ	4.44	.47	มาก	10
33.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.42	.45	มาก	15
34.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อความรับผิดชอบ	4.35	.55	มาก	23
35.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อความก้าวหน้า	4.28	.50	มาก	30
36.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อนโยบายและการบริหารงาน	4.54	.40	มากที่สุด	3
37.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อการปกครองบังคับบัญชา	4.19	.46	มาก	34
38.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.49	.50	มาก	6
39.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.43	.51	มาก	13
40.	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อผลประโยชน์ตอบแทน	4.39	.46	มาก	19
	<b>รวม</b>	<b>4.35</b>	<b>.13</b>	<b>มาก</b>	

ตารางที่ 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D. = .13)



เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความรับผิดชอบต่อ ( $\bar{X} = 4.63, S.D. = .37$ ) 2) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.59, S.D. = .44$ ) 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อนโยบายและการบริหารงาน ( $\bar{X} = 4.54, S.D. = .40$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบต่อ ( $\bar{X} = 4.01, S.D. = .69$ )

4.2 ข้อเสนอการพัฒนากิจการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อเสนอการพัฒนากิจการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

ข้อเสนอการพัฒนากิจการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzbergโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี	ความถี่
<b>ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>	
1. ผู้บริหารควรมีการจัดประชุมชี้แจงมอบหมายหน้าที่และภารกิจให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน หากมีปัญหาเรื่องใดควรซักถามและปรึกษาหารือร่วมกันก่อนจะดำเนินการต่อไป	36
2. ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน เช่น ลักษณะ หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิดในลักษณะงานที่ปฏิบัติเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว	28
<b>ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบต่อ</b>	
1. ผู้บริหารควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ และภาระงานต่าง ๆ ก่อนเข้ารับ การปฏิบัติงานในโรงเรียน	42
2. ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถของครูและบุคลากร เพื่อที่จะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และมีส่วนร่วมในงานที่สำคัญ ๆ อันเป็นการเพิ่มความ สามารถในการรับมือกับความท้าทายของการทำงานในอนาคต	39
<b>ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อนโยบายและการบริหารงาน</b>	
1. สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	48
2. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการสรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นไป ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับ ตรวจสอบที่ชัดเจน	41
<b>ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อการปกครองบังคับบัญชา</b>	
1. ผู้บริหารควรสร้างกระบวนการคัดสรรเพื่อจัดหาครูและบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	38



2. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ได้บุคคลเข้ามาทำงานในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมกับงานที่ต้องการ 31

**ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล**
1. ผู้บริหารควรมีการชี้แจงขั้นตอน วิธีการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งให้กับครูและบุคลากรทราบ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้สามารถประสานงานในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ 41
2. ผู้บริหารควรเลื่อนจากผู้ที่เหมาะสมที่สุดในองค์การก่อน โดยอยู่บนพื้นฐานความถูกต้อง เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคล รวมทั้งสังคม 30

**ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน**
1. ผู้บริหารควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์การในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อรักษาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี 46
2. ผู้บริหารควรดำเนินการสรรหาตามกฎระเบียบทางกฎหมาย โดยยึดหลักโอกาสการจ้างเท่าเทียมกัน อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในการปฏิบัติงาน 31

**ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อผลประโยชน์ตอบแทน**
1. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น อันได้แก่ การเปลี่ยนสายงาน เปลี่ยนภาระงานต่าง ๆ หรืออาจจะสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 32
2. ผู้บริหารควรพัฒนาทุกคนในองค์การในทุกมิติ เพื่อป้องกัน หรือรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ได้รับผลประโยชน์ที่ควรได้รับและมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ 26

**ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อความก้าวหน้า**
1. ผู้บริหารควรมีการนิเทศ กำกับ และติดตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนของครูและบุคลากรทุกคนในองค์การ เพื่อทำให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและพัฒนาตัวเองให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทุกคน 29
2. ผู้บริหารควรมีการถ่ายทอดกระบวนการและข้อมูลของขอบข่ายงานจากผู้บริหารสู่ครูและบุคลากร จากครูและบุคลากรอาวุโส สู่ครูและบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น 24

**ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อการปกครองบังคับบัญชา**
1. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน แล้วนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในทบทวนการดำเนินงาน เพื่อจัดทำแนวทางแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ 26



2. ผู้บริหารควรมีการจัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรใน  
ช่วงเวลาที่เหมาะสม และมีระบบเที่ยงธรรม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพโดยรวมของ  
โรงเรียน 22

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อเสนอการพัฒนากิจการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ที่สำคัญ 3 ประการแรก คือ (1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อยุติปัญหาและการบริหารงาน สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร (ความถี่ 48) (2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์การในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อรักษาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (ความถี่ 46) และ (3) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ และภาระงานต่าง ๆ ก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในโรงเรียน (ความถี่ 42)

## 5. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ 1) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความรับผิดชอบต่อ 2) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความก้าวหน้า 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนเพื่อยุติปัญหาและการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบต่อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียน ได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg อย่างแท้จริง โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยึดหลักประชาธิปไตย มีการพัฒนาให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การ และสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพในสถานศึกษาต่อไป จึงทำให้ครูและบุคลากรมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ อนึ่ง จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความรับผิดชอบต่อ มีความเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการเพื่อความก้าวหน้า แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูเข้ารับอบรม สัมมนา ร่วมประชุมเชิงวิชาการ สร้างให้ครูผู้สอนเกิดความรับผิดชอบต่อการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ จึงทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เสียสละ อุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกลึกซึ้งที่ช่วยเสริมแรง อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบต่อ มีความเฉลี่ยต่ำสุด โดยควรมีการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งสอดคล้องกับ กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563: 9) ที่ได้เสนอไว้ว่า องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทั้งระบบ โดยต้องส่งเสริมให้ครูศึกษาหาความรู้ โดยมีการจัดอบรมสัมมนา สร้างให้



ครูผู้สอนเกิดความรับผิดชอบและกระตือรือร้นในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ และให้คำแนะนำในการทำงานตามนโยบายต่าง ๆ ที่กระทรวงได้กำหนดไว้ เพื่อให้ครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทำให้ครูและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกันกับ ชลธิ ศรีจันทร์ และ เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์ (2565: 122-123) ที่ได้เสนอไว้ว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานสถานศึกษาที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารหน่วยงานประเภทใด ถ้าการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้น ๆ จะเจริญก้าวหน้าได้โดยยาก เพราะงานทุกชนิดจะได้ผลดี หรือผลเสียอยู่ที่บุคคลที่รับงานไปทำ ถ้าบุคคลที่รับงานไปทำ ขาดขวัญกำลังใจ งานมักจะบกพร่อง หรือขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารที่ดี จะต้องบริหารงานบุคคลให้ได้ผลดีและประสบความสำเร็จในการทำให้อุทิศทุกฝ่ายร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้บรรลุไปสู่เป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ มาตกุล และ วานิช ประเสริฐพร (2564: 50) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น โดยการเข้าร่วมประชุม อบรมพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องให้มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในด้านการสอน และงานอื่น ๆ ที่รับผิดชอบในสถานศึกษา

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบข้อเสนอการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีข้อเสนอการพัฒนาที่สำคัญ 3 ประการแรก ดังต่อไปนี้ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อนโยบายและการบริหารงาน สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะการพัฒนาดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปทุมพร กาญจนออตต์ (2561: 101) ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ สถานศึกษาควรมีอิสระในการตัดสินใจสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบบริหารและเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติงาน เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษาต่อไป และควรร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์และเครื่องมือในการสรรหาบุคลากร แล้วดำเนินการจัดทำนโยบายและแผนงานการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตรงกับตำแหน่งและภาระงานที่ต้องการ ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์การในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อรักษาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะการพัฒนาดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีธัญญา แสงสว่าง และ ไตรรัตน์ สิทธิกุล (2564: 164) ที่ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กลุ่ม 6 กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารควรใช้วิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น สร้างขวัญและกำลังใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างมีความสุข เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ควรเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วม



ในการแก้ไขปัญหา เพื่อหากมีปัญหาก็จะมาร่วมกันพิจารณาแก้ไข รวมทั้งควรมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อแสดงความจริงใจ ใส่ใจปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อลดการเกิดปัญหาที่มีผลกระทบต่อการบริหาร หรือผลประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างน้อยที่สุด และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Tota and Jahid (2022) พบว่า ครูมีความพึงพอใจน้อยลงกับสภาพการทำงานและโอกาสในการวิจัยในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ เงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ความมั่นคงในงาน) อาจมีแนวโน้มที่จะสร้างความไม่พอใจในงานในหมู่ครูอย่างมาก ผลการศึกษานี้เน้นย้ำว่าปัจจัยด้านสุขอนามัย เช่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพการทำงานทางกายภาพ ศักยภาพในการวิจัย เป็นปัจจัยที่รับผิดชอบมากที่สุดที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน ร่วมกับปัจจัยเชิงปัจจัยบางประการ เช่น ความเป็นอิสระในการทำงาน วิธีการรับรู้ความสำเร็จของครู ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญสูงสุดกับความพึงพอใจในงานของครู โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านสุขอนามัย รวมถึงปัญหาการหลีกเลี่ยงความไม่พอใจในงาน (ปัจจัยด้านแรงจูงใจ) เพื่อให้มีสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบต่อผู้บริหารควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ และภาระงานต่าง ๆ ก่อนเข้ารับกรปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะการพัฒนาดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศราวุธ สายตา (2563: 277) ที่ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอที่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง คือ ควรมีการสรรหาบุคลากรเชิงรุกขององค์การ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับการเป็นคนดี กำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะหรือตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้น และควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายภาระหน้าที่ก่อนการปฏิบัติงาน

## 6. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยพบองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ที่สำคัญ 3 ประการแรก คือ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อยุทธศาสตร์และการบริหารงาน การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบต่อ สรุปลองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่การพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของตนเอง เพื่อจะดำเนินการของโรงเรียนให้ก้าวหน้าสู่ความสำเร็จได้ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อนโยบายและการบริหารงาน สำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
- 2) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์การในการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อรักษาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่
- 3) ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่ และภาระงานต่าง ๆ ก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในโรงเรียน

นอกจากนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการดำเนินการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ตามวงจรคุณภาพ PDCA ทำให้งานเป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานของสถานศึกษา

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

#### 7.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ



2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ควรจัดอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีความเข้าใจในบริบทการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความรู้ความสามารถ พัฒนาทักษะ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

#### 7.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 การบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อความรับผิดชอบต่อ เป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักและให้ความสำคัญในการเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

2) จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งเพื่อนโยบายและการบริหารงาน เป็นประเด็นที่มีข้อเสนอแนะที่สำคัญลำดับที่แรก โดยเห็นว่าสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมควรเปิดโอกาสให้โรงเรียนมีอิสระในการตัดสินใจสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ดังนั้น สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ต้องให้ความสำคัญกับโรงเรียน โดยให้โรงเรียนที่พร้อมเสนอความต้องการความเป็นอิสระในการสรรหาครูและบุคลากรด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยลดปัญหาในเรื่องของความล่าช้าในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูให้ทันต่อความต้องการของโรงเรียน

#### 7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดอื่น ๆ โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เช่น แนวคิดภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หลักธรรมาภิบาล หลักพรหมวิหาร 4 หรือหลักระบบคุณธรรม เป็นต้น

7.2.2 ควรศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์

## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

กนกวรรณ มาตกุล และ วานิช ประเสริฐพร. (2564). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วารสารการศึกษาและวิจัยทางพุทธศาสนา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



- กอบกุล ต๊ะปะแสง. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โรงเรียนเบญจมราชูทิศราชบุรี*. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โกสินทร์ พูลสวัสดิ์ และ ชนมณี ศิลานุกิจ. (2564). *สภาพ ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่ม 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1*. Journal of Roi Kaensarn Academi.
- ชลธิ ศรีจันทร์ และ เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์. (2565). *การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา ที่ 13 (สังคม 1) อำเภอสังขม จังหวัดหนองคาย*. วารสารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ปทุมพร กาญจนอรรถ. (2561). *แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ เสือเหลือง. (2563). *แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- โรงเรียนแก้งเหนื่อพิทยาคม. (2566). *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self - Assessment Report: SAR) ปีการศึกษา 2565*. อุบลราชธานี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี.
- ศราวุธ สายตา. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารงานบุคคลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

## ภาษาอังกฤษ

- Cholthee Srichan and Kiatsak Satsut. (2022). *Personnel management of schools in the 13th Educational Network Group (Social 1). Sangkhom District, Nong Khai Province*. Journal of Education, Nakhon Ratchasima College.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and Psychological Measurement*.
- Kanokwan Matakul and Wanich Prasertporn. (2021). *The necessity for developing personnel management of educational institutions under the Office of the Secondary Education Area 25*. Journal of Buddhist Studies and Research.
- Ministry of Education. (2007). *Guidelines for decentralizing administrative and educational management to the committees of the Office of the Educational Area and educational institutions according to the law of the Ministry of Education prescribing the criteria and methods for decentralizing administrative and educational management*. Bangkok: Agricultural Cooperative Community Printing House of Thailand.
- Kobkun Tapasang. (2020). *Motivation for work of teachers and personnel*, Benchamarachuthit Ratchaburi School. Online Journal of Graduate Studies, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University.



- Kosin Poolsawat and Chanmanee Silanukit. (2021). *The status and problems of personnel management of school administrators in groups 1-2 schools under the Office of the Secondary Education Area 1*. Journal of Roi Kaensarn Academy.
- Kaeng Nuea Pittayakhom School. (2023). *Self-Assessment Report (SAR) of Educational Institutions for the Academic Year 2022*. Ubon Ratchathani: Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization.
- Pathumporn Kanchanat. (2018). *Guidelines for effective personnel management in basic education institutions*. Master of Education Thesis, Faculty of Education: Srinakharinwirot University.
- Pornthip Sueanglueang. (2020). *Guidelines for personnel management of small schools in Nakhon Sawan Province under the Office of the Secondary Education Area 42*. Master of Education Thesis, Graduate School: Nakhon Sawan Rajabhat University.
- Sarawut Saita. (2020). *Development of Personnel Administration Indicators for Secondary Schools under the Office of the Secondary Educational Service Area 23*. Master of Education Thesis, Graduate School: Sakon Nakhon Rajabhat University.
- Wesley, J. (2024). *Examining teacher attrition and the contemporary educator shortage in the united states: A quantitative study of Herzberg's Two-Factor Theory*. *Electronic Theses and Dissertations*.

การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่  
ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

Application of Papanikadhamma Principles to Develop The Efficiency of  
Performance of Duties of Village Headmen and Sub-District Headmen in Mae  
Charim District, Nan Province

ประธาน ทรงสิงห์

Pratan Kongsing

พระครูสุตันทบัณฑิต

Phrakru Sutananthapandit

วรปรัชญ์ คำพงษ์

Worapat Khumpong

วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Nakhon Nan Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail: pratankongsing@gmail.com

(Received: March 5, 2025/ Revisec: April 18, 2025/ Accepted: April 30, 2025)

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิกรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ 3) เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยใช้หลักปาปนิกรรม การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 12,572 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 388 คน ด้วยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.975 การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูปหรือคน ผลการวิจัยพบว่า : 1.ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$ = 3.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิกรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $r=0.963^{**}$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ทุกด้าน 3. การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน คือ 1) ด้านจักขุมา การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การกำหนดทิศทางการพัฒนาของหมู่บ้าน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผลประโยชน์ 2) ด้านวิริโร การเป็นผู้ขยันในงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ มีความชำนาญในงานของตน 3) ด้านนิสสัยสัมปโน การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงาน

คำสำคัญ: ปาปนิกรรม; การพัฒนา; ประสิทธิภาพ



## Abstract

The purposes of this research article were 1) To study the level of effectiveness in the performance of duties of sub-district headman and village headman in Maecharim District, Nan Province. 2) To study the relationship between the principles of Papanikadhamma and the effectiveness of the performance of duties of the sub-district headmen and village headmen and 3) To present the application of the principles of Papanikadhamma to develop the effectiveness of the performance of duties of village headmen and sub-district headmen by using the principles of Papanikadhamma. The research used a mixed-method research methodology by collecting quantitative data from the population and sample used in the research, which were people aged 18 years and over, totaling 12,572 people, with a sample size of 388 people, using a questionnaire with a reliability value of 0.975. Qualitative research used in-depth interviews with 10 key informants or people. The research results found that: 1. The level of effectiveness in the performance of duties of the village headmen and sub-district headmen found that the people who responded to the questionnaire had an overall opinion at a moderate level ( $\bar{X}= 3.22$ ) and when considering each aspect, it was found that it was at a moderate level in all aspects. 2. The relationship between the principles of the Papanikadhamma and the effectiveness of the performance of the village headmen and sub-district headmen, overall, has a very high positive relationship ( $r=.963^{**}$ ). When considering each aspect, it was found that there was a very high positive relationship in all aspects. 3. Application of the principles of Papanikadhamma to develop the efficiency of the performance of duties of the village headmen and sub-district headmen: 1) Vision: Being a person with a broad vision, determining the direction of village development, emphasizing the participation of the people, thinking together, doing together, and receiving benefits together. 2) Wituro aspect: Being an expert in the work of a sub-district headmen or village headman should be responsible for the assigned missions to the best of their ability, able to solve problems that arise in a timely manner, and be skilled in their work. 3) Nissayasampanno aspect: Being a person with good human relations and trusted by others, having good human relations skills in communication and coordination, being a coordinator, aiming to create good relationships with people in the village or community.

**Keywords:** Papanikadhamma; Development; Effectiveness



## 1. บทนำ

ด้วยพระมหากษัตริย์คุณของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงริเริ่มจัดระเบียบการปกครองในรูปแบบมณฑลเทศาภิบาลขึ้นภายใต้การปฏิรูประบบบริหารราชการของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ อัครมหาเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย โดยรวมเอา 8 หัวเมืองเข้าเป็นมณฑล ในส่วนภูมิภาคได้มีการแบ่งการบริหารราชการของอำเภอ ออกเป็นตำบลและหมู่บ้านมีการทดลองเลือกกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นครั้งแรกที่แขวงบางปะอิน เมืองกรุงเก่า หรืออำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปัจจุบัน เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2435 (ร.ศ. 111) ถือกำเนิดผู้ใหญ่บ้านและกำนันคนแรกของประเทศไทย คือ พระยารัตนกุลอดุลยภักดี หรือ นายจรัส รัตนกุล โดยวิธีให้ราษฎรเลือกผู้ใหญ่บ้าน และให้ผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลเลือกกันเองเพื่อเป็นกำนัน นับเป็นจุดเริ่มแรกของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่. (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2551 ได้แก้ไขวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านจากวาระ 5 ปี เป็นให้ดำรงตำแหน่งจนอายุครบ 60 ปีและกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้านรวมถึงกำนันเป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติงานในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความมั่นคงภายใน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญ จึงได้มีการกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลอย่างเข้มงวด เช่น การลงโทษทางวินัยเช่นเดียวกับข้าราชการ นอกจากนี้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 มาตรา 14 (11) ได้กำหนดเหตุที่ผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นจากตำแหน่งว่า “ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องทำอย่างน้อยทุก 5 ปีนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา” ทั้งนี้ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2552 ระบุให้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษานั้น มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้ราษฎรในหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านด้วย

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่. (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 เมษายน 2551 ได้แก้ไขวาระการดำรงตำแหน่งของผู้ใหญ่บ้านจากวาระ 5 ปี เป็นให้ดำรงตำแหน่งจนอายุครบ 60 ปีและกำหนดให้ผู้ใหญ่บ้าน รวมถึงกำนัน เป็นผู้ช่วยเหลือนายอำเภอในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน เพื่อให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และการรักษาความมั่นคงภายใน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญ จึงได้มีการกำหนดมาตรการในการควบคุม ดูแลอย่างเข้มงวด เช่น การลงโทษทางวินัยเช่นเดียวกับข้าราชการ นอกจากนี้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่. (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 มาตรา 14 (11) ได้กำหนดเหตุที่ผู้ใหญ่บ้านต้องพ้นจากตำแหน่งว่า “ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องทำอย่างน้อยทุก 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา” ทั้งนี้ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่. (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2551 ระบุให้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนดโดย



ประกาศในราชกิจจานุเบกษานั้น มีความจำเป็นที่จะต้อง กำหนดให้ราษฎรในหมู่บ้านมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านด้วย

เพื่อให้ประชาชนในตำบลหมู่บ้านมีความอยู่ดีกินดี และชุมชนมีความสุข เพราะนอกจากการปฏิบัติ หน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมง เป็นผู้ช่วยเหลือราชการของทุกกระทรวง ทบวง กรม ในพื้นที่ตำบล หมู่บ้าน อีกทั้งยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ. 2547 ตลอดจนได้รับการแต่งตั้งให้เป็นเจ้าพนักงานตามกฎหมายอื่น ๆ หลายฉบับ นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ ประสานงานระหว่างราชการส่วนภูมิภาค ตำบล หมู่บ้าน และในการนำนโยบายสำคัญของรัฐบาลไปปฏิบัติให้ บังเกิดผลในพื้นที่ จึงจะเห็นได้ว่านโยบายสำคัญของรัฐบาลทุกเรื่องล้วนมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นผู้เข้าไปมีส่วน ร่วมในการขับเคลื่อนทั้งสิ้น

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2559 มีผลบังคับใช้เมื่อพ้น 180 วัน นับแต่วันประกาศราชกิจจานุเบกษา โดยเริ่มมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ 20 ธันวาคม 2559 ดังนั้นนายอำเภอจึงต้อง จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน โดยจะต้องประเมินผลผู้ใหญ่บ้านทุก 4 ปี นับแต่วันที่ ได้รับการแต่งตั้งและดำรงตำแหน่ง ส่วนการประเมินผลครั้งถัดไปให้ประเมินผลทุก 4 ปี นับแต่วันที่นายอำเภอ ประกาศให้ผ่านการประเมินผล กรณีผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับการแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งครบ 4 ปีก่อนวันที่ ระเบียบกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ใช้บังคับ ให้เข้ารับการประเมินผลครั้งแรก ภายใน 45 วันนับแต่ระเบียบนี้มี ผลใช้บังคับ ส่วนการประเมินผลครั้งถัดไป ให้ประเมินผล ทุก 4 ปี นับแต่วันที่นายอำเภอประกาศให้ผ่านการ ประเมินผล

จากการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่จรม พบว่า ยังคงมี ปัญหาการร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการท้วงติง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและ ผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอแม่จรม โดยนับแต่ มีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ตั้งแต่ พ.ศ. 2559 เป็นต้น มาจนถึงปัจจุบันยังคงมี ประชาชนร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอแม่จรม ยกตัวอย่างเช่น การร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบ ไม่ใส่ใจความเป็นอยู่ของประชาชน มีพฤติกรรมชู้สาว หรือเล่นการพนัน การทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ ทุจริตต่อโครงการหรืองบประมาณที่ได้รับ หรือการไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบ กฎหมาย มีพฤติกรรมข่มขู่ คุกคามเหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงประชาชน การละทิ้งหน้าที่หรือ ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ เป็นต้น และประกอบกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านตาม ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2559 การประเมินและวัดประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้ใหญ่บ้าน ในการดำเนินการนั้น นายอำเภอเป็นผู้ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย นายอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการ และปลัดอำเภอ เป็นผู้ ประเมินผลโดยภาพรวม ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดให้รับฟังความคิดเห็นของราษฎรในหมู่บ้านไม่น้อยกว่า 20 คน ไว้ด้วยแล้วนั้น แต่ข้อมูลในมุมมองของประชาชนที่เป็นผู้มีส่วนได้เสีย เป็นกลไกสำคัญของระบอบ ประชาธิปไตยและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะให้คำตอบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านประสบความสำเร็จตรง ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ หรือไม่ อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคใดบ้าง เพื่อจะได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้ใน



การวางแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่จริม เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง ปลัดอำเภอ. (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ) เป็นผู้ปฏิบัติงานในฐานะเลขานุการคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการ วางแผน ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาการดำเนินงานตาม วัตถุประสงค์และเจตนารมณ์เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้นและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสถาบันกำนัน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

2.3 เพื่อนำเสนอการประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

### 3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ในพื้นที่อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน จำนวนทั้งสิ้น 12,572 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ซึ่งได้มาจากประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป ในพื้นที่ อำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน จำนวน 12,572 คน ได้ประชากรจากการสุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) จำนวน 388 คน ซึ่งแยกตามตำบลได้ดังนี้



ลำดับ	ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
1	หนองแดง	10	3,294	102
2	น้ำพาง	11	3,842	118
3	แม่จริม	6	1,839	57
4	หมอเมือง	6	1,930	60
5	น้ำปาย	6	1,667	51
รวม		39	12,572	388

### 3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close ended Questionnaire) และเป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) กำหนดคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้กำหนดไว้ โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวข้องกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List) จำแนกเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ตำบลที่อาศัยอยู่ จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหลักธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) จักขุมา หมายถึง การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล จำนวน 4 ข้อ 2) วิรุโธ หมายถึง การเป็นผู้ชำนาญในงาน จำนวน 4 ข้อ 3) นิสสยสัมปโน หมายถึง การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ทั้ง 3 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวม 30 ข้อ คือ 1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล 2. ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และด้านหลักการทรงงาน ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว 3. ด้านความพึงพอใจต่อพฤติกรรมในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอ และหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน

**ตอนที่ 4** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักปาปนิกรธรรมเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน



### 3.1.4 วิธีการเก็บข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติ ฯ ถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ทั้ง 5 ตำบล เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน 388 ฉบับ แจกกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ทั้ง 5 ตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 388 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

### 3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องแม่นยำ และบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## 3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 รูปหรือคน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติฯ ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์

2.) ทำการนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

3) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

4) นำข้อมูลที่ได้รวบรวมจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป



### 3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยวิธีการ ดังนี้

- 1.) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- 2.) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- 3.) วิเคราะห์คำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- 4.) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

## 4. ผลการวิจัย

4.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน พบว่าประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.22$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล 2) ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำ และด้านหลักการทำงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และ ๓) ด้านความพึงพอใจต่อพฤติกรรมในฐานะผู้ช่วยเหลือนายอำเภอและหัวหน้าราษฎรในหมู่บ้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาณิธรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $r=.963^{**}$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ทุกด้าน

4.3 การประยุกต์หลักปาณิธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน สรุปได้ คือ 1) ด้านจักขุมา การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน การกำหนดทิศทางการพัฒนาของ หมู่บ้าน ตำบล โดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผลประโยชน์ เป็นผู้มีความคิดที่ทันสมัยและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน บูรณาการการปฏิบัติงานในพื้นที่ของหลายหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มการพัฒนาตำบล หมู่บ้านได้อย่างชัดเจน มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล 2) ด้านวิธูโร การเป็นผู้ชำนาญในงาน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีความรับผิดชอบต่อการกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ แก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นได้ทันต่อเหตุการณ์ มีความชำนาญในงานของตน และมีความชำนาญเฉพาะด้าน ทั้งการบริหารคน บริหารทรัพยากร หรือบริหารชุมชน 3) ด้านนิสสยสัมปันโน การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น การเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงานและประชาชน มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการติดต่อประสานงาน เป็นนักประสานงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนในหมู่บ้านหรือชุมชน



## 5. อภิปรายผล

5.1 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยจะเห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. 2457 และ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในฐานะเป็นพนักงานฝ่ายปกครอง เป็นผู้ตั้งใจในการทำงาน มีทักษะการพูด การสื่อสาร สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ชักจูงหรือโน้มน้าวคนให้ร่วมมือทำงาน อำนวยความเป็นธรรม สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ปัญญาใหญ่ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ตำบลห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้นำท้องที่ตำบลห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.351) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงศ์ ไชยเลิศ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการให้บริการประชาชนของสำนักงานที่ดินจังหวัดน่าน สาขานาน้อย” ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการให้บริการประชาชนของสำนักงานที่ดินจังหวัดน่าน สาขานาน้อย พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.86$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัญฐ์ชญาตา โชติพิพัฒน์อังกูร (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารงานของ นักปกครองท้องที่ ในอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับศักยภาพการบริหารงานของนักปกครองท้องที่อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 1) มีความประพฤติที่เหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย รองลงมาคือ 2) ด้านวิสัยทัศน์ ทักษะคิด ในการพัฒนาชุมชนในการส่งเสริมด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย และ 3) ด้านการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ในการส่งเสริมการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ โอดเอ็ง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้ปกครองท้องที่ในการป้องปรามการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในตำบลทุ่งศรี อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่” ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้ปกครองท้องที่ในการป้องปรามการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในตำบลทุ่งศรี อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ ระดับภาวะผู้นำของผู้ปกครองท้องที่ในการป้องปรามการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในตำบลทุ่งศรี อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร่ 4 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปกนิช ศรีกุล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร ( $\bar{X} = 4.65$ ) มีการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกิจการสาธารณประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.54$ ) มีการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ( $\bar{X} = 4.22$ ) มีการปฏิบัติงานในระดับมาก



5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก และแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระมหาสมหมาย สมกิจใจ (เสียงดีเพ็ง) (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า หลักทศตยาปาปนิกรรมและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $R = 962^{**}$ ) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระอธิการรัตนดิพงษ์ มหาคมภีร์วิโส. (สมहनุณ). (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลสันกลาง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามหลักทศตยาปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลสันกลางกับภาวะผู้นำการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลสันกลาง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ( $R = .938^{**}$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อานนท์ พรหมเพ็ชร (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงาน ของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักหลักปาปนิกรรมกับการส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครอง ที่ว่าการอำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิต กิ่งเกล้า (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักปาปนิกรรมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร” ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักปาปนิกรรมกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ( $\rho = .925^{**}$ ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปัญญา โชติธมโม. (แก้วหางค์) (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักปาปนิกรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือ พระแท่น อำเภอน้ำมะกา จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับหลักปาปนิกรรมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับหลักปาปนิกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ( $R = .885^{**}$ ) จำแนกตามรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับสูง ( $r = .743^{**}$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับสูง ( $r = .786^{**}$ ) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาอยู่ในระดับสูง ( $r = .797^{**}$ ) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับสูง ( $r = .819^{**}$ )

5.3 การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการปฏิบัติหน้าที่ และงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล จะช่วยให้ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญสำหรับการปกครองท้องถิ่น รวมถึงการรับนโยบายของหน่วยงานราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม มาปฏิบัติในพื้นที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่สมควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ตามความต้องการของประชาชน มีความตั้งใจในการทำงาน มีทักษะการพูดในที่สาธารณะ สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ดี มีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในพื้นที่ ติดตามข่าวสารอยู่เสมอเพื่อนำข่าวสารที่มี

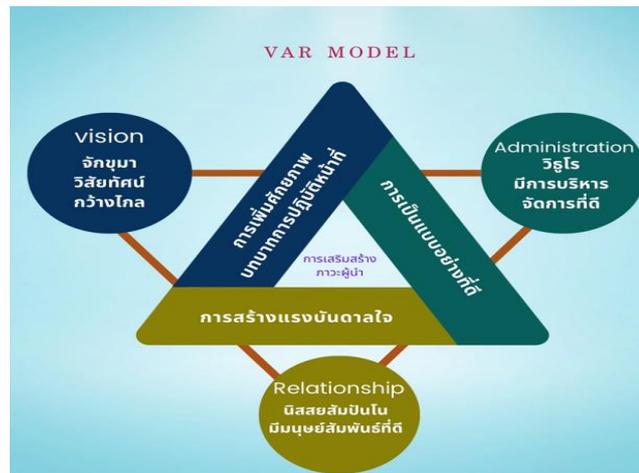




ภาวะผู้นำของฝ่ายปกครองท้องถิ่นในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในตำบลห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน พบว่า การมีมุมมองความคิดที่ทันสมัย การเป็นผู้ที่ชัดเจนมีความจริงใจ มีความยืดหยุ่นในการบริหารสามารถปรับปรุงวิธีการได้อย่างเหมาะสม การรู้เท่าทันสถานการณ์ในชุมชน การเข้าถึงใจคนทั้งที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ การพูดจาด้วยความชัดเจนมีเหตุผลสามารถรับมือตอบคำถามได้ การใช้อำนาจการด้วยพระเดชและพระคุณเพื่อให้เกิดเป็นมาตรฐานที่ดีของผู้นำ การนำหลักปาปนิกรรมมาประยุกต์ใช้ พบว่า ด้านจักษุมามีปัญญามองการณ์ไกลคือการรู้เท่าทันคน ทันสถานการณ์ สามารถวิเคราะห์แนวทางแก้ไขได้อย่างเหมาะสม วิธีกาจัดการธุระได้ดีคือการมีกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่นสูง และนิสสัยสัมปโนเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีคือการเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชิโต. (นททอง). (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักทศตียปาปนิกรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักทศตียปาปนิกรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า จักษุมา. (มีวิสัยทัศน์ ชำนาญในการใช้ความคิด) โดยการสร้างความเข้มแข็งของระบบการศึกษาท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นอย่างยั่งยืน วิธีกา. (จัดการงานดี ชำนาญด้านเทคนิค) ความเชี่ยวชาญในความรับผิดชอบต่อสังคมและการดำเนินการที่ยั่งยืน ความเชี่ยวชาญในการวางแผนและการจัดการ นิสสัยสัมปโน. (มีมนุษยสัมพันธ์ ชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดี การฟังและเข้าใจความต้องการของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พระปลัดเอกชัย จนทโชโต. (คงชีวะ). (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักปาปนิกรรม เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจักษุมา ( $\bar{X} = 3.63$ ) นักการเมืองท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านนิสสัยสัมปโน ( $\bar{X} = 3.62$ ) นักการเมืองท้องถิ่นมีมนุษยสัมพันธ์กับภายนอกสร้างเครือข่ายการพัฒนาจากภายนอกสู่ภายในให้กับท้องถิ่น และด้านวิธีกา การจัดการงานดี อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) นักการเมืองท้องถิ่นมีความชำนาญในการจัดการงานดีด้านการปกครอง และการนำหลักปาปนิกรรม มาบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นในจังหวัดสระบุรี ดังนี้ ด้านจักษุมา นักการเมืองท้องถิ่นมีความสามารถฉลาดวางนโยบาย มีเป้าหมายชัดเจน ด้านวิธีกา นักการเมืองต้องคิดไกล โปร่งใสให้ประชาชนมีส่วนร่วมสร้างอาชีพให้คนในพื้นที่ ส่งเสริมวัฒนธรรม สามารถแถลงนโยบายและหลักการในการบริหาร การแก้ปัญหา ด้านนิสสัยสัมปโน นักการเมืองจะต้องเข้าถึงประชาชน มีเครือข่ายภายนอก สร้างความอยู่ดีมีกินของประชาชน มีความโปร่งใส ใส่ใจประชาชน

## 6. องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ได้จากการวิจัย เรื่อง “การประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอมะจิมิ จังหวัดน่าน” ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปสังเคราะห์เป็นแนวทางในการประยุกต์หลักปาปนิกรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ออกมาเป็นองค์ความรู้จากการวิจัย คือ “VAR Model” ดังแผนภาพที่ต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

## 7. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักปาปนิกรธรรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอแม่จริม จังหวัดน่าน” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

1. ผู้บริหารกรมการปกครองควรให้ความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยการจัดทำโครงการฝึกอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้เข้ารับตำแหน่งใหม่ และ ทบทวนความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้กับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ผ่านระบบออนไลน์ของกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

2. ผู้บริหารกรมการปกครองควรสนับสนุนการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการสร้างโปรแกรมพัฒนาคุณธรรม พัฒนาระบบการฝึกอบรมและการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

3. ผู้บริหารกรมการปกครองควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเป็นทางการในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักปาปนิกรธรรม

## 8. เอกสารอ้างอิง

### ภาษาไทย

ซัชพีร์ วรรณพิริชัย. (2565). ภาวะผู้นำของฝ่ายปกครองท้องถิ่นในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19 (โควิด -19) ในตำบลห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ณัฐชญาดา โชติพิพัฒน์อังกูร. (2566). การประยุกต์หลักสัปปริสธรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารงานของนักปกครองท้องถิ่นในอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- ปภินวิช ศรีกุล. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัญญาศิลป์ วรรณภพ. (2566). *การประยุกต์หลักป้าปณิธิธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของกำนันผู้ใหญ่บ้านในตำบลไชยวัฒนา อำเภอปัว จังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อธิโต (นททอง). (2566). *การประยุกต์ใช้หลักทฤษฎีป้าปณิธิธรรมเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม*. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปลัดเอกชัย จนทโชโต (คงชีวะ). (2565). *พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี*. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปัญญา โชติธมโม (แก้วหวางค์). (2561). *ภาวะผู้นำตามหลักป้าปณิธิธรรมของผู้บริหารเทศบาลเมืองท่าเรือ พระแท่น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสมหมาย สมกิจใจ (เสียงดีเพ็ง). (2564). *ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระอธิการรัตนดิพงษ์ มหาคมภีร์วิโส (สมหนุ่น). (2566). *ภาวะผู้นำการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลสันกลาง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พฤษภา กุมภา. (2564). *ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเขตดุสิต กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุจิต กิ่งเกล้า. (2564). *การบูรณาการหลักป้าปณิธิธรรมเพื่อส่งเสริมคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานประกันสังคมจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อนุสรณ์ โอตเอ็ง. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้ปกครองท้องถิ่นในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในตำบลทุ่งศรี อำเภอร่องขวาง จังหวัดแพร่*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อัจฉรา ปัญญาใหญ่. (2565). *การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นตำบลห้วยยาบ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



อานนท์ พรหมเพชร. (2566). *การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำในการบริหารงานของนักปกครองที่ว่าการอำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน*. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

## ภาษาอังกฤษ

Anusorn Oadheng. (2022). *Leadership of Local Government Officials in Preventing the Spread of Coronavirus Disease 2019 in Thung Si Subdistrict*. Rong Kwang District, Phrae Province. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Anusorn Oadheng. (2022). *Leadership of Local Government Officials in Preventing the Spread of Coronavirus Disease 2019 in Thung Si Subdistrict*. Rong Kwang District. Phrae Province. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Atchara Panyoyai. (2022). *Application of Buddhist Principles to Increase the Effectiveness of Local Leaders in Huai Yab Subdistrict*, Ban Thi District. Lamphun Province. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Chatchapee Wannaphirat. (2022). *Leadership of Local Government in the COVID-19 Outbreak Situation in Huai Yab Subdistrict, Ban Thi District*. Lamphun Province. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

May February. (2021). *Leadership according to the principles of Buddhism of the members of the House of Representatives*. Dusit District, Bangkok. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Natchayada Chotiphiphat-angkun. (2023). *Application of the Sappurisdhamma Principle to Develop the Administrative Potential of Local Government Officials in Bang Pla Ma District, Suphan Buri Province*. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

Paphinwich Srikul. (2020). *Behavioral Leadership Affecting the Performance of the Roles and Duties of Kamnan and Village Headmen in Ban Dung District*. Udon Thani Province. Master of Public Administration Thesis. Sakon Nakhon Rajabhat University.

Panchasilp Wannaphop. (2023). *Application of the Principle of Papanikadhamma to Develop Leadership of Kamnan and Village Headmen in Chaiwatthana Subdistrict*. Pua District, Nan Province. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.



- Phra Khru Sangkharak Ekkalak Achitoh (Nokthong). (2023). *Application of the Principle of the Second Papanikadhamma to Develop Leadership of Local Politicians in Samut Songkhram Province*. Doctoral Thesis in Public Administration. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Palat Ekkachai. Chantachoto (Kongchiwa). (2022). *Buddhist Integration to Promote Leadership of Local Politicians in Saraburi Province*. Doctoral Thesis in Public Administration. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Panya Chotidhammo (Kaewhawong). (2018). *Leadership according to the principles of Papanikadhamma of the administrators of Tha Ruea Phra Taen Municipality*. The Maka District, Kanchanaburi Province. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Maha Sommai Somkitcho (Siangdee Peng). (2021). *Leadership according to the principles of Buddhism of the administrators of local administrative organizations in Don Chedi District, Suphan Buri Province*. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phra Athikarn Rattanapong Mahakamphiravongso (Somnun). (2023). *Administrative leadership of the administrators of San Klang Subdistrict Municipality*. San Kamphaeng District, Chiang Mai Province. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Sujit Kingklao. (2021). *Integrating the Papanikadhamma Principles to Promote Desirable Leadership Characteristics of the Executives of the Social Security Office of Samut Sakhon Province*. Master of Public Administration Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third Edition New York Herper and Row publication.



บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
252 หมู่ที่ 4 ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด 45170  
โทรศัพท์ 092-746 7383, 081-739 1811