

SHDM
FOUNDATION

สถาบันพอดี
SHDM Foundation

วารสาร

สถาบันพอดี

INSTITUTE OF SUFFICIENCY JOURNAL (IS-J)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน 2567

VOL 1, NO.11 NOVEMBER 2024

ISSN 3027-8023 (Online)



shdm.journal@gmail.com



วารสารสถาบันพอดี



081 745 4336



วารสารสถาบันพอดี

Institute of Sufficiency Journal

ปีที่ 1 ฉบับที่ 11 พฤศจิกายน 2567

Vol. 1 No. 11 November 2024

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นวารสารตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความหนังสือ และบทความวิชาการประเภทอื่น ๆ
2. เพื่อเป็นสื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงวิชาการของนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศในด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษยศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา
3. เพื่อเป็นวารสารเสนอองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามนุษย์ในด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษยศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา
4. เพื่อพัฒนาวารสารให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผลงานการวิจัยและบทความทางวิชาการด้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้านศาสนศึกษา ด้านปรัชญา ด้านจริยศาสตร์ ด้านมนุษยศาสตร์ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคมศาสตร์ และสหวิทยาการด้านการศึกษา ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน TCI

เจ้าของ

มูลนิธิสหธรรมิกชน (Sahadhammikchon Foundation) 429/129 ถนนสรองประภา แขวง
ดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210
โทรศัพท์ : 091-778-1032, 089-983-9333
อีเมล : shdm.foundation@gmail.com

พิมพ์ที่

จี คลาส (G CLASS) เลขที่ 26/19 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170
โทร 028892223 โทรสาร 028893204 อีเมล g_class@hotmail.com

ต้นฉบับที่ตีพิมพ์ในวารสารเล่มนี้ ได้รับการตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะสาขาวิชา การตีพิมพ์จำเป็นต้องได้รับอนุญาตจากกองบรรณาธิการเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

คณะที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์กิริติ บุญเจือ
รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ พงษ์วาท
พระมหามงคลกานต์ ฐิตธมโม (รศ.ดร.)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระชัย ยศโสธร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชญา สุขสมจิตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐภัทร แก้วรัตนภัทร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชฎา พองธนกิจ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย ธรรมเสนห์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงไชย สุรินทร์วรานุ
พลเอก ดร.สมคิด หับทิม
ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงค์
ดร.กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์
ดร.ลัดดา ไทยปรีชา
ดร.อารียา ภูระหงษ์
ดร.พลอยทราย โอฮาม่า
ดร.กาญจนา โพธิ์วิษยานนท์
ดร.สมเกียรติ มาลาการณ์
ดร.จันทรา มาศ สุริเย

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์
รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลตำรวจโท ดร.ณรงค์ กุลนิเทศ
รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.ศรีปริญญา ฐูปกระจำง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจตนิพัทธ์ พิธิยานุวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกียรติศักดิ์ รัตนดิลก ณ ภูเก็ต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐณภรณ์ เกอนราจินดาวัฒน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุปราณี วัฒนสิน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา วรารัตน์ไชย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) พลโท ดร.ทวี แจ่มจำรัสพลโท
พันเอก ดร.ปราโมทย์ หม่อมศิลา
ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม
ดร.กัณฑ์สินี สมิตพันธ์
ดร.สิริกร อมฤตวาริน
ดร.ศาสวัต มูลฐาน
ดร.รวิข ตาแก้ว
ดร.ใจกลั่น นาวาบุญนิยม
ดร.วรารณ พงศ์ธรพิสุทธิ
ดร.สิรินทร์ กันยาวิริยะ

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล มณีสว่าง
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเวศ อินทองปาน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิต พุทธพงษ์ศิริพร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริเวท วรรณโกวิท
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุณี เวชประสิทธิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.เอนก สุวรรณบัณฑิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงไกร พินยารัก

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครราชสีมา

ดร.มนัสวี ศรีนนท์	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.ตรี บุญเจือ	สำนักงาน กสทช.
ดร.ยุทธภณัท พินิจ	คริสตศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน
นายแพทย์ ดร.ศุภชัย ศรีศิริรุ่ง	โรงพยาบาลพญาไท สาขาศัลยกรรม
พันเอกหญิง ดร.สุภารัตน์ น้อยแรม	ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
ดร.ประเสริฐ สุขศาสนิกวิน	คณะรัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม
พันตำรวจโทหญิง ดร. ปิยะนุช ศรีสรานุกรม	คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

นางพรรณนิภา หริมเทพาธิป
นางเพ็ญพักต์ สว่าง

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ประจำวารสาร

พระศรีสังฆญาณมุนี (ผศ.ดร.)	วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระครูปลัดสุวัฒนวิสุทธิสารคุณ (พระมหามหวินทร์ ปุริสุตโตโม (ผศ.ดร.))	สาขาพุทธศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระครูวินัยธร (พระมหาเกียรติศักดิ์ กิตติปาโล (ดร.))	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหามงคลกานต์ จิตธมโม (รศ.ดร.)	คณะพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหานรินทร์ สุรบุญโญ (ผศ.ดร.)	วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พระมหาอุดร มากดี (ผศ.ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครสวรรค์
พระมหาวิโรจน์ ญาณวิโร (ดร.)	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาภาณุวิชญ์ ภาณุวิชญ์ (ดร.)	คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระมหาไชยา หัตถประกอบ (ดร.)	สำนักงานครูพระสอนศีลธรรม มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พระจาดุรงค์ ชูศรี (ดร.)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรวัฒน์ แสงแก้ว	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาตรี ชุมเสน	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานนท์ เมธีวรฉัตร	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครสวรรค์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อานวย มีราคา	วิทยาลัยพิษณุพนิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดาร์ตน์ พิมลรัตนกานต์ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา วิทยาลัยเขตนครปฐม

ดร.มนูญ สอนโพนงาม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ดร.กฤตสุขิน พลเสน

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.จักรี ศรีจารุเมธีญาณ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ดร.สมเจต หลวงกัน

วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.วรรณา พ่วงพร้อม

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

ดร.สุดิณีย์ ทองจันทร์

นักวิชาการ สถาบันมะเร็งแห่งชาติ

ดร.ณทิพรดา ไชยศิลป์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.ศรุตานนท์ ขอบประดิษฐ์

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์วิทยาลัยทองสุข

ดร.จักรพงษ์ ทิพสุนเนิน

สำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ เขต ๑๔

ดร.พูนศักดิ์ กมล

วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดร.วุฒิพงษ์ รอดบำรุง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.ศุภิสรา บัวงาม

นักวิชาการ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา

ดร.สิริพร ครองชีพ

คณะศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ดร.เอกลักษณ์ เพ็งพรหม

ศูนย์พอเพียงศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

บทบรรณาธิการ

บทความวิจัยและบทความวิชาการในวารสารสถาบันพอดี ปีที่ 1 ฉบับที่ 11 ประจำเดือนพฤศจิกายน 2567 มีบทความวิจัยและบทความวิชาการที่ส่งมาอย่างต่อเนื่องจากฉบับที่แล้ว เนื่องจากผู้เขียนบทความหลายท่านให้ความนิยมในการนำผลงานทั้งในส่วนบทความวิจัยและบทความวิชาการมาตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสถาบันพอดี นอกจากนี้ยังได้รับความเมตตาจากคณาจารย์หลากหลายมหาวิทยาลัย ตลอดจนนักวิชาการอิสระ ยินดีเป็นทั้งที่ปรึกษา กองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ ซึ่งแต่ละท่านล้วนมีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาของตนเป็นอย่างดี

บทความในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 3 เรื่อง และบทความวิชาการจำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ บทความวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง, การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน, และ การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ส่วนบทความวิชาการ ได้แก่ ปัญหาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท และการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 11: บริการรวมที่จุดเดียว ซึ่งบทความวิชาการชิ้นสุดท้ายนี้ถือเป็นงานต่อเนื่องจากการศึกษาในวารสารฉบับก่อน ๆ ที่ได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานในแต่ละข้อ โดยฉบับนี้เน้นที่ข้อที่ 11 ซึ่งเกี่ยวกับการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จในจุดเดียว ทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความหลากหลายทางวิชาการที่ครอบคลุมทั้งมิติทางปรัชญา การบริหาร และการศึกษา พร้อมด้วยแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทที่หลากหลาย

บทความเหล่านี้ได้ผ่านการพิจารณากลั่นกรองโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินคุณภาพ ตลอดทั้งกองบรรณาธิการให้ความสำคัญกับบทความที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวารสารเป็นหลัก กองบรรณาธิการได้คัดเลือกคุณภาพเป็นการเบื้องต้นก่อนแล้วจึงทำการตอบรับเพื่อส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านพิจารณาตรวจประเมินกลั่นกรองตามระบบต่อไป ทั้งนี้ บทความที่ได้รับการคัดเลือกจึงเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพวารสารของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย Thai Journal citation index Centre (TCI)

กองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่า บทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้ทางด้านการศึกษาให้เป็นประโยชน์ต่อสถาบันการศึกษาและประเทศชาติต่อไป โดยบทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือประจำฉบับนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

บทความวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” โดย พจนา มาโนช บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิเคราะห์เอกสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวทางนี้ช่วยสร้างสมดุลและความยั่งยืนในชีวิตการทำงาน โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อม และแนวทางการเรียนรู้ที่เหมาะสม องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งประกอบด้วย 1) การสร้างสมดุล (Balance) 2) ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3) การสร้างความร่วมมือ

และการสนับสนุน (Collaboration and Support) 4) การปรับตัวและการคิดสร้างสรรค์ (Adaptation and Creative Thinking) และ 5) การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning and Self-Development) แนวทางเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในบริบทสังคมและเศรษฐกิจสมัยใหม่ ทั้งยังส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลและองค์กรในระยะยาว

บทความวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน” โดย ชิสา กันยาวิริยะ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค มาปรับใช้ในกระบวนการเรียนรู้สามารถช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจปัญหาและวิเคราะห์ต้นเหตุได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงวางแผนแก้ไขและดำเนินการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้คือ รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยหลักอริยสัจ 4 ซึ่งเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมใน 4 ขั้นตอน ได้แก่ การระบุปัญหา (ทุกข์) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (สมุทัย) การกำหนดเป้าหมายและแนวทางแก้ไข (นิโรธ) และการดำเนินการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ (มรรค) แนวทางนี้ไม่เพียงช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ แต่ยังเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้เรียน กระบวนการดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) และการเรียนรู้ที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของการศึกษาในปัจจุบันที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญกับปัญหาและแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับบุคคลและสังคม.

บทความวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์” โดย เอกลักษณ์ เฟื่องพรหม บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ และ 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในปัจจุบัน ประกอบด้วยกระบวนการสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การได้มาซึ่งบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน อย่างไรก็ตาม การนำหลักอปริหานิยธรรมมาใช้ในแต่ละด้าน พบว่ามีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความสมานฉันท์ในองค์กร โดยเฉพาะในมิติของการประชุมอย่างสม่ำเสมอ การเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด และการส่งเสริมความเท่าเทียมในองค์กร องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยนี้คือ การบูรณาการหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เช่น การประชุมสม่ำเสมอ การเคารพความคิดเห็น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการส่งเสริมความเท่าเทียม ซึ่งช่วยเสริมสร้างองค์กรให้เข้มแข็งด้วยเมตตาธรรมและธรรมาภิบาลจากจิตสำนึกแท้จริง การบริหารแนวนี้นส่งเสริมความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความสามัคคีในองค์กร สร้างความเจริญแก่บุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะในยุคที่ต้องการผสมผสานคุณธรรมและประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืนในทุกระดับ

บทความวิชาการเรื่อง “ปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท” โดย สิริินทร์ กันยาวิริยะ และ ชิสา กันยาวิริยะ บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญญาบารมีในพุทธ

ปรัชญาเถรวาท องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ การแบ่งลักษณะของปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาทออกเป็น 3 บริบทหลัก ได้แก่ 1) การปฏิบัติตามมรรคมีองค์ 8 เพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตทางโลกและทางธรรม 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภวนา 4 ที่เน้นการพัฒนาคุณธรรมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญา และ 3) การใช้พละ 5 เป็นพลังเสริมในการดำเนินชีวิต ช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ความเข้าใจในสังขธรรม และการดำเนินชีวิตไปสู่ความสุขและความสงบ องค์ความรู้นี้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการพัฒนาตนในระดับสังคมและจิตวิญญาณได้อย่างยั่งยืน

บทความวิชาการเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 11: บริการรวมที่จุดเดียว” โดย ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์ บทความวิชาการฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงวิชาการที่มุ่งประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 11: บริการรวมที่จุดเดียว โดยผลการศึกษาพบว่า การบริการรวมที่จุดเดียวช่วยลดความซับซ้อนของขั้นตอนการดำเนินงาน รวบรวมบริการหลากหลายไว้ในจุดเดียว เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการอย่างสะดวก รวดเร็ว และครบวงจร องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ “ขั้นตอนการปฏิบัติจริงสำหรับการบริการที่จุดเดียว” ซึ่งประกอบด้วย 11 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การศึกษาความต้องการของประชาชนและบริบทของชุมชน 2) การวางแผนจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม 3) การจัดตั้งระบบประสานงานภายในองค์กร 4) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ 5) การจัดการพื้นที่ให้บริการที่เข้าถึงได้สะดวก 6) การกำหนดขั้นตอนบริการที่ชัดเจนและโปร่งใส 7) การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ 8) การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 9) การพัฒนาทักษะและการอบรมบุคลากร 10) การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก และ 11) การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ แนวทางเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจในระบบราชการ และความพึงพอใจของประชาชน ทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาระบบบริการในระยะยาว

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธา หริมเทพาธิป

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

1

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนยุคสายกลาง
Quality of Working Life According to Moderate Postmodern
Philosophy
พจนนา มาโนช

1

2

การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
Applying the Four Noble Truths to Problem-Based Learning
ชิสา กันยาวิริยะ และ สิริินทร์ กันยาวิริยะ

15

3

การบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์
Personnel Management According to Aparihaniyadhamma in
Buddhist University
เอกลักษณ์ เฟื่องพรหม

25

4

ปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท
Perfection of Wisdom in Theravada Buddhist Philosophy
สิริินทร์ กันยาวิริยะ และ ชิสา กันยาวิริยะ

34

5

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 11 : บริการรวมที่จุดเดียว
The Application of the Eleventh Principle of King Bhumibol's
Working Principles : One-Stop Service
ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์

45

จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ

59

หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

61

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง Quality of Working Life According to Moderate Postmodern Philosophy

พจนา มาโนช

Phortchana Manoch

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Email : phortchana.ma@ssru.ac.th

Received: November 9, 2024; Revised: November 26, 2024; Accepted: November 26, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีความเป็นองค์รวม ขับเคลื่อนด้วยพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา โดยสามารถดำเนินการตามแนวทางสำคัญได้ดังนี้ 1) การสร้างความสมดุล 2) ความยืดหยุ่น 3) การสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน 4) การปรับตัวและการคิดสร้างสรรค์ และ 5) การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการตามแนวทางนี้สามารถช่วยให้องค์กรและหน่วยงานภาครัฐส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ยั่งยืนตอบสนองต่อหลักการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางซึ่งเน้นการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคมโดยรวม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

Abstract

This research article was a qualitative study that used document analysis with the objective of analyzing quality of work life based on moderate postmodern philosophy. The study found that the development of quality of work life, according to this philosophy, was holistic and driven by four key powers: creativity, adaptivity, collaboration, and requisitivity. Development could be achieved through the following essential approaches : 1) Establishing Balance, 2) Flexibility, 3) Creating Collaboration and Support, 4) Adaptation and Creative Thinking and 5) Continuous Learning and Self-

Development. Following these approaches could enable organizations and public sectors to foster a sustainable quality of work life. This approach aligned with the principles of moderate postmodern philosophy, which emphasized work that benefited employees and added value to the organization and society as a whole.

Keywords : Quality of Life, Quality of Working Life, , Moderate Postmodern Philosophy

บทนำ

การทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบาย แผนงาน หรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหัวใจหลักที่องค์กรควรให้ความสำคัญ ซึ่งการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยน และส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินกิจกรรมบรรลุตามเป้าหมาย มีการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่รัฐและประชาชน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและถูกต้อง สร้างความพึงพอใจของทุกฝ่ายทั้งภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ดังนั้น บุคลากรภาครัฐมีหน้าที่สำคัญในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนตามนโยบายของรัฐต่อไป นอกจากนี้ ความคาดหวังของมนุษย์อันสูงสุด คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งนอกจากจะมุ่งให้เกิดแก่ตนเองแล้ว ส่วนใหญ่ย่อมมุ่งหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัว เครือญาติ และบุคคลอื่น ๆ ในสังคมและประเทศชาติโดยรวม ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ ซึ่งเป้าหมายทุกด้านไม่ว่าจะในด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ล้วนมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคลและสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ และเพื่อการทำให้การพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาที่ตั้งไว้ บุคคลแต่ละคนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษา การมีแนวคิดและเจตคติที่ดี การรู้จักบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพรายได้ มีคุณธรรมและศีลธรรม หากทุกคนในสังคมสามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ก็เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีความดี มีคุณภาพ มีความเจริญงอกงามพัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมจะลดลงหรือหมดไป ดังนั้น ประเทศต่าง ๆ จึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการสมาชิกในสังคมทุกคนมีความกินดีอยู่ดี มีความสุขสมบูรณ์ (มุตอฟา หมัดบินเฮด, 2565)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การเพราะส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร (สันหวี วิจิตนันทการ และคณะ, 2562) การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นจะทำให้บุคลากรมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ทั้งยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของ

ผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พนักงานในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย (Huse & Cumming, 1995)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของพนักงานและองค์กร (นวิรัตน์ เพชรพรหม, 2562) องค์กรธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากร บุคลากรที่มีคุณภาพจะผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตน (นิศาชล เรืองชู, 2557) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงและเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรารู้สึกมีความสุขกับการทำงานและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Walton, 1973)

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น โดยการแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ (Mowday, Porter, and Steers, 1982)

หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง มุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล องค์กร และสังคม ด้วยจริยธรรมดูแล ได้แก่ พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา (เมธา หริมเทพาธิป, 2561) จึงเป็นปรัชญาบนพื้นฐานกระบวนทรรศน์ปัจจุบันที่น่าสนใจต่อการนำมาศึกษาวิเคราะห์วิจัย เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้พนักงานสามารถอยู่กับองค์กรได้นาน และทำให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการผลิตขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความยั่งยืนและสอดคล้องต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยส่วนสำคัญดังต่อไปนี้

1. รูปแบบวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาและทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในเชิงลึก โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเป็นหลัก (Document Analysis) การเลือกใช้รูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพนั้น เนื่องจากผู้วิจัยต้องการสำรวจความหมายและองค์ประกอบที่ซับซ้อนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่สามารถวัดค่าได้ด้วยข้อมูลเชิงปริมาณ การวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจึงเป็นวิธีที่เหมาะสมในการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ดังกล่าวในมุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้ง

2. ขอบเขตเนื้อหา/การคัดเลือกเอกสาร

ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยนี้มุ่งเน้นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานผ่านหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง โดยจะคัดเลือกเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแหล่งข้อมูลทั้งในและต่างประเทศ เช่น งานวิจัย บทความ หนังสือ และรายงานต่าง ๆ ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิดของ Walton (1973) Huse and Cummings (1995) และ Greenberg & Baron (1995) โดยจะคัดเลือกเอกสารที่มีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับในวงการวิชาการ เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

3. การรวบรวมข้อมูลหรือการดำเนินการวิจัย

การรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยนี้จะใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) ซึ่งเป็นการสืบค้นและเก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง การรวบรวมข้อมูลจะเน้นไปที่การศึกษาเอกสารที่มีเนื้อหาครอบคลุมทั้งในแง่ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้จริง การเลือกเอกสารจะพิจารณาจากความสัมพันธ์กับหัวข้อวิจัยและคุณภาพของแหล่งข้อมูลนั้น ๆ โดยจะทำการวิเคราะห์เนื้อหาของเอกสารเหล่านั้นเพื่อหาความเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดต่าง ๆ ที่สามารถอธิบายได้ในมุมมองของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากเอกสารที่ได้รวบรวมมา โดยจะทำการแยกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็นหมวดหมู่ต่าง ๆ และศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างแต่ละประเด็นที่พบ เช่น การพิจารณาว่าหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมีอิทธิพลต่อองค์ประกอบใดบ้างในคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากนั้นจะทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความรู้ใหม่ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์นี้จะเน้นการตีความหมายที่ลึกซึ้งเพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในเชิงปฏิบัติ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. พลังสร้างสรรค์บนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวม ได้ดังนี้

- ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นความสมดุล ซึ่งช่วยให้บุคคลในที่ทำงานสามารถปรับตัวในการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและการดูแลสุขภาพของตนเอง การสร้างสรรค์ในที่ทำงานอาจส่งเสริมการออกแบบกระบวนการทำงานหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรักษาสุขภาพ เช่น การจัดพื้นที่ทำงานให้มีความสะดวกสบายหรือการส่งเสริมการเคลื่อนไหวในช่วงพัก ซึ่งจะช่วยลดความเครียดจากการทำงานและปรับปรุงสุขภาพกายของพนักงาน

- การใช้พลังสร้างสรรค์ตามปรัชญาหลังนวยุคสายกลางจะช่วยให้พนักงานสามารถแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการกับความเครียดหรือความวิตกกังวลจากงานได้ โดยการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการลดความตึงเครียด เช่น การฝึกสมาธิ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการแบ่งปันความรู้สึก หรือการพัฒนาโปรแกรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต การมุ่งเน้นที่การพัฒนาทางจิตใจในทางที่สมดุลทำให้พนักงานสามารถควบคุมอารมณ์และความเครียดได้ดีขึ้น

- พลังสร้างสรรค์ในที่ทำงานสามารถเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การหลีกเลี่ยงการตัดสินหรือแบ่งแยกความเห็นของผู้อื่น สามารถทำให้เกิดการทำงานร่วมกันที่มีความเข้าใจและความร่วมมือในทุกระดับขององค์กร ทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน

- พลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อ้างอิงจากปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมการเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ การทดลอง และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องในทุกมิติจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาของพนักงานในที่ทำงาน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงานยังช่วยให้ออกนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งในระดับส่วนบุคคลและระดับองค์กร

โดยรวมแล้ว พลังสร้างสรรค์ในปรัชญาหลังนวยุคสายกลางไม่ได้จำกัดเพียงแค่อารมณ์ ความคิดใหม่ ๆ หรือการแก้ปัญหาด้านเดียว แต่เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในทุกมิติของชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาและบูรณาการความสมดุลของกาย อารมณ์ สังคม และปัญญา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. พลังปรับตัวบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวมโดยการส่งเสริมความสามารถในการปรับตัวทั้งในระดับบุคคลและองค์กรในทุกมิติอย่างสมดุล ดังนี้

- พลังปรับตัวช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายของพนักงาน เช่น การปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อความสะดวกสบายและความปลอดภัย เช่น การจัดอุปกรณ์ทำงานให้เหมาะสมกับร่างกาย การออกแบบพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมสำหรับการเคลื่อนไหวและการพักผ่อน เพื่อป้องกันอาการ

เจ็บป่วยหรืออาการเครียดจากการทำงานที่ยาวนาน ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการมีความยืดหยุ่นและไม่ยึดติดกับวิธีการแบบเดิม ๆ จึงส่งเสริมให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น การทำงานจากที่บ้านหรือการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยไม่สูญเสียคุณภาพการทำงานหรือสุขภาพกาย

- พลังปรับตัวส่งเสริมการปรับอารมณ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การเผชิญกับความเครียด ความกดดัน หรืออุปสรรคในงาน โดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือการทำงาน ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยให้บุคคลเข้าใจและรับรู้ความรู้สึกของตนเองได้ดีขึ้น เช่น การฝึกสมาธิหรือการใช้แนวคิดสมดุลในการมองโลก ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงและไม่ถูกดึงไปสู่ความรู้สึกสุดโต่ง ทั้งในด้านบวกและลบ จึงส่งผลให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดได้ดีขึ้น และไม่สูญเสียสมาธิในการทำงาน

- พลังปรับตัวช่วยส่งเสริมการปรับตัวในเชิงสังคม เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและการทำงานร่วมกับคนหลากหลายประเภทในองค์กร การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงาน แม้ในสถานะที่มีความขัดแย้งหรือความแตกต่าง ตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง การหลีกเลี่ยงความสุดโต่งและการรักษาความสมดุลในความสัมพันธ์ช่วยให้บุคคลมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดยสามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์

- พลังปรับตัวช่วยในการปรับวิธีการคิดและการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เช่น การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน หรือการใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมให้บุคคลมีความยืดหยุ่นทางความคิดและพร้อมที่จะเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ การปรับตัวในด้านปัญญาช่วยให้พนักงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับความท้าทายในงานได้ดีขึ้น เช่น การใช้ข้อมูลหรือเครื่องมือใหม่ ๆ ในการทำงานหรือการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า พลังปรับตัวบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมการปรับตัวในทุกมิติของชีวิตการทำงานอย่างสมดุล โดยช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านกาย อารมณ์ สังคม และปัญญา ซึ่งจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างองค์รวมและยั่งยืน การปรับตัวในลักษณะนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้บุคคลรับมือกับความท้าทายในการทำงานได้ดีขึ้น แต่ยังส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน

3. พลังร่วมมือบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวม โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการมุ่งเน้นการทำงานในเชิงความร่วมมือที่มีความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม ดังนี้

- พลังร่วมมือบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีความสำเร็จมากขึ้น เนื่องจากปรัชญาหลังนวยุคสายกลางเน้นการหลีกเลี่ยงความสุดโต่งและความขัดแย้ง ดังนั้นการ

ทำงานร่วมกันจะเน้นการแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และประสบการณ์ รวมถึงการรับฟังและเคารพความเห็นของผู้อื่น ซึ่งส่งผลให้การทำงานในทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกันนี้สามารถลดความขัดแย้งในทีม โดยมีการแก้ไขปัญหามานการหารือและสร้างวิธีการที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงาน และทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกถึงความสำคัญและคุณค่าในบทบาทของตนเอง

- ปรัชญาหลัคนายกสายกลางสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยเน้นการยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งในด้านความคิดและมุมมองที่หลากหลาย การยอมรับและเคารพผู้อื่นทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์และเป็นมิตร เมื่อบุคคลสามารถทำงานร่วมกันได้ดีและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกเชื่อมโยงและสนับสนุนกัน ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น และพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

- การตัดสินใจในที่ทำงานที่เน้นการร่วมมือจะมีคุณภาพมากขึ้นจากการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากสมาชิกในทีมหลากหลายมุมมอง การตัดสินใจแบบนี้จะทำให้มีการพิจารณาปัจจัยที่หลากหลายและมีความรอบคอบ ซึ่งช่วยลดข้อผิดพลาดในการตัดสินใจ และส่งผลให้ผลลัพธ์การทำงานเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย พลังร่วมมือช่วยให้การตัดสินใจในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวิธีการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาขององค์กร และเพิ่มขีดความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

- การร่วมมือในที่ทำงานไม่เพียงแต่ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ แต่ยังช่วยเสริมสร้างทักษะการทำงานร่วมกันของพนักงาน เช่น การแก้ไขปัญหาหารือกัน การทำงานเป็นทีม และการปรับตัวเข้ากับความต้องการของผู้อื่นในองค์กร ทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

- พลังร่วมมือในปรัชญาหลัคนายกสายกลางยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยั่งยืน โดยเน้นความร่วมมือในระดับที่เหมาะสมและหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรงหรือการตัดสินใจที่ขัดแย้ง การทำงานร่วมกันที่เน้นการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกันสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า พลังร่วมมือบนพื้นฐานปรัชญาหลัคนายกสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวม โดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การตัดสินใจร่วมกัน และการเสริมสร้างทักษะการทำงานในทีม ซึ่งจะทำให้ทั้งบุคคลและองค์กรมีความสามารถในการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมและสร้างสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนและเป็นสุขในที่ทำงาน

4. พลังแสวงหาบนพื้นฐานปรัชญาหลัคนายกสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวมผ่านการส่งเสริมการค้นคว้าความรู้ใหม่ การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และการเติบโตจากความท้าทายในที่ทำงาน โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

- พลังแสวงหาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการกระตุ้นให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ภายใต้ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่ไม่ยึดติดกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเกินไป ส่งเสริมการมองหาความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ยังช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในที่ทำงาน สร้างความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่ตึงเครียดและไม่มีความวิตกกังวล

- ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมุ่งเน้นการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการทำงาน โดยไม่ยึดมั่นอยู่กับทางเดียวหรือความคิดแบบสุดโต่ง การแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในองค์กร การพัฒนาเครื่องมือและวิธีการที่เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท ทำให้พนักงานสามารถทำงานได้ง่ายขึ้น รวดเร็วขึ้น และมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

- พลังแสวงหาภายใต้ปรัชญาหลังนวยุคสายกลางส่งเสริมให้บุคคลและองค์กรเปิดรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและโลกธุรกิจ โดยไม่ยึดติดกับสถานการณ์เดิมหรือวิธีการทำงานที่เคยทำมา การเปิดกว้างนี้ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวและเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นได้ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีสติและการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ทำให้บุคคลมีความสามารถในการจัดการกับความไม่แน่นอนและความท้าทายที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กรในระยะยาว

- พลังแสวงหาของปรัชญาหลังนวยุคสายกลางยังช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงวิพากษ์ยังช่วยให้สามารถแสวงหาคำตอบจากปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ๆ แต่พร้อมที่จะคิดหาแนวทางใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ การพัฒนาทักษะนี้ช่วยให้การตัดสินใจในการทำงานมีความมั่นคงและมีหลักการมากขึ้น ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่ลึกซึ้งและเป็นองค์รวม

- พลังแสวงหาช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร ที่ทุกคนสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งในด้านทักษะวิชาชีพและทักษะชีวิต ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเองและองค์กร การมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เปิดกว้างช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งทำให้พวกเขามีความกระตือรือร้นในการทำงานและเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

กล่าวโดยสรุป พลังแสวงหาบนพื้นฐานปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างเป็นองค์รวม โดยการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการค้นหาความรู้ใหม่ ๆ การเปิดรับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ ซึ่งช่วยให้บุคคลและองค์กรมีความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น ส่งผลให้ทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลลัพธ์ขององค์กรดีขึ้นในระยะยาว

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่า พลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหา มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งสะท้อนถึงการนำหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาประยุกต์ใช้ในบริบทของการทำงาน การที่แต่ละพลังสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจเนื่องมาจากการที่ปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง เน้นความสมดุลระหว่างการปรับตัวและความสร้างสรรค์ในการจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายอย่างต่อเนื่อง จากแนวคิดของ สิริณัฐ แสงดารา (2561) ที่ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นเรื่องที่ครอบคลุมถึงทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่าพลังทั้งสี่นี้สามารถช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ลดความเครียด และส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Walton (1973) ที่ได้เสนอคุณสมบัติ 8 ประการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Fair Compensation), สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Physical Working conditions), และการบูรณาการทางสังคม (Social integration) ซึ่งพลังสร้างสรรค์และพลังร่วมมือมีบทบาทในการส่งเสริมสิ่งเหล่านี้ โดยพลังสร้างสรรค์จะช่วยให้การทำงานมีคุณค่าและมีความหมาย ส่วนพลังร่วมมือช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1995) ที่กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Developing of Human Capacities) และการบูรณาการทางสังคม (Social Integration)

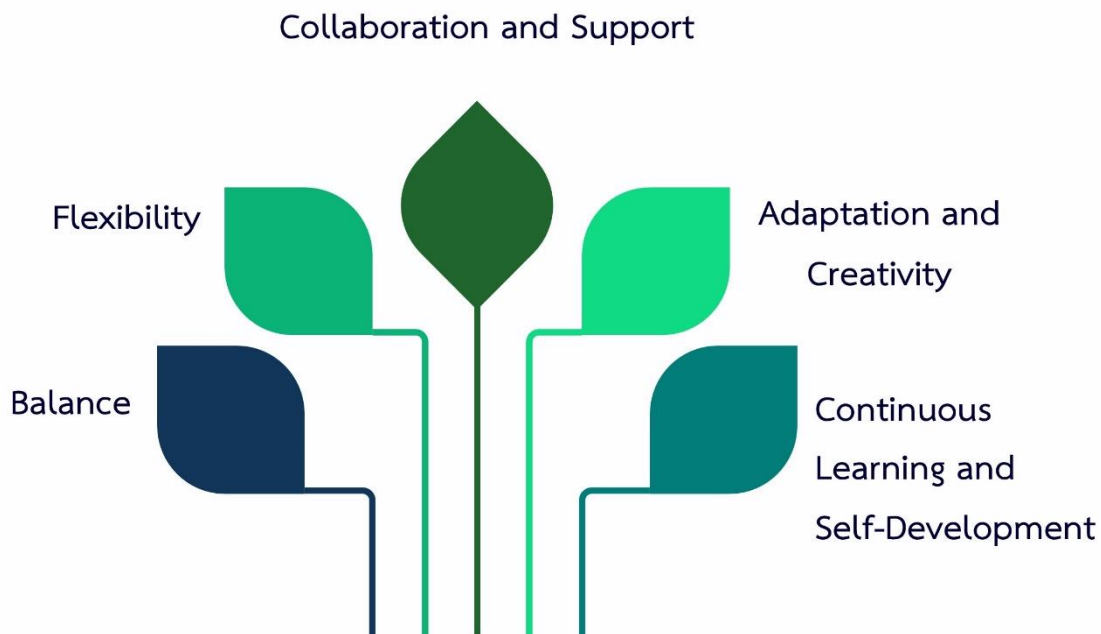
นอกจากนี้ การวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995) ที่เน้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะที่เน้นความเป็นมนุษย์ ซึ่งพลังแสวงหาจะช่วยให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาและเติบโตในอาชีพการงาน ในขณะที่พลังปรับตัวจะช่วยให้พนักงานรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน นอกจากนี้แนวคิดของ Gronroos (2000) ที่กล่าวถึงความจงรักภักดีของพนักงานและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับองค์กร ก็ได้รับการสนับสนุนจากผลการวิจัยนี้ โดยการที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่าภายในองค์กร และเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองภายใต้การสนับสนุนจากองค์กร จะนำไปสู่ความจงรักภักดีและการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ยืนยันถึงความสำคัญของพลังสร้างสรรค์ พลังปรับตัว พลังร่วมมือ และพลังแสวงหาที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นองค์รวม โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางช่วยเสริมสร้างการปรับตัวและการพัฒนาในทุกภาคส่วนภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและการลดความเครียด ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดจากงานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น Walton, Huse & Cummings, Greenberg & Baron, และ

Gronroos ที่เน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานผ่านการมีส่วนร่วม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการพัฒนาความสามารถของบุคคลภายในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ “คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ “คุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง” สามารถพัฒนาโดยมีแนวทางสำคัญดังนี้

1. การสร้างความสมดุล (Balance)

การทำงานอย่างมีสมดุล หมายถึงการจัดการงานและชีวิตส่วนตัวให้สอดคล้องกัน โดยไม่เอนเอียงไปทางใดทางหนึ่งมากเกินไป การทำงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงควรให้พนักงานมีเวลาสำหรับพักผ่อน และฟื้นฟูความสมดุลทางอารมณ์และจิตใจ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างพลังในการทำงานให้ยั่งยืน

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

การมีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Remote Work) หรือการมีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) ช่วยให้พนักงานปรับตัวตามสถานการณ์และความต้องการส่วนบุคคลได้ดีขึ้น การให้ความยืดหยุ่นนี้สอดคล้องกับหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางที่เน้นความเข้าใจและการปรับตัวเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและความต้องการส่วนตัว

3. การสร้างความร่วมมือและการสนับสนุน (Collaboration and Support)

การส่งเสริมให้พนักงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนรู้สึกถึงความเป็นทีมเดียวกัน มีการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เช่น การจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) การส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พัฒนาไปด้วยกัน

4. การปรับตัวและการคิดสร้างสรรค์ (Adaptation and Creativity)

การฝึกฝนและส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการปรับตัวและคิดสร้างสรรค์ เช่น การให้โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ การสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่อาจสร้างผลลัพธ์ที่ดีขึ้น องค์กรควรให้คุณค่ากับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาตนเองและเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันได้

5. การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning and Self-Development)

การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนการเข้าร่วมการอบรม การสนับสนุนทุนการศึกษา หรือการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ในองค์กร เป็นการสร้างพลังแห่งการแสวงหาความรู้ตามแนวทางของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ที่เน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีเป้าหมายและการเติบโตทางความคิด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง สามารถนำไปใช้ในระดับองค์กรและระดับประเทศได้ ดังนี้

1. นโยบายสนับสนุนการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance Policy)

ควรส่งเสริมให้องค์กรต่าง ๆ มีนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานมีสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน เช่น การกำหนดเวลาเลิกงานที่แน่นอน การลดชั่วโมงการทำงานที่ไม่จำเป็น และการส่งเสริมให้พนักงานใช้สิทธิวันหยุดประจำปี เพื่อฟื้นฟูสุขภาพกายและใจให้พร้อมในการทำงานอย่างยั่งยืน

2. นโยบายความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Working Policy)

ควรมีการสนับสนุนและออกแบบนโยบายที่ยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการส่วนบุคคล เช่น นโยบายการทำงานจากที่บ้าน (Remote Work) หรือการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Hours) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีอิสระในการจัดการงานตามสถานการณ์ ส่งผลให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. นโยบายส่งเสริมความร่วมมือและการสนับสนุนภายในองค์กร (Collaboration and Support Policy)

องค์กรควรมีนโยบายที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมและองค์กรที่มีความร่วมมือและสนับสนุนกัน

4. นโยบายการพัฒนาทักษะการปรับตัวและความคิดสร้างสรรค์ (Adaptation and Creativity Development Policy)

องค์กรควรจัดสรรทรัพยากรและโอกาสให้พนักงานสามารถเรียนรู้และปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง โดยสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น ทักษะในการคิดสร้างสรรค์ การจัดการปัญหา และการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ผ่านการอบรมหรือโครงการพัฒนาศักยภาพที่สามารถช่วยให้พนักงานเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

5. นโยบายส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning and Self-Development Policy)

ควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองและเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ โดยจัดโปรแกรมอบรมที่ครอบคลุมทั้งทักษะด้านวิชาชีพและการพัฒนาตนเอง รวมถึงการสนับสนุนทุนการศึกษา การศึกษาดูงาน หรือการเข้าร่วมโครงการอบรมภายนอก ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง

นโยบายเหล่านี้สามารถช่วยให้องค์กรและหน่วยงานภาครัฐส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ยั่งยืน ตอบสนองต่อหลักการของปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง ซึ่งเน้นการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อพนักงานและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคมโดยรวม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป สามารถพัฒนาจากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายมากขึ้น

ควรพิจารณาเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังองค์กรที่มีลักษณะการทำงานต่างกัน หรือศึกษากลุ่มตัวอย่างในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเปรียบเทียบได้ระหว่างประเภทขององค์กร และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยในระดับสากล

2. การวิจัยในเชิงลึกโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ (In-depth Interviews)

ควรพิจารณาเพิ่มวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อเข้าใจรายละเอียดและมุมมองของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ชัดเจนขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มข้อมูลเชิงลึกและสามารถวิเคราะห์ความต้องการของพนักงานในมิติต่าง ๆ ได้มากขึ้น

3. การประยุกต์ใช้การวิจัยแบบผสม (Mixed Methods)

ควรพิจารณาใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยรวมการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ชัดเจนขึ้น และสามารถสรุปผลในเชิงสถิติควบคู่ไปกับการอธิบายรายละเอียดเชิงคุณภาพ

4. การศึกษาในบริบทของวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

การศึกษารั้วนี้ควรพิจารณาวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยศึกษาว่าวัฒนธรรมในองค์กรมีอิทธิพลอย่างไรต่อการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อทำความเข้าใจว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมมีผลกระทบอย่างไรต่อการปรับใช้แนวคิดนี้ในองค์กรต่าง ๆ

5. การศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างองค์กรขนาดต่าง ๆ (Comparison of Different Organizational Sizes)

ควรทำการศึกษาผลกระทบของหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลางต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็ก เพื่อเข้าใจว่าขนาดขององค์กรมีอิทธิพลต่อวิธีการและประสิทธิภาพในการปรับใช้แนวคิดนี้หรือไม่ และอย่างไร

6. การศึกษาผลลัพธ์ระยะยาว (Longitudinal Study)

ควรพิจารณาศึกษาผลกระทบของการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาใช้ในการทำงานในระยะยาว เพื่อวิเคราะห์ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีการพัฒนาไปอย่างไรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจผลกระทบและความยั่งยืนของการใช้ปรัชญานี้ได้ดียิ่งขึ้น

7. การสำรวจความคิดเห็นจากผู้บริหารและผู้จัดการ (Management Perspectives)

ควรสำรวจความคิดเห็นและทัศนคติของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำปรัชญาหลังนวยุคสายกลางมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อควว่าผู้บริหารมีมุมมองและทัศนคติอย่างไร และสิ่งนี้มีผลต่อการนำแนวคิดไปใช้จริงในระดับปฏิบัติการในองค์กร

ข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในมิติที่หลากหลายของคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง และช่วยให้การวิจัยในอนาคตมีความครอบคลุมและสามารถนำไปใช้พัฒนานโยบายและแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพและยั่งยืนในระดับที่กว้างขวางขึ้น

บรรณานุกรม

- นวรรตน์ เพชรพรม. (2562). วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. *การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิศาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. *สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มูสตอฟา หมดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. *สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เมธา หริมเทพาธิป. (2561). การมีส่วนร่วมในมุมมองหลังนวยุค. *รวมสาร*, 16(3), 63-77.
- สัณห์วิษ วิชิตนันทการ และคณะ. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 4. *วารสารบัณฑิตวิจัย*, 10(1), 169-188.
- สิริณัฐ แสงดารา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร. *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. (1995). *Behavior in organization : Under standing and managing the human side of work*. 5th ed. New Jersey : A Simon and Schuster.
- Gronroos, C. (2000). *Employee management*. Chichester : Goldberg.
- Huse, E. F., & Cumming, T. (1995). *Organization development and change*. New York : West Publishing Company.
- Mowday, R.T., L. W. Porter, and R. M. Steers. (1982), *Employee-Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York : Academic Press Inc.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life : What is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-12.
-

การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน Applying the Four Noble Truths to Problem-Based Learning

ชิสา กันยาวิริยะ¹ และ สิริพันธ์ กันยาวิริยะ²

Chisa Gunyaviriya¹ and Sirin Gunyaviriya²

^{1,2}สาขาวิชาปรัชญาและจริยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

^{1,2}Philosophy and Ethics Program, Graduate School, Suan Sunandha Rajabhat University

Corresponding author, e-mail: ¹chisa.gu@ssru.ac.th

²sirin.cnt@hotmail.com

Received: November 9, 2024; Revised: November 26, 2024; Accepted: November 26, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า หลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการให้ผู้เรียนตระหนักถึงปัญหาหรือ “ทุกข์” ที่เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ ตามด้วยการค้นหาสาเหตุหรือ “สมุทัย” เพื่อวิเคราะห์ต้นเหตุของปัญหา จากนั้นนำเสนอแนวทางการแก้ไขที่เป็นไปได้ในลักษณะ “นิโรธ” และสุดท้ายคือการนำเสนอแนวทางเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบหรือ “มรรค” ซึ่งกระบวนการนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาทางด้านจิตใจและจริยธรรม อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยหลักอริยสัจ 4 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของหลักปรัชญาทางพระพุทธศาสนาในการสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ โดยการประยุกต์ใช้หลักการอริยสัจ 4 สามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนตามหลักอริยสัจ 4 ได้แก่ 1) การระบุและทำความเข้าใจปัญหา (ทุกข์) 2) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (สมุทัย) 3) การหาแนวทางแก้ไขและคาดหวังผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (นิโรธ) 4) การวางแผนและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ (มรรค) ในการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ช่วยให้ผู้เรียนไม่เพียงเข้าใจวิธีการแก้ปัญหาด้านวิชาการ แต่ยังเข้าใจต้นเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะที่ครอบคลุมด้านจิตใจและพฤติกรรมด้วย องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ “การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยหลักอริยสัจ 4” ประกอบด้วย 1) การระบุและทำความเข้าใจปัญหา (ทุกข์) 2) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (สมุทัย) 3) การหาแนวทางแก้ไขและคาดหวังผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (นิโรธ) 4) การวางแผนและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ (มรรค)

คำสำคัญ: การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน, อริยสัจ 4, การประยุกต์

Abstract

This research article was a qualitative study using document analysis, aiming to apply the Four Noble Truths to problem-based learning (PBL). The findings revealed that the Four Noble Truths- comprising Dukkha (suffering), Samudaya (cause of suffering), Nirodha (cessation of suffering), and Magga (path to the cessation of suffering)-could be effectively integrated into the PBL process. The process began with encouraging students to recognize the problem or “Dukkha” as the starting point of learning, followed by identifying the cause or “Samudaya” to analyze the root of the problem. Next, possible solutions were presented in the form of “Nirodha,” and, finally, those solutions were systematically implemented through. “Magga.” This approach not only enabled students to solve various problems effectively but also promoted mental and ethical development, which is essential for navigating a constantly changing world. The new knowledge derived from this study included problem-based learning with the Four Noble Truths, which demonstrated the potential of Buddhist philosophy in supporting practical learning. The application of the Four Noble Truths was divided into the following stages: 1) identifying and understanding the problem (Dukkha), 2) analyzing the cause of the problem (Samudaya), 3) determining solutions and setting desirable outcomes (Nirodha), and 4) planning and implementing solutions systematically (Magga) in PBL. This approach helped students not only to understand methods of academic problem-solving but also to comprehend the causes and comprehensive solutions involving mental and behavioral aspects. The new knowledge derived from this research includes “Problem-Based Learning with the Four Noble Truths,” consisting of: 1) identifying and understanding the problem (Dukkha), 2) analyzing the cause of the problem (Samudaya), 3) determining solutions and setting desirable outcomes (Nirodha), and 4) planning and implementing solutions systematically (Magga).

Keywords : Problem-Based Learning, the Four Noble Truths, Applying

บทนำ

ในปัจจุบัน สังคมทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม รวมถึงความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาและการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเป็นที่มาของการกำหนดกรอบการศึกษาผ่านพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 เพื่อรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น มาตรา 4 ของ

พระราชบัญญัตินี้ได้ให้คำนิยามของ “การศึกษา” ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและสังคม โดยผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์องค์ความรู้ และการจรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ (ชยาภา คำเมรี และคณะ, 2565)

อย่างไรก็ดี การที่จะบรรลุถึงเป้าหมายดังกล่าว ผู้สอนและผู้เรียนจำเป็นต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (เบญจวรรณ ฌโนมชยธวัช, 2559) โดยการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Kay, 2010) พร้อมทั้งเน้นการประยุกต์ใช้ทักษะและความรู้ในสถานการณ์จริง ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้ที่มีความหมายและเชื่อมโยงกับโลกจริง การศึกษาในรูปแบบนี้จะช่วยพัฒนาทั้งในด้านความรู้และการคิดวิเคราะห์ ทำให้ผู้เรียนพร้อมเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกแห่งความจริง

เพื่อให้การศึกษาเกิดผลลัพธ์ที่ตรงตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน หรือ Problem-Based Learning (PBL) ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิธีการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริง การจัดการเรียนรู้ด้วย PBL ไม่เพียงแต่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการอย่างลึกซึ้ง แต่ยังช่วยให้พวกเขาพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันเป็นทีม (พระพันธ์วัฒน์ ธมมวทฒโน (ภูมิรัง) และวิทยา ทองดี, 2565) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งสร้างความเข้าใจและแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาจากการใช้ปัญหาเป็นจุดตั้งต้นของกระบวนการเรียนรู้และเป็นตัวกระตุ้นการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาด้วยการใช้เหตุผล และการสืบค้นหาข้อมูล เพื่อเข้าใจกลไกที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหาทั้งหมด รวมทั้งคิดวิธีการแก้ปัญหามี 6 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนกำหนดปัญหา ขั้นทำความเข้าใจกับปัญหา ขั้นดำเนินการศึกษาค้นคว้า ขั้นสังเคราะห์ความรู้ ขั้นสรุปและประเมินค่าของคำตอบ ขั้นนำเสนอและประเมินผลงาน (มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2554)

ในขณะเดียวกัน หลักอริยสัจ 4 ในพระพุทธศาสนาซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นกระบวนการแก้ปัญหาที่มีลักษณะเชิงปรัชญาและจิตวิทยา โดยเน้นการทำความเข้าใจถึงธรรมชาติของปัญหา ค้นหาสาเหตุ รู้จักวิธีดับทุกข์ และพัฒนาหนทางในการแก้ไขให้ถึงสภาพที่พ้นทุกข์ หลักอริยสัจ 4 จึงไม่ได้เป็นเพียงแต่เป็นกรอบการแก้ปัญหาทางจิตใจและการใช้ชีวิต แต่ยังสามารถนำมาปรับใช้ในการจัดการปัญหาในด้านอื่น ๆ ได้อย่างเป็นระบบ ทำให้ผู้เรียนได้ประสบและทราบวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยตัวของผู้เรียนเองผ่านการคิดเป็นทำเป็นด้วยตัวเอง (จิตต์ภิญญา ชุมสาย ณ อยุธยา, 2562)

การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานเป็นแนวทางที่น่าสนใจ เนื่องจากหลักอริยสัจ 4 สามารถช่วยให้ผู้เรียนไม่เพียงแต่แก้ปัญหาทางวิชาการ แต่ยังมีพัฒนาตนเองในมิติด้านจิตใจและจริยธรรม โดยการเรียนรู้แบบ PBL ที่ผสมผสานหลักการของอริยสัจ 4 จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเชิงลึกถึงต้นเหตุของปัญหา ฝึกการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทำให้สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมั่นคงและมีสติมากขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) ที่สำคัญต่อการใช้ชีวิตในโลกยุคใหม่

ความน่าสนใจในการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน” นี้เกิดจากการผสมผสานระหว่างปรัชญาและหลักการทางพระพุทธศาสนากับแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบสมัยใหม่ หลักอริยสัจ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทุกข์ สมุทัย นิโรธ และมรรค เป็นกระบวนการในการแก้ปัญหาที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจถึงต้นตอของปัญหาและแนวทางในการดับทุกข์อย่างเป็นระบบ คล้ายคลึงกับแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ที่เน้นให้ผู้เรียนเผชิญหน้ากับปัญหาจริง สืบค้นหาเหตุและผลของปัญหาและหาวิธีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน” เหตุผลก็เพราะการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการจัดการเรียนรู้แบบ PBL อาจช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาทั้งในด้านการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) และการเข้าใจตนเองและโลกในมุมมองที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการรู้เท่าทันปัญหาและหาวิธีจัดการกับปัญหาได้อย่างยั่งยืน การวิจัยนี้ยังมีความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะในศตวรรษที่ 21 เช่น การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ ผ่านกระบวนการที่ช่วยเสริมสร้างทั้งสติ สมาธิ และปัญญา ทำให้ผู้เรียนสามารถนำการเรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยสัจ 4 กับ PBL ยังเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยให้การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานมีความหมายและผลลัพธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ทำให้ผู้เรียนไม่เพียงแต่ได้รับความรู้เชิงวิชาการ แต่ยังพัฒนาทักษะชีวิต (Life Skills) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเผชิญกับความท้าทายของโลกสมัยใหม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสาร ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักอริยสัจ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำประเด็นที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์แนวทางประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน
3. สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย
4. สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาการประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) มีผลในการพัฒนาทักษะและกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการแก้ปัญหา การวิเคราะห์เชิงลึก และการคิดอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงข้อดีหลัก ๆ ดังนี้

1. การตระหนักรู้และการระบุปัญหา (ทุกข์) การนำหลักอริยสัจ 4 มาประยุกต์ใช้ในการเริ่มต้นกระบวนการ PBL ช่วยให้ผู้เรียนสามารถระบุและทำความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดีขึ้น โดยไม่เพียงแต่เข้าใจปัญหาในแง่มุมของเนื้อหาวิชา แต่ยังสามารถเชื่อมโยงปัญหานั้นกับประสบการณ์ชีวิตและปัญหาทางสังคมได้อย่างมีความหมาย การระบุปัญหาที่ถูกต้องทำให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นทุกข์ในเชิงลึกและเตรียมพร้อมสำหรับการหาทางออกที่เหมาะสมในขั้นตอนถัดไป

2. การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (สมุทัย) การศึกษาครั้งนี้พบว่า การใช้หลักสมุทัยช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาได้ดียิ่งขึ้น โดยการวิเคราะห์ปัญหาทั้งในแง่ของปัจจัยภายนอกและภายใน กระบวนการนี้ทำให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ได้หลายมุมมอง และสามารถระบุแหล่งที่มาของปัญหาผ่านการถกเถียงและการอภิปรายร่วมกันในกลุ่ม

3. การหาแนวทางแก้ไขและคาดหวังผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (นิโรธ) การประยุกต์หลักนิโรธในกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานช่วยให้ผู้เรียนไม่เพียงแต่คาดหวังผลลัพธ์ในด้านการแก้ปัญหาเท่านั้น แต่ยังเน้นการพัฒนาแนวทางที่ยั่งยืนและมีคุณค่าทางจริยธรรม โดยคำนึงถึงการพ้นจากทุกข์และผลลัพธ์ที่นำไปสู่ความสุขที่ยั่งยืน การหาแนวทางแก้ไขภายใต้กรอบของหลักนิโรธทำให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นผลลัพธ์ที่ไม่ใช่แค่การแก้ปัญหาชั่วคราว แต่ยังเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาในระยะยาว

4. การวางแผนและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ (มรรค) ขั้นตอนสุดท้ายในการประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับ การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน คือ การวางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะในการจัดการและแก้ไขปัญหาคับข้องใจได้ โดยการนำเสนอแนวทางที่มีระเบียบและมีการดำเนินการที่เหมาะสมกับสถานการณ์จริง การใช้มรรคในการวางแผนและดำเนินการช่วยให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้จากทั้งทฤษฎีและปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ในเชิงลึกทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ การศึกษาในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นว่าการนำหลักอริยสัจ 4 มาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนทำให้ผู้เรียนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ และมีความยั่งยืน นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาผู้เรียนในด้านการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจที่มีคุณธรรม รวมทั้งการปรับตัวในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนในชีวิตจริง

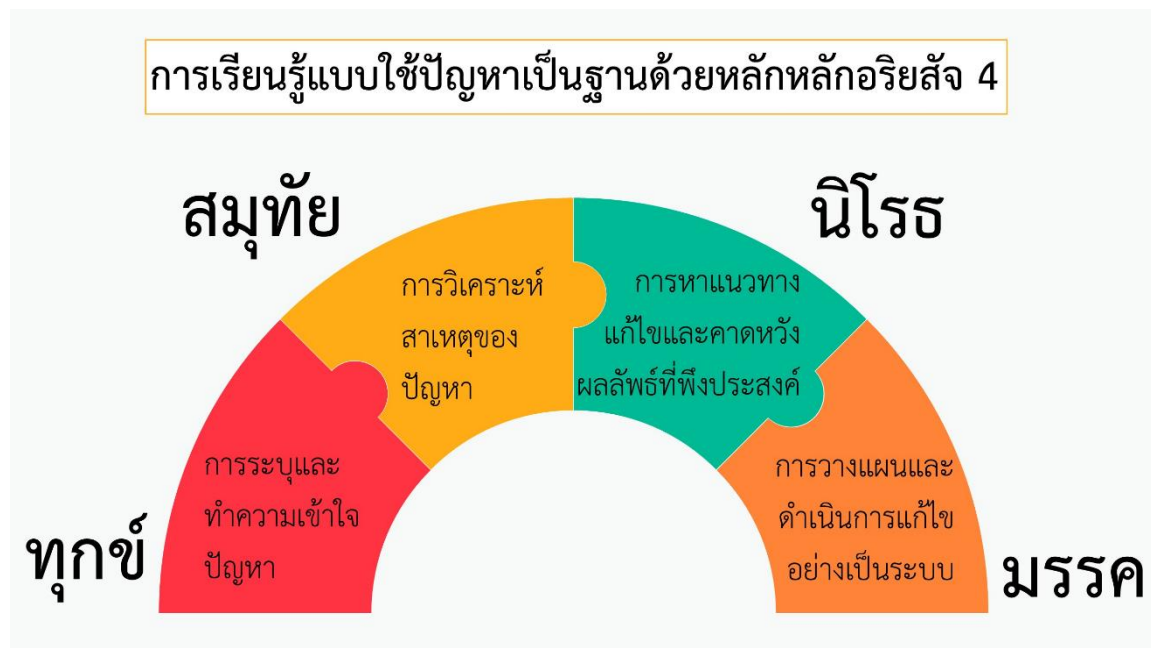
อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สามารถอภิปรายผลได้ตามลำดับ ดังนี้ การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning: PBL) มีผลในการพัฒนาทักษะและกระบวนการคิดของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในด้านการแก้ปัญหา การวิเคราะห์เชิงลึก และการคิดอย่างเป็นระบบ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้และการระบุปัญหา (ทุกข์) 2) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (สมุทัย) 3) การหาแนวทางแก้ไขและคาดหวังผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (นิโรธ) และ 4) การวางแผนและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ (มรรค) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เรียนเริ่มต้นด้วยการรับรู้ถึงปัญหาหรือความท้าทายที่ตนเผชิญในการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการพัฒนาความตระหนักรู้ตนเองและบริบทของปัญหานั้นอย่างลึกซึ้งโดยมีผู้สอนทำหน้าที่กำหนดและนำเสนอปัญหาอย่างละเอียด หลังจากระบุปัญหาแล้ว ผู้เรียนฝึกการวิเคราะห์และแยกแยะถึงสาเหตุเบื้องหลังของปัญหานั้น กระบวนการคิดวิเคราะห์นี้ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยมีผู้สอนใช้คำถามเร้าให้ผู้เรียนคิดและแสดงความคิดเห็น ผู้เรียนพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาโดยคาดหวังผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยมีผู้สอนใช้เทคนิคการแบ่งงานและกระบวนการกลุ่มเสนอแนะให้ผู้เรียนทำการจัดบันทึกข้อมูล ผู้เรียนจัดทำแผนการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนและลงมือแก้ไขปัญหตามแนวทางที่วางไว้ การปฏิบัติตามแผนที่ชัดเจนส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาทักษะการจัดการตนเอง โดยมีผู้สอนให้คำแนะนำ กระตุ้นให้เกิดการซักถามภายในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2545) อธิบายขั้นตอนการจัดการเรียนรู้ตามหลักการของอริยสัจ 4 ไว้ดังนี้ 1) การกำหนดปัญหา (ขั้นทุกข์) ในขั้นนี้ผู้สอนจะทำหน้าที่ในการกำหนดและนำเสนอปัญหาอย่างละเอียดพยายามให้ผู้เรียนทำความเข้าใจปัญหาที่ตรงกัน โดยผู้สอนทำการอธิบาย หรือสร้างเหตุการณ์จำลอง อีกทั้งโน้มน้าวเร้าความรู้สึกให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในการแก้ไขปัญหานั้น ๆ ผู้สอนช่วยผู้เรียนพิจารณาปัญหที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง โดยผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลายและทั่วถึง และเขียนแสดงความคิดเห็นทั้งหมดบนกระดาน และพยายามให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในห้องเรียนทุกคน โดยผู้สอนอาจใช้สื่อที่เหมาะสม ประกอบการนำเสนอปัญหาให้สมจริง และให้ผู้เรียนทุกคนร่วมมือกันช่วยกันแก้ไขปัญหานั้น ๆ 2) ตั้งสมมติฐาน (ขั้นสมุทัย) ผู้สอนใช้คำถามเร้าให้ผู้เรียนคิดและแสดงความคิดเห็น ถึงสาเหตุของปัญหาที่ยกมากล่าวในขั้นต้นว่าปัญหานั้นมีอะไรบ้าง ผู้สอนอธิบายเชื่อมโยงเหตุผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจ เปิดโอกาสและกระตุ้นผู้เรียนให้แสดงความคิดเห็น โดยให้ผู้เรียนเขียนข้อความเหล่านั้นบนกระดานเป็นข้อ ๆ 3) ทดลองและเก็บข้อมูล (ขั้นนิโรธ) ผู้สอนใช้เทคนิคการแบ่งงาน และกระบวนการกลุ่ม และเสนอแนะให้ผู้เรียนทำการจัดบันทึกข้อมูล 4) วิเคราะห์ข้อมูล (ขั้นมรรค) ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลที่จัดบันทึก 5) การสรุปผล (ขั้นมรรค) เป็นการช่วยกันสรุปความคิดของผู้เรียนแต่ละคน นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็น โดยผู้สอนใช้คำถามกระตุ้นให้ข้อมูลย้อนกลับ ทบทวนความสำคัญ สรุป เชื่อมโยงข้อคิดเห็นของผู้เรียน และบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ลงบนกระดาน และสอดคล้องกับ อังคณา ตุงคะสมิต (2559) อธิบายการประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับกระบวนการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานที่สำคัญมี 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นที่ 1 ขั้นกระตุ้นความสนใจ เป็นขั้นการสร้างสิ่งซึ่งเร้าให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ โดยควรเริ่ม

จากการสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนก่อน ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองไม่เครียดเพื่อผู้เรียนเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ จากนั้นจับกลุ่มผู้เรียนด้วยวิธีการละความสามารถ ขั้นที่ 2 ขั้นกำหนดปัญหา เป็นขั้นการเลือกกำหนดปัญหาที่จะศึกษา ซึ่งต้องเริ่มจากความสนใจของผู้เรียน ซึ่งผู้สอนเป็นผู้พบปัญหาแล้วพยายามให้ผู้เรียนได้เลือกศึกษาปัญหาที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้เรียน ขั้นที่ 3 ขั้นวางแผน เป็นขั้นที่ผู้สอนให้ผู้เรียนร่วมกันเขียนโครงร่างของโครงการโดยผู้สอนใช้การสนทนาประกอบที่แสดงขั้นตอนของโครงการเพื่อให้เกิดความชัดเจนในภาพรวมของโครงการแต่ละขั้นอย่างต่อเนื่อง ขั้นที่ 4 ขั้นลงมือปฏิบัติ เป็นขั้นที่มีความสำคัญมาก คือ การดำเนินการหรือลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ในขั้นที่ 3 ผู้สอนต้องให้การเสริมแรงและสนับสนุนให้ผู้เรียนเลือกวิธีการตามที่ต้องการแต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของการนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ขั้นที่ 5 ขั้นสรุปและนำเสนอ เป็นการให้ผู้เรียนสรุปข้อมูลจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เป็นผลงาน นำเสนอข้อมูลและเผยแพร่ข้อมูล โดยผู้เรียนสามารถนำเสนอในส่วนที่เป็นกระบวนการ วิธีการ ขั้นตอนและผลลัพธ์หรือผลที่ได้จากการศึกษา ผู้สอนควรให้คำแนะนำกระตุ้นให้เกิดการซักถามภายในชั้นเรียน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ “การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยหลักหลักอริยสัจ 4” โดยสามารถอธิบายเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยหลักหลักอริยสัจ 4

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า “การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยหลักหลักอริยสัจ 4” เป็นการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ผสมผสานหลักอริยสัจ 4 กับการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของหลักปรัชญาทางพระพุทธศาสนาในการสนับสนุนการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ โดยการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ช่วยให้ผู้เรียนไม่เพียงเข้าใจวิธีการแก้ปัญหาทางวิชาการ แต่ยังเข้าใจต้นเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะที่ครอบคลุมด้านจิตใจและพฤติกรรมด้วย

องค์ความรู้นี้ชี้ให้เห็นว่ากระบวนการ PBL สามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนตามหลักอริยสัจ 4 ได้แก่

1) การระบุและทำความเข้าใจปัญหา (ทุกข์) ในขั้นตอนแรกของการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ผู้เรียนต้องเริ่มต้นด้วยการระบุและทำความเข้าใจปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งในบริบทของหลักอริยสัจ 4 การระบุปัญหานี้เปรียบเสมือนการรับรู้ “ทุกข์” หรือความทุกข์ที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์นั้น ๆ การทำความเข้าใจในปัญหาทำให้ผู้เรียนสามารถตระหนักถึงปัญหาได้อย่างชัดเจนและเริ่มกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขต่อไป

2) การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (สมุทัย) เมื่อผู้เรียนได้ระบุปัญหาหรือความทุกข์แล้ว ขั้นตอนถัดไปคือการวิเคราะห์หาสาเหตุหรือ “สมุทัย” ของปัญหานั้น ๆ ซึ่งการวิเคราะห์นี้ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจถึงต้นตอและปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการหาทางออกที่เหมาะสม โดยการเข้าใจในสาเหตุจะทำให้การหาวิธีแก้ไขมีความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) การหาแนวทางแก้ไขและคาดหวังผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (นิโรธ) ในขั้นตอนนี้ ผู้เรียนจะเริ่มคิดหาทางแก้ไขปัญหาหรือหาวิธีที่สามารถนำไปสู่การลดหรือการหมดไปของปัญหานั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลัก “นิโรธ” ที่เป็นการสิ้นสุดหรือการหลุดพ้นจากทุกข์ โดยการนำเสนอกระบวนการแก้ไขจะต้องเป็นทางเลือกที่สามารถคาดหวังผลลัพธ์ที่ดีและยั่งยืนได้

4) การวางแผนและดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ (มรรค) ในขั้นตอนสุดท้าย ผู้เรียนจะต้องวางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยต้องเลือกแนวทางที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในสถานการณ์จริง ซึ่งสอดคล้องกับหลัก “มรรค” ที่เป็นแนวทางการปฏิบัติที่สามารถนำไปสู่การพ้นจากทุกข์ได้ การดำเนินการนี้จะต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและปฏิบัติในลำดับขั้นที่ถูกต้องเพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้มีประสิทธิภาพสูงสุด

การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 ในกระบวนการ PBL ทำให้กระบวนการเรียนรู้ไม่เพียงแต่เป็นการแก้ปัญหาทางวิชาการ แต่ยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และการสร้างความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างปัญหากับการพัฒนาตนเองในทางจิตใจและจริยธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการประยุกต์ใช้ “การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยหลักอริยสัจ 4” ควรพิจารณาในหลายด้านเพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนได้อย่างยั่งยืน ดังนี้

1. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาและบูรณาการหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับหลักอริยสัจ 4 เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้เข้ากับชีวิตประจำวันและพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติได้ดีขึ้น

2. ควรมีการจัดอบรมและพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้และความเข้าใจในหลักการของอริยสัจ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน เพื่อให้ครูสามารถนำกระบวนการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเป็นแบบอย่างในการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และจริยธรรมให้กับนักเรียน

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรทรัพยากรการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น สื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการแก้ปัญหาและการวิเคราะห์เชิงลึก รวมถึงสื่อที่เน้นการพัฒนาจิตใจและจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นต่อการนำแนวคิดอริยสัจ 4 มาใช้ในการเรียนรู้

4. ควรพัฒนาระบบการประเมินที่ไม่เพียงแต่วัดผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่ยังครอบคลุมการประเมินผลการพัฒนาจริยธรรมและการคิดวิเคราะห์ โดยใช้หลักอริยสัจ 4 เป็นกรอบในการพิจารณา ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญของการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและจิตใจควบคู่กัน

5. ควรมีการสนับสนุนการวิจัยต่อยอดในด้านการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการจัดการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ รวมถึงการศึกษาแนวทางการนำไปใช้ในระดับการศึกษาต่าง ๆ ตั้งแต่การศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลาย เช่น นักเรียนในระดับการศึกษาต่าง ๆ หรือผู้เรียนในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน เพื่อให้เห็นถึงผลลัพธ์ของการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 กับการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานในบริบทที่หลากหลาย

2. การวิจัยเชิงทดลองเพื่อเปรียบเทียบ โดยออกแบบการวิจัยเชิงทดลองเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ระหว่างกลุ่มที่ใช้การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับหลักอริยสัจ 4 และกลุ่มที่ใช้การเรียนรู้แบบปกติ เพื่อศึกษาผลกระทบอย่างชัดเจนและวัดผลประสิทธิภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การวัดผลด้านการพัฒนาทางจิตใจและจริยธรรม โดยเพิ่มตัวชี้วัดและเครื่องมือในการวัดผล การพัฒนาทางจิตใจและจริยธรรมของผู้เรียน เพื่อประเมินว่าการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 นั้นมีผลต่อการพัฒนาจิตใจและจริยธรรมของผู้เรียนอย่างไร และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณมากขึ้น

4. การวิจัยในระยะยาว เพื่อศึกษาผลการพัฒนาทักษะและการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจและจริยธรรมของผู้เรียนในระยะยาวจากการใช้หลักอริยสัจ 4 ในการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน ซึ่งจะช่วยให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนของกระบวนการเรียนรู้

5. การพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือการเรียนรู้ โดยวิจัยและพัฒนาเครื่องมือหรือสื่อการเรียนรู้ที่ออกแบบมาเฉพาะสำหรับการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐานด้วยหลักอริยสัจ 4 เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและฝึกฝนทักษะการแก้ปัญหาและพัฒนาจริยธรรมได้ง่ายขึ้น

บรรณานุกรม

- จิตต์ภิญญา ชุมสาย ณ อยุธยา. (2562). รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานร่วมกับวิธีสอนตามขั้นทั้ง 4 ของอริยสัจสำหรับห้องเรียนขนาดใหญ่ เพื่อส่งเสริมการคิดแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(2), 223-239.
- ชยาภา คำเมรี และคณะ. (2565). การประยุกต์หลักอริยสัจ 4 กับการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานเป็นฐาน เพื่อการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์สำหรับผู้เรียนในสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(3), 503-514.
- เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช. (2559). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ความท้าทายในการพัฒนานักศึกษา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 3(2), 208-222.
- พระพันธ์วัฒน์ ธมฺมวฑฺฒโน (ภูมิจึง) และวิทยา ทองดี. (2565). การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning). *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(1), 967-976.
- มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. (2554). *รวมบทความ PBL ฉบับพิเศษ : การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน*. นครศรีธรรมราช : ดีชัย.
- สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ. (2545). *20 วิธีการจัดการเรียนรู้, เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- อังคณา ตุงคะสมิต. (2559). *สังคมศึกษาในโลกอาเซียน Social studies in ASEAN Community*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Kay, K. (2010). *21st Century Skills : Why the Matter, What They are, and How We Get There*. In Bellanca, J. & Brandt, R. (Eds.), *21st Century Skills : Rethinking How Students Learn*. Bloomington, In : Solution Tree Press.

การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

PERSONNEL MANAGEMENT ACCORDING TO APARIHANIYADHAMMA IN BUDDHIST UNIVERSITY

เอกลักษณ์ เพ็ญพรหม

Eakkaluk Pengprom

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, Sripatum University

Email : Pengprom2527@gmail.com

Received: February 2, 2024; Revised: November 26, 2024; Accepted: November 26, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน 16 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ จำนวน 323 รูป/คน ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบด้วยหลักการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ (1) การได้มาซึ่งบุคลากร (2) การบำรุงรักษาบุคลากร (3) การพัฒนาบุคลากร และ (4) การให้บุคลากรพ้นออกจากงาน 2) การบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ พบว่าในภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ต่อมาคือ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, อปรีหานิยธรรม, มหาวิทยาลัยสงฆ์

Abstract

This research aimed to: 1. study the personnel management in Buddhist Universities. 2. study the personnel management according to Aparihaniyadhamma in Buddhist Universities. the methodology was based on the mixed approach between the qualitative and quantitative research. The in-depth interview was carried out in 16 experts of Buddhist Universities. The questionnaire was used as a tool to collect data from the sample, which consisted of 3 groups: management group, lecturer group, and officer group. The sample included 323 persons in total. The results indicated as follows: 1) the personnel management in Buddhist Universities. comprised of 4 principles (1) personnel acquisition; (2) personnel retention; (3) personnel development; and (4) personnel dismissal. 2) the personnel management according to Aparihaniyadhamma in Buddhist Universities. the findings reveal that overall, personnel hold opinions on personnel management according to Aparihaniyadhamma in Buddhist Universities are at a high level, when considering specific aspects, it was found that the aspect of personnel retention had the highest mean score, followed by personnel development, personnel acquisition, and personnel dismissal, respectively.

Keywords : Personnel Management, Aparihaniyadhamma, Buddhist University

บทนำ

การบริหารงานบุคคลกระบวนการหรือขั้นตอนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและการเติบโตของบุคลากรในองค์กร โดยการใช้กลยุทธ์และนโยบายที่เหมาะสมเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการดูแลและรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กรเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารงานบุคคลที่เป็นระบบและมีผลสัมฤทธิ์ในองค์กร การนำไปสู่การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ความสำเร็จและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กรนั้น ๆ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางตำแหน่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม การดูแลการดำรงรักษามูลค่าของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีปริมาณเพียงพอ การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงกระทั่งกระบวนการพ้นจากองค์กรไปเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยการบริหารงานบุคคลโดยหลักการทั่วไปนั้น ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ จตุรงค์ ศรีวรชัรณะ (2558) ที่ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารงานบุคคล คือ งานที่กล่าวอ้างหรือเชื่อมโยงกับบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่การประกาศรับเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากร การบำรุงรักษา

บุคลากร การพัฒนาบุคลากร จนถึงเมื่อบุคคลนั้นได้เกษียณหรือพ้นจากงานไปแล้ว และกระบวนการต่าง ๆ นั้นจะช่วยให้บุคลากรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเอง

การบริหารงานบุคคลทั่วไปในปัจจุบันมักจะมุ่งเน้นไปที่ภายนอกของบุคคลเป็นหลัก เช่น การได้มาซึ่งบุคลากรก็เน้นคนเก่งมากกว่าคนดี การบำรุงรักษาบุคลากรก็เน้นบำรุงด้วยค่าตอบแทนมากกว่าการให้คุณค่า การพัฒนาบุคลากรก็เน้นไปที่พัฒนาทักษะจนละเลยคุณธรรม การให้บุคลากรพ้นออกจากงานก็เน้นไปที่ผลประโยชน์มากกว่าความยุติธรรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาภายในองค์กรได้ เช่น คนเก่งใช้ความเก่งไปในทางที่ถูกก็จะนำพาองค์กรพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพแต่ในขณะเดียวกันหากใช้ไปในทางที่ผิดก็ก่อให้เกิดปัญหาร้ายแรงกับองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งทั้งหมดเกิดจากความเชื่อว่า การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสนองตอบต่อระบบทุนนิยมที่เน้นการแข่งขัน ในการประกอบธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการ การบริหารจัดการสมัยใหม่ยังขาดอะไรบางอย่างที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร (ทองดี ศรีตระกูล, 2559) หลักธรรมทางพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมายเป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่ยังทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี้จะได้นำเสนอหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการ ได้แก่ หลักอปริหานิยธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในพระไตรปิฎก อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพื่อประกอบการพิจารณาในการบริหารจัดการที่เหมาะสม (เนตรชนก วิภาตะศิลปิน, 2559)

สรุปหลัก “อปริหานิยธรรม 7” ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ หมายถึง หลักธรรมในกระบวนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางตำแหน่งให้ได้บุคคลที่เหมาะสม การดูแลธำรงรักษาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีปริมาณเพียงพอ การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ รวมทั้งการให้บุคลากรพ้นจากตำแหน่ง ประกอบด้วย 1) หมั่นประชุมกันเป็นเนืองนิตย์ หมายถึง มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการบริหารงานบุคคล มีการประชุมวางแผนการดำเนินงาน มีการแต่งตั้งกรรมการรับผิดชอบ มีการประชุมเพื่อกำกับติดตามงาน และประชุมเพื่อติดตามตรวจสอบการทำงานทุกขั้นตอน เพื่อพัฒนางานให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้น 2) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัย เข้าร่วมประชุมตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด บุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานเข้าร่วมประชุมวางแผนการปฏิบัติงานอย่างพร้อมเพรียงด้วยความสามัคคี มีความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ 3) ไม่บัญญัติสิ่งที่ยังไม่ได้บัญญัติและไม่เลิกสิ่งที่ยังบัญญัติไว้แล้ว หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ยึดมั่นตามหลักการเดิมที่มีอยู่ดีแล้ว โดยถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 4) ให้ความเคารพนับถือผู้ใหญ่และรับฟังคำสั่งสอนของผู้ใหญ่ หมายถึง มหาวิทยาลัยมีการถือปฏิบัติในการเคารพนับถือบุคลากรผู้ใหญ่หรือผู้อาวุโส บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเคารพนับถือผู้ใหญ่ โดยแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และใจ มีความยินดีในการรับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติ 5) ไม่ชมแห่งล่วงเกินสตรี หมายถึง มหาวิทยาลัยมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญเป็นธรรม

แก่บุคลากรโดยไม่แบ่งแยกเพศ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเคปรพลธิของสตรี ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรสตรีได้เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย จัดตำแหน่งงานที่เหมาะสม และส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 6) ให้ความเคารพบูชาพระรัตนตรัย และสักการะศาสนสถาน รวมถึงการบูรณะเจดีย์หรือพุทธสถานที่ปลูกสร้างไว้ หมายถึง มหาวิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้แสดงออกถึงการเคารพบูชาพระรัตนตรัย มีการปฏิบัติธรรม การอบรมสมาธิภาวนา และกิจกรรมที่แสดงถึงการเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี 7) การอารักขา ค้ำครอง ปกป้อง อันชอบธรรม หมายถึง มหาวิทยาลัยให้การคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทั้งฝ่ายบรรพชิตและฆราวาส ให้การคุ้มครองบรรพชิตซึ่งเป็นผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ตลอดไปนั้น ถือได้ว่าเป็นทิศทางและแนวนโยบายที่มหาวิทยาลัยสงฆ์ดำเนินการมาตั้งแต่เริ่มแรกก่อตั้งสถาบันแล้ว

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อวิเคราะห์ให้เกิดแนวทางสำหรับนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมของมหาวิทยาลัยสงฆ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้มาซึ่งบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

1.2 สัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์

1.3 นำประเด็นที่ได้วิเคราะห์จากข้อ 1.1 และข้อ 1.2 มาเป็นข้อมูลสำหรับการสร้างแบบสัมภาษณ์

1.4 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยสงฆ์ 16 รูป/คน แบ่งเป็น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย 8 รูป/คน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 8 รูป/คน ในด้านการงานบุคคลทั้ง 4 ด้านของมหาวิทยาลัยสงฆ์ รวมถึงการใช้หลักอปริหานิยธรรมในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสงฆ์

1.5 วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามต่อไป

2. การวิจัยเชิงปริมาณ นำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ มาสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล สำหรับตรวจสอบข้อมูลจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักจริยธรรม ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 สร้างและพัฒนาแบบสอบถาม โดยได้นำข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการ สัมภาษณ์มาสังเคราะห์เชิงคุณภาพกับการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างเป็น แบบสอบถาม แล้วตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน

2.2 กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่ม ผู้บริหาร กลุ่มอาจารย์ และกลุ่มเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ รวมกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น จำนวน 323 รูป/คน

2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ตามข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัยว่าด้วยการ บริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง ประกอบด้วย 1) การได้มาซึ่งบุคลากร 2) การ บำรุงรักษาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การให้บุคลากรพ้นออกจากงาน

2. บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักจริยธรรมของ มหาวิทยาลัยสงฆ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ต่อมาคือด้านการได้มาซึ่งบุคลากรและด้านการ ให้บุคลากรพ้นจากงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. หลักการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงฆ์ตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่ง ประกอบด้วย 1) การได้มาซึ่งบุคลากร 2) การบำรุงรักษาบุคลากร 3) การพัฒนาบุคลากร และ 4) การให้บุคลากรพ้นออกจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มี การจัดลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจนและเป็นระบบ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในระยะยาว โดยกระบวนการดังกล่าวไม่ได้เป็นเพียงแค่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเชิงเทคนิคเท่านั้น แต่ยัง ครอบคลุมถึงการเสริมสร้างความสุข ความพึงพอใจ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรรวม ส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กรในทุกระดับ จากที่กล่าวมา การจัดการที่เป็นระบบ เช่นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของจตุรงค์ ศรีวรชวรรษ (2558) ที่ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคล คือการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรตั้งแต่การรับเข้ามาในองค์กร การดูแลรักษา การพัฒนา ตลอดจนจนถึงการจัดการในขั้นตอนสุดท้ายเมื่อบุคลากรเกษียณอายุหรือพ้นออกจากองค์กร โดย

กระบวนการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับที่พบในมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่ใช้ข้อบังคับดังกล่าวในการกำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลยังต้องให้ความสำคัญกับการดึงดูดบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาสู่องค์กร โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ซึ่งต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีคุณธรรมสูง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับมุมมองของ กุลชลี พวงเพชร (2560) ที่ระบุว่ากระบวนการจัดการบุคคลที่มีคุณภาพสู่องค์กรเป็นหัวใจสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และองค์กรยังคงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ในระยะยาว การจัดการดังกล่าวรวมถึงการดูแลบุคลากรอย่างเหมาะสม การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม ในด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยสงฆ์ยังมุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมในหมู่บุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง แนวคิดนี้ได้รับการสนับสนุนจาก สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ที่กล่าวว่า การจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพต้องรวมถึงการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรผ่านการอบรมและการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงวิชาชีพและด้านจิตใจ เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเทและมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อมองในภาพรวมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสงฆ์จึงสามารถสะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดที่เชื่อมโยงกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสมัยใหม่ที่ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่ความสำเร็จในเชิงวัตถุ แต่ยังครอบคลุมถึงการสร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพขององค์กรและความสุขของบุคลากรในเวลาเดียวกัน ดังนั้นการบริหารงานบุคคลตามแนวทางนี้จึงถือเป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถนำไปปรับใช้ได้ทั้งในบริบทขององค์กรทั่วไปและในสถาบันการศึกษาที่เน้นคุณธรรมเป็นหลัก

2. จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอปริหานิยธรรมในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมนี้อย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสามัคคีและความผูกพันในองค์กร หลักอปริหานิยธรรมที่เน้นการร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกัน ได้พิสูจน์แล้วว่าสามารถสร้างความมั่นคงและความเป็นปึกแผ่นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาสุทนต์ สิริธโร และธิดา วัฒนศิริ (2561) ที่ระบุว่า อปริหานิยธรรมเป็นหลักการที่ทำให้ไม่เสื่อม และก่อให้เกิดความเจริญทั้งส่วนตนและส่วนรวม โดยเฉพาะในด้านการเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบำรุงรักษาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการดูแลและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบำรุงรักษาบุคลากรเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและมีคุณค่าในองค์กร แนวคิดนี้สอดคล้องกับ ทองดี ศรีตระกูล (2559) ที่ระบุว่า หลักอปริหานิยธรรมช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร และสร้างวัฒนธรรมที่นำไปสู่ความสามัคคีและความ

ไว้วางใจในองค์กร *ด้านการพัฒนาบุคลากร* ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรนี้สอดคล้องกับงานของสุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพควรเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งในเชิงวิชาชีพและด้านจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและบุคลากร สำหรับด้านการได้มาซึ่งบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน แม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า แต่ยังคงเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล การได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรที่เหมาะสมเข้าร่วมงานได้ แนวทางนี้สอดคล้องกับงานของ กุลชลี พวงเพ็ชร (2560) ที่ระบุว่าการบริหารงานบุคคลที่ดีควรเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ส่วนการให้บุคลากรพ้นจากงานในลักษณะที่เป็นธรรมและมีระบบจะช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจในองค์กร ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักธรรมอปริหานิยธรรมที่เน้นความสมดุลและความยุติธรรมในองค์กร

จากที่กล่าวมา การนำหลักอปริหานิยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงขลิ่งจึงไม่ได้เป็นเพียงแนวทางในการจัดการบุคลากร แต่ยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและองค์กร การประยุกต์ใช้หลักธรรมดังกล่าวยังช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในบริบทปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ได้ว่า การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสงขลิ่งตามแนวคิดทั่วไปนั้น หากมีการนำเอาหลักอปริหานิยธรรม 7 ประการมาบูรณาการในแต่ละองค์ประกอบ เช่น การประชุมอย่างสม่ำเสมอ การเคารพความคิดเห็น การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และการส่งเสริมความเท่าเทียม ย่อมสามารถสร้างชุมชน องค์กร หรือสถาบันให้เข้มแข็งได้ด้วยเมตตาธรรมและหลักธรรมาภิบาลที่เกิดจากรากฐานจิตสำนึก ไม่ใช่การบังคับด้วยกฎเกณฑ์หรือกฎหมาย การบริหารในลักษณะนี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นจึงทำให้เกิดองค์ความรู้ด้านการบริหารเชิงพุทธที่สามารถสร้างความเจริญทั้งโดยส่วนตนและส่วนรวมได้ โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่ต้องการแนวทางบริหารที่ผสมผสานทั้งคุณธรรมและประสิทธิภาพ องค์ความรู้นี้สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรที่ต้องการความยั่งยืนในทุกระดับ.



แผนภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การส่งเสริมการเข้าใจและปฏิบัติตามหลักการบริหารนิยธรรม โดยสร้างแนวทางการสื่อสารและการฝึกอบรมเพื่อเผยแพร่และสร้างความเข้าใจในหลักการบริหารนิยธรรมให้กับบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยเน้นให้ผู้บริหารและสมาชิกทุกคนมีการนำหลักนี้มาปฏิบัติในการทำงาน เพิ่มศักยภาพและความสามัคคีในทีมงานอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. "การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในองค์กรภาครัฐและเอกชน" ควรศึกษาเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรมในองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในวิธีการนำไปใช้และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความสามัคคีของบุคลากร ประสิทธิภาพการทำงาน และความยั่งยืนขององค์กร เพื่อขยายความเข้าใจในความเหมาะสมของหลักธรรมนี้กับลักษณะองค์กรที่มีโครงสร้างและเป้าหมายต่างกัน

2. "การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการบริหารงานบุคคลตามหลักการบริหารนิยธรรม" ควรพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมที่เน้นการเสริมสร้างความเข้าใจและการปฏิบัติตามหลักการบริหารนิยธรรมในองค์กร โดยออกแบบให้เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละระดับ เช่น ผู้บริหารและพนักงานทั่วไป เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ความยุติธรรม และความไว้วางใจในองค์กร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนในระยะยาว

บรรณานุกรม

กุลชลี พวงเพชร. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ปทุมธานี : ยูโอเฟ่น.

จตุรงค์ ศรีวงศ์วรรณะ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ทองดี ศรีตระการ. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการตามหลักอภินิหารธรรม. *วารสารปัญญาปณิธาน*, 1(1), 1-16.

เนตรชนก วิภาตะศิลปิน. (2559). พุทธปรัชญาการศึกษากับการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 3(3), 157-168.

พระมหาอุทพิชัย สิริขโย และธิดาภูมิ หมั่นมี. (2561). การบริหารงานตามหลักอภินิหารธรรม. *วารสารสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 7(2), 139-147.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).

ปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท

Perfection of Wisdom in Theravada Buddhist Philosophy

สิรินทร์ กันยาวิริยะ¹ และ ชิสา กันยาวิริยะ²

Sirin Gunyaviriya¹ and Chisa Gunyaviriya²

^{1,2}บริษัท ล.ธนวงศ์ (1997) จำกัด

^{1,2}Lor Yaowaraj Bangkok

Corresponding author, e-mail : ¹sirin.cnt@hotmail.com

²chisa.gu@ssru.ac.th

Received: November 10, 2024; Revised: November 26, 2024; Accepted: November 26, 2024

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเชิงวิเคราะห์ปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัญญาบารมีในบริบทของมรรคมีองค์ 8 มีลักษณะที่มุ่งเน้นความสมดุลของการดำรงชีวิตอย่างไม่สุดโต่งทั้งทางโลกและทางธรรม เป็นทางสายกลางที่มุ่งไปสู่ความดับทุกข์ 2. ปัญญาบารมีในบริบทของภavana 4 มีลักษณะที่มุ่งเน้นไปทางปัญญาปฏิบัติในเชิงจริยศาสตร์ เป็นเรื่องของการฝึกฝนจนเกิดความเคยชินเป็นอุปนิสัยติดตัวหรือเกิดเป็นคุณธรรมประจำใจทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ และสติปัญญา โดยมีความดับทุกข์เป็นเป้าหมาย 3. ปัญญาบารมีในบริบทของพละ 5 มีลักษณะที่มุ่งเน้นไปในเรื่องของพลังแห่งความเข้าใจที่สร้างความมั่นคงจากภายใน เติมเต็มสิ่งที่ขาดพร่องอันเนื่องมาจากการครอบงำของกิเลส เป็นพลังบารมีที่ช่วยสะสางความเศร้าหมองมืดมนให้สว่างไสว ตื่นออกจากความหลงผิด รู้แจ้งแทงตลอดในสัจธรรม เกิดความเบิกบานอันเกิดจากการดำรงตนไปสู่ความดับทุกข์ เกิดการพัฒนาตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นใจที่ตรงต่อธรรม มีความเพียรพยายาม มีสติ มีความมุ่งมั่น มีปัญญาในการแก้ปัญหาและพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : ปัญญา, บารมี, ปัญญาบารมี, พุทธปรัชญาเถรวาท

Abstract

This article aims to analytically study the Perfection of Wisdom in Theravada Buddhist philosophy. The study found that : 1) In the context of the Noble Eightfold Path, the Perfection of Wisdom emphasizes a balanced way of life, avoiding extremes in both worldly and spiritual matters,

representing a middle path that leads to the cessation of suffering. 2) In the context of the Fourfold Development, the Perfection of Wisdom focuses on practical wisdom within ethics, involving repeated practice until it becomes a habitual quality or virtue ingrained in body, social interactions, emotions, and intellect, with the cessation of suffering as the ultimate goal. 3) In the context of the Five Powers, the Perfection of Wisdom emphasizes the power of inner understanding that creates inner stability, filling the gaps caused by the influence of defilements. This power of wisdom clears away darkness and sorrow, awakens one from delusion, and brings insight into the truth, leading to a joyful state that guides one toward the end of suffering. The development of oneself was aimed at achieving a good quality of life, with confidence in accordance with nature, perseverance, mindfulness, determination, and wisdom in solving problems and continuously improving oneself.

Keywords : Wisdom, Perfection, Perfection of Wisdom, Theravada Buddhist Philosophy

บทนำ

ก่อนจะบรรลุสัมมาสัมโพธิญาณเป็นพระพุทธเจ้าได้นั้น พระโพธิสัตว์จำเป็นต้องมีการบำเพ็ญบารมีทั้ง 10 ประการ จนครบบริบูรณ์ทั้ง 30 ทศ (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระปรมานุชิตชิโนรส, 2505) เพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุด โดยพระโพธิสัตว์มี 3 ประเภท คือ 1) ปัญญาธิกโพธิสัตว์ 2) สัทธาธิกโพธิสัตว์ 3) วิริยาธิกโพธิสัตว์ ไม่ว่าจะเป็นพระโพธิสัตว์ประเภทใดก็จำเป็นต้องเวียนว่ายตายเกิดเพื่อเรียนรู้ความทุกข์แห่งสังสารวัฏในภพน้อยภพใหญ่ เสวยพระชาติในภพภูมิต่าง ๆ เป็นสัตว์เดรัจฉานบ้าง เป็นมนุษย์บ้าง เป็นเทวดาบ้าง เป็นพรหมบ้าง นับชาติไม่ถ้วน (ขุ.พุทธ. (ไทย) 33/76/435)

พระพุทธเจ้าองค์ที่ 4 แห่งภัทรกัปนี้นามว่า “สมณโคตม” พระองค์ทรงเป็นพระโพธิสัตว์ผู้บำเพ็ญธรรมครบถ้วนแล้วย่อมได้รับผล คือ บรรลุพระสัมมาสัมโพธิญาณประเภทปัญญาธิกะ เพราะกำลังพระปัญญินทรีย์แรงกล้า พระองค์ทรงพิจารณาในการบำเพ็ญปัญญาบารมีมองเห็นอานิสงส์ของปัญญาว่า ทานจะบริสุทธ์ก็ด้วยปัญญา ศีลจะบริสุทธ์ก็ด้วยปัญญา ภาวนาจะบริสุทธ์ก็ด้วยปัญญา กิเลสทั้งหลายจะหมดก็ด้วยปัญญา กำลังอะไรจะเสมอด้วยกำลังของปัญญา เพราะไม่มีบุคคลหมู่ใดไม่ต้องการมีปัญญา ฉะนั้น พึงสั่งสมปัญญาบารมี เพราะปัญญาเป็นอาวุธในการกำจัดกิเลสทั้งหลาย (สุริย์ มีผลกิจ, 2541) ดังพุทธพจน์ว่า “แสงสว่างเสมอด้วยปัญญาไม่มี” (ส.ส. 13/13/15) “การได้มาซึ่งสัพพัญญุตญาณก็ต้องอาศัยปัญญา” (อง.ทก. 20/5/61), ขุ.อป. 32/33/6)

การดำรงตนอยู่บนทางสายกลางถือเป็นหลักที่สำคัญสำหรับผู้ปรารถนาจะบำเพ็ญบารมีที่ยิ่งยวด และจะต้องเป็นผู้ทรงธรรมอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบารมี 10 หรือ ทศบารมี หมายถึง ปฏิปทาอันยวดยิ่งเพื่อบรรลุซึ่งจุดหมายอันสูงสุด เช่น ความเป็นพระพุทธเจ้าและความเป็นมหาสาวก เป็นต้น สำหรับทศบารมีที่พระพุทธองค์ได้ทรงบำเพ็ญในทศชาตินั้น เช่น ทรงบำเพ็ญปัญญาบารมีในเสวยพระชาติเป็น

พระมหोสด (ช.ช. (ไทย) 28/590/274) เป็นต้น ล้วนต้องอาศัยการภาวนาหรือฝึกฝนซ้ำ ๆ บ่อย ๆ หลายภพหลายชาติติดต่อกันจนเกิดเป็นพลังแห่งคุณธรรม เช่น พลังแห่งศรัทธา พลังแห่งความเพียร พลังสติ พลังสมาธิ และพลังแห่งปัญญา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปัญญาบารมีเกี่ยวข้องกับหลักธรรมต่าง ๆ ซึ่งมีบริบทแตกต่างกันไป เป็นที่น่านศึกษาและนำมาวิเคราะห์ในเชิงวิชาการ บริบทของหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับปัญญาบารมีที่ผู้เขียนตั้งใจนำมาวิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้แก่ ปัญญาบารมีในฐานะเป็นปัจจัยเข้าถึงคุณธรรมตามมรรค 8 ปัญญาบารมีในบริบทของภาวนา 4 และปัญญาบารมีในบริบทของพละ 5 การบำเพ็ญบารมีเป็นหลักธรรมหนึ่งเป็นที่รู้จักของพุทธศาสนิกชนทั่วไป แต่คำว่า บารมี ในที่นี้ไม่ใช่อำนาจวาสนาที่จะคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของตนเองอย่างที่เราเข้าใจกันในปัจจุบัน หากแต่เป็นคุณธรรมที่นำผู้ปฏิบัติก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จสูงสุดตามที่ตั้งปณิธานไว้แล้ว และบารมียังเป็นหลักธรรมสำคัญในระบบจริยธรรม มีความหมายว่า คุณความดีที่บำเพ็ญอย่างยิ่งยวดเพื่อบรรลุจุดหมายอันสูงยิ่ง คือ คุณธรรมหรือคุณสมบัติอันเป็นเหตุให้ถึงฝั่งคือความสำเร็จต่าง ๆ ตามที่บุคคลผู้นั้นมุ่งหมาย บุคคลต้องการบรรลุผลอันใดก็ต้องบำเพ็ญบารมีอันเป็นเหตุให้บรรลุผลอันนั้น ดังเช่น การบำเพ็ญปัญญาบารมีตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท และในคัมภีร์อื่น ๆ เป็นต้น (พระปลัดสมควร อธิปยุโณ, 2560) ด้วยเหตุผลดังกล่าวมา ผู้เขียนจึงมีความสนใจศึกษาวิเคราะห์บทความเรื่องปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

บริบทของปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท

ปัญญาบารมี คือรู้ทั่วถึงเหตุถึงผล รู้อย่างชัดเจน เป็นธรรมที่คอยกำกับศรัทธาเพื่อให้เชื่อประกอบด้วยเหตุผล ไม่ให้หลงเชื่ออย่างงมงาย ปัญญาทำให้เกิดได้ 3 วิธี คือ (สุรพล ไกรสรานุฉิน, 2552)

1) สุตมยปัญญา คือความรู้ที่เกิดจากการฟังหรือการเรียนรู้ มีบ่อเกิดมาจากการศึกษาเล่าเรียนในสถาบันการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัยโดยอาศัยสื่อหลากหลาย เช่น หนังสือ สิ่งพิมพ์ ตำรับตำรา วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ย่อมมีความแตกต่างกันมาก

2) จินตามยปัญญา คือ ความรู้ใหม่ ๆ ในศาสตร์ต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์ มีบ่อเกิดมาจากการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทดลอง การพยายามคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ คิดสร้างสรรค์ ผลงานใหม่ ๆ เพื่อใช้ในงานด้านการแพทย์และอุตสาหกรรม เป็นต้น ปัญญาประเภทนี้เกิดขึ้นจากความสามารถในกระบวนการคิดหรือจินตนาการของมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อทำให้เกิด “ความเข้าใจ” ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้าไปรับรู้หรือที่จำได้ และต้องมีการพัฒนาปัญญาในขั้นถัดไป คือ “ภาวนามยปัญญา”

3) ภาวนามยปัญญา คือ ความรู้ที่เกิดจากการลงมือทำ มีบ่อเกิดมาจากการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากการทำงานในอาชีพของตน ปัญญาประเภทนี้เป็นเรื่องของ “ปรมัตถ์สัจจะ” หรือสิ่งที่มีอยู่จริง หรือมี “สภาวะ” อยู่จริงในธรรมชาติโดยเฉพาะเป็นปัญญาที่เกิดจากการประจักษ์ที่จะต้อง

ประสบการณ์จริงต่อสิ่งหรือเรื่อนั้น ๆ โดยตรง โดยสิ่งหรือเรื่อนั้น ๆ จะเป็นตัวแสดงออกของปัญญาเอง อาจเรียกปัญญาประเภทนี้ว่า “รู้แจ้ง” โดยเฉพาะปัญญาในพระพุทธศาสนาที่จะนำไปสู่ธรรมในระดับโลกุตระ เพื่อเข้าถึงคุณธรรม คือการเป็นอริยบุคคลต้องอาศัย “ภาวนามยปัญญา” นี้เท่านั้น (สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2529)

จัดเป็นสิกขาข้อหนึ่งในสิกขา 3 หรือไตรสิกขา คือ อธิศีล อธิสมาธิ อธิปัญญา ส่วนระดับของปัญญาบารมีแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ บารมี คือ สิ่งสำเร็จประโยชน์แก่ผู้ประพฤติปฏิบัติหรือบำเพ็ญเพียรที่บำเพ็ญในทศบารมี อุปบารมีคือการบำเพ็ญบารมีชั้นกลาง เช่น ทานอุปบารมี และปรมัตถบารมีคือบารมีชั้นสูงสุด เช่น ทานปรมัตถบารมี

ตัวอย่างการบำเพ็ญปัญญาบารมีของพระโพธิสัตว์ที่เสวยพระชาติต่าง ๆ ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท ได้แก่

1) ตัวอย่างการบำเพ็ญปัญญาบารมีของพระมหาสถ (ขุ.ชา.อ. (บาลี) 9/209) ซึ่งเป็นผู้มีสติปัญญามาก มีความเฉลียวฉลาดรอบคอบ เมื่อท่านยังเป็นเด็กอายุเพียง 7 ขวบ สามารถที่จะเป็นสถาปนิกออกแบบศาลา สระโบกขรณี และอุทยานให้วิศวกรก่อสร้างตามได้อย่างงดงาม

2) ตัวอย่างการบำเพ็ญปัญญาบารมีของพระพุทธเจ้า โดยทรงบำเพ็ญปัญญาบารมีในขณะที่เสวยพระชาติเป็นสัมภวกุมาร (ขุ.ชา. (ไทย) 27/177/566) บำเพ็ญปัญญาอุปบารมีในขณะที่เสวยพระชาติเป็นอำมาตย์วิรุฬล์บัณฑิต และบำเพ็ญปัญญาปรมัตถบารมีในขณะที่เสวยพระชาติเป็นเสนกบัณฑิต (ขุ.ชา. (ไทย) 27/177/566)

3) ตัวอย่างการบำเพ็ญปัญญาบารมีของพระโพธิสัตว์ในชาติอื่น ๆ เช่น (1) พันธน์โมกขชาตก พระโพธิสัตว์เสวยพระชาติเป็นบุโรหิตของพระเจ้าพรหมทัต ถูกพระมเหสีใส่ความ แต่ก็เอาตัวรอดได้ด้วยปัญญาของตน (ขุ.ชา. (ไทย) 27/120/49) (2) ความฉันทชาตก พระโพธิสัตว์เสวยพระชาติเป็นอาทาสมุขกุมาร ถูกอำมาตย์ทดลองปัญญาก็ทรงแก้ไขได้หมด เป็นต้น (ขุ.ชา. (ไทย) 27/19/24)

การเข้าถึงคุณธรรมแห่งปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท

การเข้าถึงคุณธรรมหรือคุณงามความดีแห่งปัญญาบารมีนั้น จำเป็นต้องเข้าถึงด้วยการปฏิบัติ และการปฏิบัติแต่ละประเภทในแต่ละชั้นย่อมอาศัยการบำเพ็ญบารมีหลาย ๆ อย่างประกอบกัน เช่น ปัญญาบารมี ต้องอาศัยขันติบารมี ซึ่งปัญญาบารมีเกิดจากการรู้จริง ขจัดความไม่รู้หรืออวิชชา พระพุทธเจ้าทรงมองเห็นอนิสงส์ของปัญญาว่า ทานจะบริสุทธิ์ได้ด้วยปัญญา ศีลจะบริสุทธิ์ก็ด้วยปัญญา ภาวนาจะบริสุทธิ์ก็ด้วยปัญญา กิเลสทั้งหลายจะหมดก็ด้วยปัญญา ฉะนั้นจึงพึงสั่งสมปัญญาบารมีเกิด เพราะปัญญาเป็นอาวุธ ในการกำจัดกิเลสทั้งหลาย ดังพระพุทธพจน์ว่า แสงสว่างเสมอด้วยปัญญาไม่มี

การได้มาซึ่งสัพพัญญุตญาณก็ต้องอาศัยปัญญา และปัญญาย่อมนำมาซึ่งคุณวิเศษทั้งปวง สิ่งนี้เป็นหลักในการพิจารณาปัญญาบารมี (ปราโมช น้อยวัฒน์, 2549)

การเข้าถึงคุณธรรมแห่งปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท หรือการบำเพ็ญปัญญาบารมีของพระโพธิสัตว์ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. พระนิยตโพธิสัตว์ คือ พระโพธิสัตว์ผู้จะได้ตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าอย่างแน่นอน โดยได้รับการพยากรณ์ว่าจะเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในอนาคต ในชาติที่ได้รับการพยากรณ์จะต้องมีคุณสมบัติและคุณธรรมพิเศษที่เรียกว่า “ธรรมสโมธาน” ครบทั้ง 8 ประการ (ขุ.จรียา.อ. (ไทย) 74/36/580) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นไปเพื่อสนับสนุนการบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์

2. พระอนิยตโพธิสัตว์ คือ พระโพธิสัตว์ผู้ยังไม่แน่นอนว่าจะได้ตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าหรือไม่ เพราะยังไม่ได้รับการพยากรณ์ว่าจะเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในอนาคต เนื่องจากมีธรรมสโมธานไม่ครบ (ขุ.พุทธ.อ. (ไทย) 73/162-254)

ในการบำเพ็ญบารมีของพระโพธิสัตว์ ต้องมีหลักธรรมที่สนับสนุนในการเข้าถึงคุณธรรมประกอบด้วย

1. สโมธานธรรม เป็นธรรมที่จำเป็นอย่างยิ่งที่พระโพธิสัตว์ทั้งหลายต้องตั้งใจปรารณาก่อนอะไรอื่นทั้งหมด มี 8 ประการ คือ (1) มนุสสจตฺตํ (ความเป็นมนุษย์) (2) ลิงคสมปตฺติ (ต้องเป็นบุรุษเท่านั้น) (3) เหตุ (ความถึงพร้อมด้วยอุปนิสัย) (4) สตฤทฺทสนํ (ได้เห็นศาสดา) (5) ปพฺพชฺชา (การออกบวช) (6) คุณสมปตฺติ (คือถึงพร้อมด้วยคุณคืออภิญญาเป็นต้น) (7) อธิกาโร (มีอุปการะยิ่ง) (8) ฉนฺทตา (ความพอใจในกุศลด้วยความใคร่ที่จะเป็นพระพุทธรเจ้า) (ขุ.จรียา.อ. (ไทย) 74/36/580)

ดังนั้น สโมธานธรรมจึงเป็นธรรมที่พระโพธิสัตว์ผู้ที่มีความปรารถนาเป็นพระพุทธรเจ้าจะต้องมีเป็นธรรมที่พร้อมอยู่ในพระโพธิสัตว์ เพื่อที่ตรัสรู้ธรรมในชาตินั้น ๆ พระโพธิสัตว์จะทำกนิหาร หรือทำความเป็นเลิศให้สัมฤทธิ์ผลและต่อเนื่อง พระโพธิสัตว์ต้องสมบูรณ์ด้วยธรรม 8 ประการนี้ ซึ่งหมายถึงพระนิยตโพธิสัตว์ผู้ที่ได้รับการพยากรณ์จากสำนักพระพุทธรเจ้ามาแล้ว

2. พุทธภูมิธรรม 4 ประการ ได้แก่ (1) อุสฺสาโห (มีความเพียร) (2) อุมตฺโต (ประกอบด้วยปัญญา) (3) อวตถาณํ (ประกอบด้วยการอธิษฐาน) (4) หิตจรียา (ประกอบด้วยเมตตา)

นิยตโพธิสัตว์ทั้งปวง เป็นผู้สมาทานในพุทธธรรม 4 ประการนี้อยู่เนื่องนิยตทุกชาติ ไม่ว่าจะเสวยชาติกำเนิดใดก็ตาม ก็ย่อมมีภูมิธรรมเหล่านี้ประจำในใจอยู่เสมอ เพราะเหตุว่า โพธิสัตว์ ผู้ที่จะกระทำโพธิญาณเป็นจริงขึ้นมาได้นั้นต้องเป็นผู้ที่น้อมไปในกุศลธรรมอยู่เสมอ ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นเครื่องช่วยเหลือเลี้ยงให้โพธิญาณแก่กล้าเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ หากไม่มีอริยาศัยที่ติงามเป็นกุศลคอยสนับสนุนหล่อเลี้ยงแล้วจะไม่สำเร็จโพธิญาณ (พระพรหมโมลี (วิลาส ญาณวโร, ป.ธ. 9), 2545)

วิเคราะห์ปัญหาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท

วิเคราะห์ปัญหาบารมีในฐานะเป็นปัจจัยเข้าถึงคุณธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ การดำเนินชีวิตอย่างมีสติและปัญญาที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเองและผู้อื่น โดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและสังคม ดังนั้น ปัญหาบารมีในฐานะเป็นปัจจัยเข้าถึงคุณธรรมเพื่อการสร้างคุณค่าในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีดังนี้

1) ปัญหาบารมีในฐานะเป็นปัจจัยเข้าถึงคุณธรรมตามมรรคมงคล 8 คือ วิถีทางที่ปฏิบัติอันประเสริฐ 8 ประการ อันเป็นแนวทางปฏิบัติของบุคคล เพื่อให้เกิดความดีสูงสุด ประกอบด้วย (1) สัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ (2) สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ (3) สัมมาวาจา การพูดชอบ (4) สัมมากัมมันตะ การกระทำชอบ (5) สัมมาอาชีวะ การเลี้ยงชีพชอบ (6) สัมมาวายามะ ความเพียรชอบ (7) สัมมาสติ ความระลึกชอบ (8) สัมมาสมาธิ ความตั้งใจมั่นชอบ (ที.สี. (ไทย) 9/393/165) มรรคมงคล 8 เป็นผลสืบเนื่องจากองค์คุณก่อนมรรค เมื่อได้รับคำแนะนำสืบสวนมาดี ประกอบกับอาชีพ การฝึกตนเอง ให้เป็นผู้รู้จักคิดอย่างใคร่ครวญแยกแยะทั้ง 3 ระดับ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมเกิดขึ้น การปฏิบัติตามมรรคมงคล 8 นี้จึงจะนำไปสู่ความเห็นชอบทางปัญญา และเมื่อความเห็นชอบทางปัญญาเกิดขึ้นแล้ว แนวทางด้านปัญญาที่เผชิญย่อมเกิดขึ้น คือ ความเป็นผู้มีวิจาร์ณญาณ อันเป็นการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง และเป็นผู้รู้จักคิดอย่างใคร่ครวญแยกแยะทั้ง 3 ระดับ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมเกิดขึ้น

2) ปัญหาบารมีในฐานะเป็นปัจจัยเข้าถึงคุณธรรมตามภาวนา 4 คือ การเจริญ การพัฒนาทั้งทางด้านสมณะและวิปัสสนา รู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง ประกอบด้วย

(1) ภาวนา หรือการพัฒนาภาวนา ที่มีความประพจน์ทางกาย ดูกดงาม สำรวม เรียบร้อย มีวินัย เลี้ยงชีวิตอย่างพอเพียง รู้จักประมาณในการใช้สอยปัจจัย

(2) ศีลภาวนา หรือการพัฒนาศีล ใช้วัดผลในด้านความสัมพันธ์ในสังคมที่มี การปฏิบัติตามกฎระเบียบด้วยความเคารพและความมีเมตตากรุณาต่อทุกชีวิต และรู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(3) จิตภาวนา หรือการพัฒนาจิต ใช้วัดผลในด้านความมีใจอิสระและมีความสุข โดยประเมินจากการรู้จักจัดระเบียบอารมณ์ของตนให้มีสุขภาพจิตดี แจ่มใส ร่าเริง เบิกบานอยู่เสมอ การมีความมั่นคงทางอารมณ์ วิตกกังวลต่ำ โกรธยาก ท้อแท้ยาก

(4) ปัญญาภาวนา หรือการพัฒนาปัญญา ใช้วัดผลด้านความรู้ความเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง ไม่หวั่นไหวไปตามความชอบใจ ไม่ชอบใจ ที่ทำให้เขวออกไปจากทางแห่งความจริง โดยสังเกตจากการมีศรัทธาในพระรัตนตรัยอย่างมีเหตุผล (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2547)

ภาวนา 4 นี้ เป็นคุณสมบัติที่เพิ่มคุณค่าให้แก่ตัวบุคคล พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตน จึงเชิดชูบุคคลผู้มีตนที่พัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด

3) ปัญญาบารมีในฐานะเป็นปัจจัยเข้าถึงคุณธรรมตามพละ 5 หมายถึง กำลัง แรง ความเข้มแข็งที่ทำให้หมั่นขจัดได้แม้แต่กำลังแห่งมาร ทำให้สามารถดำเนินชีวิตที่ติงาม ปลอดภัยเป็นสุข ประกอบด้วย

(1) สัทธาพละ คือ ความเชื่อ ว่าโดยสาระ คือ ผู้มีศรัทธาเชื่อในปัญญาตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า หมายถึง ความเชื่อ ความมั่นใจในพระปรีชาญาณของพระพุทธเจ้า ในฐานะที่ทรงเป็นต้นแบบหรือผู้นำของมนุษย์ที่ยืนยันถึงสมรรถวิสัยของมนุษย์ว่า มนุษย์สามารถหยั่งรู้สัจธรรม เข้าถึงคุณธรรมสูงสุดได้ด้วยสติปัญญา และความเพียรพยายามฝึกฝนพัฒนาตนเอง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543)

(2) วิริยะพละ คือการปรารภความเพียรทางใจ ได้แก่ ผู้ปรารภความเพียร เพื่อละอกุศลธรรม เพื่อให้กุศลธรรมเกิด มีความเข้มแข็ง มีความบากบั่นมั่นคงไม่ทอดธุระในกุศลธรรม (อภิ.ปญจก. (ไทย) 22/14/17-18) ความเพียรจะพัฒนามีกำลังเป็นวิริยะพละได้ต้องไม่หวั่นในความเกียจคร้าน คือ มีความเพียรที่เป็นพลังด้านทานมิให้ความเกียจคร้านเกิดขึ้นได้ โดยการปฏิบัติทำความเพียรติดต่อกันทุกวัน ไม่หยุดหย่อน เมื่อทำได้มากความเพียรก็จะเกิดพลังเพิ่มขึ้น (พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), 2549)

(3) สติพละ คือ สติ ความตามระลึก ได้แก่ ผู้มีสติ ประกอบด้วยสติปัญญา เป็นเครื่องรักษาตนอย่างยิ่ง ระลึกถึงสิ่งที่ทำค่าที่พูดแนแนนได้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543) สติจะพัฒนามีกำลังเป็นสติพละได้ ต้องไม่หวั่นไหวในความประมาท คือ มีความระลึกได้ที่เป็นพลังด้านทานมิให้ความประมาทความเลินเล่อเกิดขึ้นได้ เพราะถ้าประมาท ไม่พยายามให้รู้ตัวอยู่เสมอในขณะที่ทำ พูด คิด สติจะไม่เกิดเป็นสติพละ เมื่อไม่มีพลังก็ยากจะหยั่งรู้สภาวะธรรมหรือยากที่จะข่มกิเลส

(4) สมาธิพละ คือ ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ได้แก่ ผู้สงัดจากกาม และอกุศลธรรมทั้งหลายแล้วบรรลุฌาน 4 (อง.ปญจก. (ไทย) 22/14/17-18) สมาธิจะพัฒนามีกำลังเป็นสมาธิพละได้ต้องไม่หวั่นไหวในอุทธัจจะ คือ มีสมาธิที่เป็นพลังด้านทานมิให้ความฟุ้งซ่านเกิดขึ้นได้ เป็นการฝึกจิตให้รวมตัวเข้าสู่อารมณ์เดียว จนจิตไม่มีอาการฟุ้งซ่าน มีอาการสงบ แสดงว่าสมาธิมีพละขึ้น

(5) ปัญญาพละ คือ ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความรู้อย่างแจ่มแจ้ง ได้แก่ ผู้มีปัญญา ประกอบด้วยปัญญาเป็นเครื่องพิจารณาเห็นถึงความเกิดขึ้นและความเสื่อมสิ้นไปอันเป็นอริยะ ชำแรกกิเลสอันจะทำให้ถึงความสิ้นทุกข์โดยชอบ (อง.ปญจก. (ไทย) 22/14/17-18) ปัญญาจะพัฒนามีกำลังเป็นปัญญาพละได้ ต้องไม่หวั่นไหวในอวิชชา คือ มีปัญญาเป็นกำลังด้านทานมิให้ความหลงหรือความไม่รู้ที่เกิดขึ้นได้

ปัญญาจะพัฒนามีกำลังเป็นปัญญาพละได้ต้องไม่หวั่นไหวในอวิชชา คือ มีปัญญา เป็นกำลังด้านทานมิให้ความหลงและความไม่รู้เกิดขึ้นได้ มีความรอบรู้เข้าใจสภาพธรรมที่เราปฏิบัติอยู่ การปฏิบัติพัฒนาพละ 5 เพื่อให้เกิดปัญญาเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในตัวเอง เริ่มจากเปลี่ยนแปลงจิตใจ คลายความยึดมั่นถือมั่นในโลกธรรมที่อยู่ภายใต้อำนาจแห่งความโลภ โกรธ หลง จนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และพัฒนาต่อไปสู่เป้าหมายคือการหลุดพ้นจากกิเลส หันมาพึ่งตนเองและฝึกพัฒนาตนต่อไป

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ลักษณะของปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพ ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 : ลักษณะของปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า ลักษณะของปัญญาบารมีในพุทธปรัชญาเถรวาท แบ่งออกเป็น 3 บริบท ดังนี้

1. ปัญญาบารมีในบริบทของมรรคมีองค์ 8 ได้แก่ 1) สัมมาทิฐิ (เห็นชอบ) 2) สัมมาสังกัปปะ (ดำริชอบ) 3) สัมมาวาจา (เจรจาชอบ) 4) สัมมากัมมันตะ (กระทำชอบ) 5) สัมมาอาชีวะ (เลี้ยงชีพชอบ) 6) สัมมาวายามะ (พยายามชอบ) 7) สัมมาสติ (ระลึกชอบ) 8) สัมมาสมาธิ (การตั้งจิตมั่นชอบ) (วิ.ม. (ไทย) 4/13/20 - 21) มรรคมีองค์ 8 เป็นส่วนหนึ่งในอริยสัจ 4 เรียกว่า ทุกขนิโรธคามินีปฏิปทาอริยสัจจึงเป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้ เป็นธรรมที่สอนถึงวิธีการปฏิบัติตนให้พ้นทุกข์ หรือเป็นทางสายกลางเป็นทางพ้นทุกข์ เป็นทางสุณิพพาน อันหมายถึง ความหลุดพ้นจากสังสารวัฏ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนา ปัญญาบารมีในบริบทนี้มีลักษณะที่มุ่งเน้นความสมดุลของการดำรงชีวิตอย่างไม่สุดโต่งทั้งทางโลกและทางธรรม เป็นทางสายกลางที่มุ่งไปสู่ความดับทุกข์

มัชฌิมาปฏิปทา คือ ทางสายกลางดังกล่าวนี้เป็นหลักปฏิบัติเพื่อพ้นจากทุกข์ทั้งปวง หรือเป็นทางดับทุกข์นั่นเอง ซึ่งทางดับทุกข์นี้คือทางที่อยู่ระหว่างทางสุดโต่ง 2 ทาง คือ กามสุขัลลิกานุโยค (การหมกมุ่นอยู่ด้วยกามสุขในกามทั้งหลาย) กับ อตตกิลมณานุโยค (การประกอบความลำบากเดือดร้อนแก่ตน) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2552) ดังนั้น ทางสายกลางจึงเป็นทางที่ไม่ตั้งจนเกินไป

เหมือนกับอัตตทกิลมณญโค และไม่หย่อนยานจนเกินไปเหมือนกับกามสุขัลลิกณญโค หรือกล่าวอีกอย่างว่าเป็นทางที่ไม่เอนเอียงไปสู่ทางสองประการดังกล่าวนี้ (สุนทร ณ รังสี, 2552)

2. ปัญญาบารมีในบริบทของภาวนา 4 เป็นหลักการพัฒนาชีวิตให้เกิดคุณภาพ ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาพฤติกรรมทางกาย (กายภาวนา) 2) ด้านการพัฒนาความประพฤติทางกาย (ศีลภาวนา) และวาจา 3) ด้านการพัฒนาจิตใจหรืออารมณ์ (จิตภาวนา) 4) ด้านการพัฒนาปัญญา (ปัญญาภาวนา) (ชิสา กันยาวิริยะ, 2567) ปัญญาบารมีในบริบทนี้มีลักษณะที่มุ่งเน้นไปทางปัญญาปฏิบัติในเชิงจริยศาสตร์เป็นเรื่องของการฝึกฝนจนเกิดความเคยชินเป็นอุปนิสัยติดตัวหรือเกิดเป็นคุณธรรมประจำใจทั้งด้านร่างกาย สังคม อารมณ์ และสติปัญญา โดยมีความดับทุกข์เป็นเป้าหมาย

พระครูปฐม ภาวนาจารย์ วิ. และ เสริมศิริ อัครพุมิพันธ์ (2562) อธิบายว่า 1) กายภาวนา เป็นกระบวนการพัฒนากาย หรือ อินทรีย์ 5 ประกอบด้วย ตา หู จมูก ลิ้น กายสัมผัส ให้มีสติรู้เท่าทันในทุกขณะเวลา มีความสำรวมระวังในอินทรีย์ 5 สามารถแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ผ่านทางกาย วาจา ของตนเอง ขณะกิน ดู อยู่ ฟัง เดิน ยืน นั่ง นอน ผู้ปฏิบัติสามารถฝึกอบรมพัฒนากายได้ด้วยการกำหนดสติในอิริยาบถต่าง ๆ และการกำหนดสติพิจารณาร่างกายว่าเป็นสิ่งของปฏิกูลไม่ควรยึดมั่นถือมั่นตามหลักการฝึกกายานุปัสสนาสติปัฏฐาน 2) ศีลภาวนา เป็นกระบวนการพัฒนาศีล กล่าวคือ การอบรมพัฒนาเพื่อให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่ดีงาม ตั้งอยู่ในวินัย มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประกอบอาชีพสุจริต ไม่ใช้กายวาจาและอาชีพในทางที่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แต่ใช้เพื่อเป็นเครื่องพัฒนาชีวิตของตน การพัฒนาศีลในบุคคลนั้นมีการปฏิบัติได้สองระดับทั้งในส่วน of ศีลสำหรับฆราวาสและศีลสำหรับบรรพชิต 3) จิตภาวนา เป็นกระบวนการพัฒนาจิตใจ กล่าวคือ การฝึกอบรมพัฒนาจิต โดยการฝึกกำหนดสติตั้งมั่นแน่วแน่ พิจารณาเห็นจิตในจิตตามหลักจิตตานุปัสสนาสติปัฏฐาน เพื่อให้จิตให้น้อมไปสู่กุศลจิต ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต กล่าวคือ เป็นจิตที่ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม ความดีงาม กุศลธรรมที่จะเจริญงอกงามภายในจิตใจ ของผู้ที่ฝึกจิตสมาธิ คือ สมถภาวนาและวิปัสสนาภาวนา 4) ปัญญาภาวนา เป็นกระบวนการพัฒนาปัญญา กล่าวคือ การฝึกอบรมเจริญปัญญาเสริมสร้างความรู้ ความคิด ความเข้าใจ ให้รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาบริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจ เหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงหรือตามที่มันเป็น ปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝง ปัญญาแบ่งออกเป็น 3 ประเภทตามบ่อเกิดของความรู้ คือ จินตามยปัญญา สุตมยปัญญา และภาวนามยปัญญา

3. ปัญญาบารมีในบริบทของพละ 5 มีลักษณะที่มุ่งเน้นไปในเรื่องของพลังแห่งความเข้าใจที่สร้างความมั่นคงจากภายใน เติมเต็มสิ่งที่ขาดพร่องอันเนื่องมาจากการครอบงำของกิเลส เป็นพลังบารมีที่ช่วยสะสางความเศร้าหมองมืดมนให้สว่างไสว ตื่นออกจากความหลงผิด รู้แจ้งแทงตลอดในสัจธรรม เกิดความเบิกบานอันเกิดจากการดำรงตนไปสู่ความดับทุกข์

พละ 5 เป็นสภาวะที่มีกำลังหนักแน่น มั่นคง เป็นสภาวะที่ทำให้ไม่หวั่นไหวไปในเรื่องตรงกันข้าม ไม่เอนเอียงหรือไม่ให้น้ำหนักไปทางฝ่ายตรงกันข้าม เหมือนกับคนมีกำลังดีก็จะไม่ล้ม ไม่เอนเอียงไปทางฝ่ายศัตรูหรือฝ่ายตรงกันข้ามซึ่งถือว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่อาจทำให้หวั่นไหวได้ พละมีองค์ธรรม 5 ประการที่สำคัญได้แก่ (1) สัทธาพละ คือ กำลังศรัทธา ไม่หวั่นไหวในสภาวะที่ไม่น่าศรัทธา ไม่หวั่นไหวในเรื่องที่ตรงกันข้ามกับศรัทธา พระพุทธศาสนาเห็นว่าศรัทธาเป็นองค์ธรรมที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องศรัทธาในพระพุทธศาสนามีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะที่โดดเด่น และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่องศรัทธา (2) วิริยะพละ คือ ความเพียรที่มีกำลังไม่หวั่นไหวไปในความขี้เกียจ มีความเพียรที่พหุติ ไม่ตั้งจนเกินไป ไม่หย่อนจนเกินไปและจะปรับอินทรีย์ให้สมดุลกัน จึงจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา (3) สติพละ คือ การมีสติระลึกได้ในปัจจุบันของอารมณ์ มีความไม่หวั่นไหว มีความไม่ประมาท (4) สมาธิพละ คือ ความตั้งมั่นและแน่วแน่ในอารมณ์นั้น ๆ (5) ปัญญาพละ คือไม่หวั่นไหวไปในทางวิชาที่คอยปิดบังความจริงของอารมณ์ปัญญา (พระสมุห์บุญฤทธิ์ มหาปัญโญ (ศรีวิชัย), 2563)

บทสรุป

บทความนี้ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับ “ปัญญาบารมี” ในพุทธปรัชญาเถรวาท โดยแบ่งออกเป็น 3 บริบทหลัก ได้แก่ บริบทของมรรคมงคล 8 ภาวนา 4 และพละ 5

ในบริบทของ มรรคมงคล 8 ปัญญาบารมีคือการดำเนินชีวิตด้วยความสมดุล เป็นทางสายกลางที่มุ่งสู่การหลุดพ้นจากทุกข์และสังสารวัฏ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของพุทธศาสนา โดยใช้การปฏิบัติที่ครบถ้วนทุกองค์ของมรรค ในบริบทของ ภาวนา 4 ปัญญาบารมีเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 4 ด้าน ได้แก่ กาย ศีล จิต และปัญญา ผ่านการฝึกฝนจนเกิดเป็นคุณธรรมประจำใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขภายในและนำไปสู่ความดับทุกข์ และสุดท้ายในบริบทของ พละ 5 ปัญญาบารมีแสดงถึงพลังภายในที่มั่นคง ช่วยสร้างความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งในสังขาร และปลดปล่อยจากความหลงผิด โดยใช้กำลังจาก ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา

บรรณานุกรม

- ชิสา กันยาริยะ. (2567). หลักภาวนา 4 เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต. *วารสารสถาบันพอดี*, 1(3), 9-20.
- ปราโมช น้อยวัฒน์. (2549). *พุทธการกธรรมที่ปนี*. สมุทรปราการ : ชมรมกัลยาณธรรม.
- พระครูบุทุมภานาจารย์ วิ. และเสริมศิริ อัครพุดพันธ์. (2562). หลักภาวนา 4 กับการพัฒนาปรีชาเชิง
อารมณของวัยรุ่นไทยในสังคมยุคดิจิทัล. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 4(1), 129-142.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2543). *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณโณ). (2559). *การพัฒนาจิต*. กรุงเทพฯ : สร้างสรรค์บุ๊ค
- พระปลัดสมควร อธิบุญโญ. (2560). ศึกษาวิเคราะห์ปัญญาบารมีในฐานะเป็นปัจจัยเข้าถึงคุณธรรม ตาม
หลักพระพุทธศาสนาเถรวาท. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 13(2), 64-75.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2547). *หลักแม่บทของการพัฒนาตน*. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2552). *พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมโมลี (วิลาศ ญาณวโร, ป.ธ.9). (2545). *มุนีนาถที่ปนี*. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- พระสมุห์บุญฤทธิ์ มหาบุญโญ (ศรีวิชัย). (2563). หลักธรรมพละ 5 (ศรัทธาพละ) กับการเกื้อหนุนการ
ปฏิบัติพระกรรมฐาน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 5(2), 167-175.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพรหมประมานุชิตชินโรส. (2505). *พระปฐมสมโพธิกถา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา,
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2529). *สารานุกรมพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนทร ณ รังสี. (2552). *พุทธปรัชญาจากพระไตรปิฎก*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรพล ไกรสรารุฒิ. (2552). *คู่มือปัญญาในพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์ มีผลกิจ. (2541). *พระพุทธประวัติ*. กรุงเทพฯ : บริษัท คอมฟอร์ม จำกัด.

การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 12 : บริการรวมที่จุดเดียว The Application of the Twelfth Principle of King Bhumibol's Working Principles : One-Stop Service

ชัยโรจน์ นพเฉลิมโรจน์

Chairoj Nopchalerroj

มูลนิธินพเฉลิมโรจน์

Nopchalerroj Foundation

Email : win@chairoj.net

Received: November 8, 2024; Revised: November 26, 2024; Accepted: November 26, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้ มุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 12 คือ บริการรวมที่จุดเดียว ผลการศึกษาพบว่า การบริการรวมที่จุดเดียว เป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในการเข้าถึงบริการจากหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรต่าง ๆ โดยลดความซับซ้อนของขั้นตอนการดำเนินการ รวบรวมบริการหลากหลายประเภทไว้ในจุดเดียว ทำให้ประชาชนสามารถรับบริการครบถ้วนในที่เดียวโดยไม่ต้องเดินทางหลายแห่งหรือผ่านกระบวนการที่ยุ่งยาก หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารจัดการที่เน้นความโปร่งใส ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งสะท้อนถึงความเข้าใจในความต้องการของประชาชนและบริบทของสังคม จะเห็นได้ว่าพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ทรงมุ่งเน้นการสร้างระบบที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ง่ายและสะดวกที่สุด โดยไม่ต้องเผชิญกับขั้นตอนที่ซับซ้อนหรือการประสานงานที่ไม่เป็นระบบ การบริการรวมที่จุดเดียวจึงไม่ได้เป็นเพียงแค่การลดขั้นตอน แต่ยังเป็นการสร้างความไว้วางใจในระบบบริการของรัฐ อีกทั้งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ การประยุกต์ใช้หลักการทรงงานนี้ในบริบทปัจจุบัน สามารถทำได้หลายรูปแบบ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่เพื่อให้เข้าใจถึงลักษณะของปัญหาและความคาดหวังของประชาชน จากนั้นจึงดำเนินการจัดตั้งศูนย์บริการที่รวมฟังก์ชันการให้บริการที่เกี่ยวข้องไว้ในจุดเดียว พร้อมด้วยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้นับสนับสนุนกระบวนการทำงานในการตรวจสอบเอกสาร การแจ้งผล หรือการติดตามสถานะบริการ

คำสำคัญ : การประยุกต์ใช้, หลักการทรงงานข้อที่ 12, บริการรวมที่จุดเดียว

Abstract

This academic article examined the application of the 12th royal working principle, *One Stop Service*. The findings revealed that the One Stop Service approach focused on facilitating public access to services provided by government agencies or organizations. By reducing the complexity of operational procedures and consolidating various services in a single location, this method allowed citizens to receive comprehensive services without needing to visit multiple places or navigate convoluted processes. This principle aligned with modern management concepts that emphasized transparency, efficiency, and user satisfaction, demonstrating a deep understanding of public needs and social contexts. It was evident that His Majesty King Bhumibol Adulyadej The Great prioritized the establishment of a system that enabled the public to access services easily and conveniently, free from complicated steps or uncoordinated processes. The One Stop Service was not merely about streamlining operations but also about fostering trust in the public service system. Furthermore, it enhanced confidence in the effectiveness and professionalism of service providers. The practical application of this royal principle in contemporary contexts took various forms. It began with analyzing the needs of the public in specific areas to comprehend the nature of their problems and expectations. Subsequently, service centers that integrated related functions were established in a single location. These centers were further supported by information technology systems that facilitated operations, such as document verification, result notifications, and service status tracking. In summary, the One Stop Service was a transformative approach that not only simplified service delivery but also built trust, strengthened public confidence in governmental processes, and ensured that services were accessible, efficient, and responsive to the needs of the people.

Keywords : Application, the Twelfth Principle of King Bhumibol's Working Principles, One-Stop Service

บทนำ

พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร เกี่ยวกับการจัดตั้ง ศูนย์ศึกษาการพัฒนาหลายแห่งทั่วประเทศ โดยใช้หลักการบริการรวมที่จุดเดียว (One Stop Service) มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนอย่างสะดวก ครบวงจรในที่เดียว ทรงเน้นย้ำเรื่องของความรักสามัคคีและการร่วมมือร่วมใจของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ,

2551) โดยมีการปรับลดช่องว่างและความแตกต่างระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่ราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หลักการนี้ทำให้การบริการมีความสะดวกและรวดเร็ว ลดภาระของประชาชนในการเดินทางติดต่อหลายสถานที่ โดยทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาอยู่รวมกันในที่เดียวเพื่อให้บริการครบถ้วน และดียิ่งไปกว่านั้นหากหน่วยงานให้การส่งเสริมประชาชน ชุมชน และท้องถิ่นเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา (สุดาภรณ์ อรุณดี และคณะ, 2565) ตั้งแต่ด้านเกษตรกรรม สังคม การส่งเสริมอาชีพ และการศึกษา ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใต้หลักการรัฐรักสามัคคีนี้จึงเป็นการสร้างความเข้าใจและความผูกพันระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน ส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพและเกิดความผาสุกโดยรวมของสังคม

แนวคิดนี้ไม่เพียงมุ่งหวังให้การเข้าถึงบริการเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว แต่ยังสะท้อนถึงการปฏิรูประบบราชการที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้มีการบูรณาการและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ การบริการรวมที่จุดเดียวนั้นส่งผลให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่ไม่ได้มุ่งเพียงการรวมทรัพยากร แต่ยังเป็นการร่วมคิดและร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ระยะเวลาในการดำเนินการกระชับ รวดเร็ว เข้าใจง่าย อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการและจงใจให้มีผู้ใช้บริการเป็นจำนวนมาก (อรพรรณ นางแล, 2562)

นอกจากนี้ แนวทางนี้ยังช่วยลดต้นทุนและทรัพยากรที่ไม่จำเป็น ทั้งในด้านการบริหารภาครัฐและภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน การบูรณาการนี้ยังเป็นตัวอย่างเป็นแนวทางปฏิบัติที่ดีในวงการบริหารจัดการสาธารณะ ซึ่งตอบโจทย์ความต้องการของประชาชนและนำไปสู่การสร้างความสุขให้กับสังคมในระยะยาว ตัวอย่างของการนำหลักการนี้ไปใช้ ได้แก่ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งได้รวมหน่วยงานราชการหลายหน่วยมาไว้ในที่เดียวเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้อย่างครบวงจร ภายใต้หลักการรัฐรักสามัคคีและการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ เป็นการลดช่องว่างระหว่างหน่วยงาน และสร้างการประสานงานที่ราบรื่นมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยตรง โดยเน้นกระบวนการให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ในการบริหารราชการ เพื่อสนับสนุนการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง โดยนำหลักสันติวิธีและนำสังคมไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (ณัฐพนธ์ คงศิลา, 2565)

หลักการทรงงานข้อที่ 12 เรื่อง “บริการรวมที่จุดเดียว” เกิดขึ้นจากพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรที่ทรงเล็งเห็นถึงความยากลำบากของประชาชนในการเข้าถึงบริการจากหน่วยงานราชการ ซึ่งมักมีลักษณะแยกกันเป็นส่วน ทำให้ต้องใช้เวลามากและเสียค่าใช้จ่ายในการติดต่อหลายที่ พระองค์จึงมีพระราชดำริให้จัดตั้งศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริขึ้นเพื่อเป็นต้นแบบของบริการรวมที่จุดเดียว โดยมุ่งให้หน่วยงานต่าง ๆ มาร่วมกันให้บริการประชาชนในสถานที่เดียว เพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนในทุกมิติทั้งด้านเกษตรกรรม สังคม อาชีพ และการศึกษา

การบริการรวมที่จุดเดียว หรือ One Stop Service เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการให้บริการที่ครอบคลุมแก่ประชาชนอย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยลดขั้นตอนการติดต่อที่ซับซ้อนจากหลายหน่วยงานให้เป็นศูนย์กลางเดียว การบริการนี้แตกต่างจากการใช้อำนาจของรัฐในการจัดการที่ต้องรวมศูนย์เพียงที่เดียว เนื่องจากหลักการสำคัญของการบริการรวมที่จุดเดียว คือ การทำให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อลดเวลาและค่าใช้จ่ายให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด (คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ราชการสะดวก, 2567) ดังนั้น คุณค่าและประเด็นที่ท้าทายต่อการวิเคราะห์สู่การปฏิบัติในครั้งนี้จึงเป็นเรื่องของการพัฒนาระบบราชการที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางความสะดวกและการเข้าถึงบริการของประชาชน การบูรณาการและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การประหยัดต้นทุนและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ในการศึกษาเชิงวิชาการครั้งนี้เป็นการนำเสนอแนวทางในการประยุกต์ใช้การบริการรวมที่จุดเดียวเพื่อทำให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ส่งเสริมแนวคิดการทำงานแบบบูรณาการให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศในหลายมิติ ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และความยั่งยืน

วิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา

แนวคิดบริการรวมที่จุดเดียววางอยู่บนพื้นฐานของเป้าหมาย ได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชนที่เข้ามารับบริการเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงมีความสอดคล้องกับปรัชญาประโยชน์นิยมของมิลล์ (Mill)

จอห์น สจวร์ต มิลล์ (John Stuart Mill, 1951) กล่าวว่า “ลัทธิประโยชน์นิยมถือว่าความสุขเป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนาและเป็นสิ่งเดียวเท่านั้นที่น่าพึงปรารถนา ในฐานะเป็นจุดหมาย (The Ends) สิ่งอื่นทั้งหมดนั้นเป็นสิ่งที่น่าพึงปรารถนาในฐานะเป็นวิถี (means) ที่จะนำไปสู่จุดหมายเพียงเท่านั้น” ซึ่งสอดคล้องกับการตอบสนองความต้องการจำเป็นของประชาชนเป้าหมาย การบริการของรัฐในเชิงรับจะเน้นการให้บริการตามระเบียบแบบแผนและมีลักษณะที่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการ ดังนั้นข้าราชการที่มีทัศนคติว่าการให้บริการจะเริ่มต้นก็ต่อเมื่อมีผู้มาติดต่อขอรับบริการ มากกว่าที่จะมองว่าตนเองมีหน้าที่ที่จะต้องจัดบริการให้แก่ราษฎรตามสิทธิประโยชน์ที่เขาควรจะได้รับ

อย่างไรก็ตาม ประโยชน์สุขที่ประชาชนจะได้รับ ไม่ได้มีความหมายแคบในเชิงของผลประโยชน์ทางวัตถุเช่นลัทธิประโยชน์นิยมในทางตะวันตก แต่เป็นประโยชน์จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ตั้งแต่ระดับที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และเข้าใจถึงการพึ่งพาซึ่งกันและกันในลักษณะของการเกื้อกูลและส่งผลให้เกิดการหมุนเวียนอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมทั้งในส่วนของร่างกายและจิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม คุณภาพของประโยชน์สุขจึงเป็นเรื่องของการไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่นในเบื้องต้น ครอบคลุมทั้งเจตนาและผลของการกระทำ

ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา พระราชวังดุสิต วันศุกร์ที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๔๑ ความว่า “...อาจจะจะมีของหรูหราก็ได้ แต่ว่าต้องไม่ไปเบียดเบียนคนอื่น ต้องให้พอประมาณตามอัตภาพ พูดจาก็พอเพียง ทำอะไรก็พอเพียง ปฏิบัติตนก็พอเพียง...” และพระราชดำรัสในพระราชพิธีถือน้ำพระพิพัฒน์รัตนโกสินทรศก ๕๐

ปี ความว่า “ความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึง ความสุข ความเจริญที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วย ความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำ ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญหรือด้วยการแก่งแย่งเบียดเบียน จากผู้อื่น” (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2550)

การกำหนดระเบียบปฏิบัติและการใช้ดุลยพินิจของข้าราชการที่เป็นไปเพื่อสงวนอำนาจในการใช้ ดุลยพินิจของหน่วยงานหรือปกป้องตัวข้าราชการเอง มีแนวโน้มเป็นไปเพื่อควบคุม มากกว่าการส่งเสริม การติดต่อราชการจึงต้องใช้เอกสารหลักฐานต่าง ๆ เป็นจำนวนมากและต้องผ่านการตัดสินใจหลาย ขั้นตอน ซึ่งบางครั้งเกินกว่าความจำเป็น และจากการที่ข้าราชการมองว่าตนมีอำนาจในการใช้ดุลยพินิจ และมีกฎระเบียบเป็นเครื่องมือที่จะปกป้องการใช้ดุลยพินิจของตนทำให้ข้าราชการจำนวนไม่น้อยมี ทศนคติในลักษณะของเจ้าขุนมูลนายในฐานะที่ตนมีอำนาจที่จะบันดาลผลได้ผลเสียแก่ประชาชน การดำเนินความสัมพันธ์ จึงเป็นไปในลักษณะที่ไม่เที่ยงกันและนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ เช่น ความไม่เต็มใจที่จะให้บริการรู้สึกไม่พอใจเมื่อราษฎรแสดงความเห็นโต้แย้ง เป็นต้น

ดังนั้น เป้าหมายแรกของการจัดบริการแบบครบวงจรก็คือ การมุ่งประโยชน์ของประชาชน ผู้รับบริการ ทั้งผู้ที่มาติดต่อขอรับบริการ และผู้ที่อยู่ในฝ่ายที่ควรจะได้รับบริการเป็นสำคัญซึ่งมีลักษณะ ดังนี้คือ

1. ข้าราชการจะต้องถือว่าการให้บริการเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดย จะต้องพยายามจัดบริการให้ครอบคลุมผู้ที่อยู่ในข่ายที่ควรจะได้รับบริการทุกคน การกำหนดระเบียบ วิธีปฏิบัติและการใช้ดุลยพินิจจะต้องคำนึงถึงสิทธิประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยพยายามให้ ผู้รับบริการได้สิทธิประโยชน์ที่ควรจะได้รับอย่างสะดวกและรวดเร็ว ในพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ตรัสถึงเรื่องนี้ไว้ว่า

การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการ มีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมือง และประชาชนทุกคน ข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับ จึงต้องทำความเข้าใจในความสำคัญข้อนี้ให้ถ่องแท้ แล้วเพียรพยายามปฏิบัติงานของตนด้วยความตั้งใจ จริ่งใจ และด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง เพื่อให้งาน ที่ทำบังเกิดผลประโยชน์เป็นความเจริญ มั่นคงแก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

พระบรมราโชวาทของ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

พระราชทานแก่พระราชนัดดาข้าราชการพลเรือน

เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน

วันที่ 31 มีนาคม พุทธศักราช 2552

2. ข้าราชการจะต้องมองผู้มารับบริการว่ามีหลักฐานและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับตนมีสิทธิที่จะรับรู้ ให้ความเห็นหรือโต้แย้งด้วยเหตุผลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นแนวคิดที่อยู่บนพื้นฐานปรัชญามนุษยนิยมที่ เคารพถึงศักดิ์ศรีของมนุษยชาติ ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนไม่ได้มีรากฐานที่มาแต่เพียงใน

สังคมตะวันตกเท่านั้นแต่ปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมของสังคมตะวันออกด้วยเพียงแต่ในรายละเอียดไม่ได้มีความหมายตรงกันหมดในทุกรัฐลักษณะเช่นนี้ย่อมเป็นไปในทำนองเดียวกันกับการให้ความหมายของคำว่า “เสรีนิยมประชาธิปไตย” หรือ Liberal Democracy (Catherine Powell, 1999) ซึ่งรวมไปถึง “ความมีมนุษยธรรม” (humaneness) (Thomas Wertenberger, 1971) ที่บ่งบอกถึงความเห็นอกเห็นใจ (humane attitude) ก็คือการไม่เห็นแก่ตัวและตระหนักถึงมนุษย์ผู้อื่น เพราะมนุษย์มีความแตกต่างจากสัตว์ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นหลักคำประกันการดำเนินชีวิตในสังคม (Marie-Luce PAVIA., 1999)

3. ความรวดเร็วการให้บริการ สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว และมีการแข่งขันกับสังคมอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา ในขณะที่ปัญหาพื้นฐานของระบบราชการ คือ ความล่าช้า ซึ่งเกิดจากความจำเป็นตามลักษณะของการบริหารราชการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมแห่งรัฐ แต่ในหลายส่วน ความล่าช้าของระบบราชการเป็นเรื่องที่สามารถแก้ไขได้ เช่น ความล่าช้าที่เกิดจากการปิดภาระในการตัดสินใจ ความล่าช้าที่เกิดจากการขาดการกระจายอำนาจหรือเกิดจากการกำหนดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น หรือล่าช้าที่เกิดขึ้นเพราะขาดการพัฒนางานหรือนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ เป็นต้น ปัญหาตามมาก็คือ ระบบราชการถูกมองว่าเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าและตัวถ่วงในระบบการแข่งขันเสรี ดังนั้น ระบบราชการจำเป็นที่ต้องตั้งเป้าหมายในอันที่จะพัฒนาการให้บริการให้มีความรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งอาจกระทำได้ใน 3 ลักษณะ คือ

3.1 การพัฒนาข้าราชการให้มีทัศนคติ มีความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดความชำนาญ มีความกระตือรือร้นและกล้าตัดสินใจในเรื่องที่อยู่ในอำนาจของตน

3.2 การกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจให้มากขึ้นและปรับปรุงระบบวิธีการทำงานให้มีขั้นตอนและใช้เวลาในการให้บริการให้เหลือน้อยที่สุด

3.3 การพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะทำให้สามารถให้บริการได้เร็วขึ้น

การจะแก้ปัญหานี้ได้ต้องใช้พลังปรับตัวตามแนวทางปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (moderate postmodern philosophy) ที่ Bauman (1996) เสนอไว้ในหนังสือ *Postmodern Ethics* พลังปรับตัว (adaptivity) จะช่วยให้ข้าราชการเกิดการเรียนรู้ ความเข้าใจกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง พร้อมปรับหรือมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดเอาประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง การใช้พลังปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการความเสี่ยงในสถานะที่ไม่แน่นอนเพื่อลดความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติ ความเสี่ยงในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ความเสี่ยงด้านการเงิน และความเสี่ยงด้านความยั่งยืนภายในองค์กร (ชิสา กันยาวิริยะ และสิรินทร์ กันยาวิริยะ, 2567)

4. การพัฒนาความรวดเร็วในการให้บริการเป็นเรื่องที่สามารถกระทำได้ทั้งขั้นตอนก่อนการให้บริการ ซึ่งได้แก่ การวางแผน การเตรียมการต่าง ๆ ให้พร้อมที่จะให้บริการและการนำบริการ ไปสู่ผู้ที่สมควรที่จะได้รับบริการเป็นการล่วงหน้า เพื่อป้องกันปัญหาหรือความเสียหาย เช่น การแจกจ่ายน้ำสำหรับหมู่บ้านที่ประสบภัยแล้งนั้น หน่วยราชการไม่จำเป็นที่จะต้องรอให้มีการร้องแต่อาจนำน้ำไปแจกจ่ายให้แก่หมู่บ้านเป้าหมายล่วงหน้าไปเลย (สุนัยวิทย์และนวัตกรรม, 2565) การพัฒนาความรวดเร็วในขั้นตอน ให้บริการเมื่อมีผู้มาติดต่อขอรับบริการและการพัฒนาความรวดเร็วในขั้นตอนภายหลังการ

ให้บริการ เช่น การรายงาน การติดตามผล การจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ เป็นเพื่อให้วงจรของการให้บริการสามารถดำเนินต่อเนื่องไปได้อย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น การให้บริการในการจัดทำบัตรประจำตัวประชาชน ซึ่งต้องมีการจัดส่งเอกสารหลักฐานให้ส่วนกลางเพื่อจัดทำบัตร การแจ้งย้ายปลายทาง ซึ่งสำนักทะเบียนปลายทางจะต้องรอการยืนยันหลักฐานทางการทะเบียนจากสำนักทะเบียนต้นทาง เป็นต้น

5. การให้บริการจะต้องเสร็จสมบูรณ์ เป้าหมายของการให้บริการเชิงรุกแบบครบวงจรอีกประการหนึ่งก็คือ ความสำเร็จสมบูรณ์ของการให้บริการ (มงคล รื่นเรืองฤทธิ, 2559) ซึ่งหมายถึงการเสร็จสมบูรณ์ตามสิทธิประโยชน์ที่ผู้รับบริการจะต้องได้รับ โดยที่ผู้รับบริการไม่จำเป็นต้องมาติดต่อบ่อยครั้งนัก ซึ่งลักษณะที่ดีของการให้บริการที่เสร็จสมบูรณ์ก็คือ การบริการที่แล้วเสร็จในการบริการเพียงครั้งเดียวหรือไม่เกิน 2 ครั้ง (คือมารับเรื่องที่แล้วเสร็จอีกครั้งหนึ่ง)

แนวคิดหลักการทำงานของข้อที่ 12 “บริการรวมที่จุดเดียว” ในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (2559) อธิบายหลักการทรงงานข้อที่ 12 “บริการรวมที่จุดเดียว” ไว้ว่า

การบริการรวมที่จุดเดียวเป็นรูปแบบการบริการแบบ เบ็ดเสร็จ หรือ One Stop Services ที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ในระบบบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทย โดยทรงให้ ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริเป็นต้นแบบ ในการบริการรวมที่จุดเดียว เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนที่จะมาขอใช้บริการ จะประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย โดยจะมีหน่วยงาน ราชการต่าง ๆ มาร่วมดำเนินการและให้บริการประชาชน ณ ที่แห่งเดียว ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า

“...กรม กองต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประชาชนทุกด้าน ได้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประลองตองกัน ประสานกัน ตามธรรมดาแต่ละฝ่ายต้องมีศูนย์ของตน แต่ว่าอาจจะมึนงง ถือว่าเป็นศูนย์ของตัวเองคนอื่นไม่เกี่ยวข้อง และศูนย์ศึกษา การพัฒนาเป็นศูนย์ที่รวบรวมกำลังทั้งหมดของเจ้าหน้าที่ ทุกกรม กอง ทั้งในด้านเกษตรหรือในด้านสังคม ทั้งในด้าน หางาน การส่งเสริมการศึกษาอยู่ด้วยกัน ก็หมายความว่า ประชาชน ซึ่งจะต้องใช้วิชาการทั้งหลายก็สามารถที่จะมาดู ส่วนเจ้าหน้าที่จะให้ความอนุเคราะห์แก่ประชาชนก็มาอยู่ พร้อมกันในที่เดียวกัน เหมือนกัน ซึ่งเป็นสองด้าน ก็หมายถึงว่า ที่สำคัญ ปลายทางคือประชาชน จะได้รับประโยชน์และ ต้นทางของผู้เป็นเจ้าหน้าที่จะให้ประโยชน์...”

จากคำอธิบายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ความหมายของการบริการรวมที่จุดเดียว หรือ One Stop Services ในบริบทดังกล่าว เป็นรูปแบบการให้บริการที่รวมทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าไว้ในที่เดียว เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการอย่างสะดวกและรวดเร็ว โดยไม่ต้องเดินทางไปยังหน่วยงานต่าง ๆ หลายแห่ง รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ลดความยุ่งยากและการใช้เวลานานเกินไปในการขอรับบริการ

ดังนั้น การให้บริการรวมที่จุดเดียว (One Stop Service) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งในแง่ของการปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานภาครัฐและการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อลดความซับซ้อนของกระบวนการรับบริการ กล่าวคือ การรวมบริการที่จุดเดียวช่วยลดความซับซ้อนและลดจำนวนขั้นตอนที่ประชาชนต้องดำเนินการในแต่ละหน่วยงาน ทำให้ผู้ใช้บริการสามารถติดต่อและรับบริการจากหลายฝ่ายได้ในสถานที่เดียว ลดการเดินทางและเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้เกิดการประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของประชาชน เพราะประชาชนไม่ต้องเดินทางไปยังหลายหน่วยงานซึ่งอยู่คนละสถานที่ ทำให้ประหยัดเวลา ค่าเดินทาง และค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งช่วยลดความยุ่งยากและเพิ่มความสะดวกสบายในการขอรับบริการจากภาครัฐ

นอกจากนี้ การบริการรวมที่จุดเดียวยังส่งเสริมให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสานงานกันได้ง่ายขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการทำงาน และช่วยเพิ่มความโปร่งใสในระบบราชการ สามารถเพิ่มคุณภาพการให้บริการ เนื่องจากการให้บริการอยู่ในที่เดียวกัน การตรวจสอบ การให้คำแนะนำ หรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะได้รับการตอบสนองอย่างรวดเร็ว ประชาชนสามารถรับบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นและได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในหลายสาขาในสถานที่เดียว ระบบ One Stop Service ช่วยให้หน่วยงานสามารถรับฟังและเข้าใจความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น เพราะสามารถติดตามปัญหาและความต้องการได้ทันทีเมื่อประชาชนมาใช้บริการ ทำให้การให้บริการตรงตามความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และมีแนวโน้มที่นำไปสู่ต้นแบบการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ เพราะแนวคิดการบริการรวมที่จุดเดียวเป็นตัวอย่างของการพัฒนาที่สร้างสรรค์และยั่งยืน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพในการให้บริการ อีกทั้งยังเป็นต้นแบบที่สร้างแรงบันดาลใจให้หน่วยงานอื่น ๆ มุ่งเน้นการบริการที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน ยกตัวอย่างในโครงการศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ได้มีการรวมหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาให้บริการประชาชนในที่เดียว เช่น การเกษตร การพัฒนาสังคม และการศึกษา เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวกครบวงจรในที่เดียว

จากการวิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา สามารถสรุปได้ว่า แนวคิดบริการรวมที่จุดเดียว มุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชน ซึ่งคล้ายกับปรัชญาประโยชน์นิยมของมิลล์ ที่เน้นการให้คุณค่าแก่ความสุขและประโยชน์สุขของบุคคลเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญ ข้าราชการที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชนจึงควรมองว่าการบริการเป็นความรับผิดชอบและควรให้ความสำคัญแก่สิทธิของผู้รับบริการ อย่างไรก็ตาม ประโยชน์สุขที่เกิดจากหลักการทรงงานไม่ได้หมายถึงผลประโยชน์ทางวัตถุเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงคุณภาพชีวิตในแง่ของความสามารถในการพึ่งพาตนเอง การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งสะท้อนถึงพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ทรงเน้นถึงความพอเพียงและการไม่เบียดเบียนผู้อื่นในกระบวนการแสวงหาความสุข การให้บริการที่มีประสิทธิภาพควรเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน โดยให้ประชาชนมีโอกาสดูแลความคิดเห็นและโต้แย้ง ซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับปรัชญา

มนุษยนิยมที่ยอมรับถึงคุณค่าและสิทธิเสรีภาพของมนุษย์ การบริการภาครัฐที่ประสบปัญหาความล่าช้าสามารถแก้ไขได้โดยการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการ การกระจายอำนาจ และการนำเทคโนโลยีมาใช้ แนวคิดการใช้พลังปรับตัว (Adaptivity) ตามปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง (Moderate Postmodern Philosophy) เสนอโดย Bauman ช่วยให้ข้าราชการมีความยืดหยุ่นในการให้บริการและลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหาความล่าช้าและเพิ่มประสิทธิภาพ ข้าราชการควรเตรียมการบริการล่วงหน้าและดำเนินการบริการเชิงรุก โดยการวางแผนและจัดเตรียมทรัพยากรล่วงหน้าเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทคนิคการประยุกต์ใช้

เทคนิคการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 12 คือ บริการรวมที่จุดเดียว สามารถนำไปใช้ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการของประชาชน

โดยเริ่มต้นจากการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนผ่านแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ เพื่อเข้าใจสิ่งที่ประชาชนต้องการและปัญหาที่พบในการเข้าถึงบริการ ยกตัวอย่างเช่น การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจต่อการให้บริการในแต่ละหน่วยงาน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงบริการที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

ยกตัวอย่างในเชิงเทคนิค นักวิจัยหรือผู้ดำเนินการสามารถจัดทำแบบสอบถามที่มีคำถามหลากหลายเกี่ยวกับบริการที่ประชาชนต้องการ ตัวอย่างคำถามอาจรวมถึงประชาชนต้องการให้บริการด้านใดมากที่สุด? ประสบปัญหาอะไรในการเข้าถึงบริการ? คิดว่าการให้บริการในปัจจุบันมีประสิทธิภาพหรือไม่? ส่วนการสัมภาษณ์ สามารถทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มประชาชนเป้าหมายได้ เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ หรือกลุ่มที่มีความต้องการพิเศษ เพื่อเข้าใจความต้องการเฉพาะเจาะจง เป็นต้น

2. การจัดตั้งศูนย์บริการรวมที่จุดเดียว

สร้างศูนย์บริการที่รวมหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเข้าไว้ด้วยกันในที่เดียว เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ยกตัวอย่างเช่น สำนักงานทะเบียนราษฎร กรมการขนส่งทางบก และกรมสรรพากร ที่ให้บริการครบวงจรในจุดเดียว เป็นต้น

3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการข้อมูลและให้บริการ เช่น การสร้างเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชันเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและบริการได้ง่าย เป็นต้น รวมไปถึงการพัฒนาแอปพลิเคชันที่ช่วยให้ประชาชนสามารถทำธุรกรรมออนไลน์ เช่น การชำระภาษี การลงทะเบียนขอรับบริการต่าง ๆ โดยไม่ต้องเดินทางไปยังหน่วยงาน เป็นต้น

4. การสร้างทีมงานที่มีความร่วมมือ

จัดตั้งทีมงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ หรือมีการจัดการประชุมประจำเดือนระหว่างหน่วยงานเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

5. การสร้างความตระหนักรู้และการประชาสัมพันธ์

จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริการรวมที่จุดเดียวให้แก่ประชาชน หรือมีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับประชาชน เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริการที่มีอยู่และวิธีการเข้าถึงบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตั้งเกณฑ์การประเมินผลการให้บริการและรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากประชาชนเพื่อปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนและแนวทางการปรับปรุงบริการต่อไป

บริการรวมที่จุดเดียวคืออะไร

1. **ความสะดวกในการเข้าถึงบริการ** กล่าวคือ ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการต่าง ๆ ได้ในทีเดียวโดยไม่ต้องเดินทางไปหลายแห่ง ลดความยุ่งยากในการติดต่อหลายหน่วยงาน ยกตัวอย่างศูนย์บริการประชาชนที่ให้บริการด้านต่าง ๆ เช่น งานทะเบียน การขอเอกสารทางราชการ และการขอคำปรึกษาด้านกฎหมายภายในจุดเดียว เป็นต้น

2. **การลดเวลาและค่าใช้จ่าย** กล่าวคือ ช่วยลดเวลาที่ประชาชนต้องใช้ในการรอคอยและเดินทาง รวมถึงลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางและทำธุรกรรม ยกตัวอย่างเช่น ศูนย์รวมบริการที่รวมทั้งการชำระภาษี การยื่นคำร้องต่าง ๆ และการให้คำปรึกษาด้านธุรกิจ ซึ่งช่วยให้ผู้มาติดต่อไม่ต้องเดินทางไปสำนักงานต่าง ๆ หลายแห่ง เป็นต้น

3. **การเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ** กล่าวคือ การมีเจ้าหน้าที่จากหลายหน่วยงานอยู่ในที่เดียวกัน ทำให้สามารถประสานงานได้ทันที ช่วยลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลและขั้นตอนที่ซับซ้อน ยกตัวอย่างเช่น ศูนย์ศึกษาการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริที่รวมหน่วยงานด้านการเกษตร การส่งเสริมอาชีพ และการศึกษาไว้ที่เดียว เพื่อให้เกษตรกรได้รับความช่วยเหลือแบบครบวงจร เป็นต้น

4. **การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ** กล่าวคือ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ทำให้เกิดการประสานการทำงานที่สอดคล้องกันและลดปัญหาการทำงานที่แยกส่วน ยกตัวอย่างการตั้งศูนย์กลางการช่วยเหลือชุมชนในเวลาวิกฤติ เช่น ภัยพิบัติ ที่หน่วยงานการแพทย์ การกู้ภัย และหน่วยงานสังคมสงเคราะห์สามารถทำงานร่วมกันได้ในพื้นที่เดียว เป็นต้น

5. **สร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับประชาชน** กล่าวคือ การที่ประชาชนได้รับการบริการอย่างครบครันในจุดเดียว ช่วยสร้างความประทับใจและความพึงพอใจ ทำให้การติดต่อกับหน่วยงานรัฐเป็นไปอย่างราบรื่น ยกตัวอย่างเช่น ศูนย์ให้คำปรึกษาสำหรับผู้ประกอบการรายใหม่ที่มีบริการด้านการเงิน การตลาด และการขออนุญาตต่าง ๆ ที่ช่วยให้ผู้เริ่มธุรกิจได้รับคำแนะนำครบครันในครั้งเดียว เป็นต้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ในครั้งนี้เกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ศึกษาในส่วนต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์แนวคิดและตีความเชิงปรัชญา การศึกษาหลักการทรงงานข้อที่ 12 “บริการรวมที่จุดเดียว” ในพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตรภูมิพลอดุลยเดช เทคนิคการประยุกต์ใช้หลักการทรงงานข้อที่ 12 “บริการรวมที่จุดเดียว” รวมถึงสิ่งที่เป็นคุณค่าแห่งหลักการข้อนี้ องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ “ขั้นตอนการปฏิบัติจริงสำหรับการบริการรวมที่จุดเดียว” เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติได้จริง 11 ขั้นตอน ดังแสดงไว้ในแผนภาพดังนี้



แผนภาพที่ 1 : ขั้นตอนการปฏิบัติจริงสำหรับการบริการที่จุดเดียว

จากแผนภาพที่ 1 อธิบายได้ว่า องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ “ขั้นตอนการปฏิบัติจริงสำหรับการบริการรวมที่จุดเดียว” โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1. การศึกษาความต้องการของประชาชนและบริบทของชุมชน

ก่อนเริ่มดำเนินการบริการรวมที่จุดเดียว ควรศึกษาความต้องการของประชาชนในพื้นที่และลักษณะเฉพาะของชุมชน เพื่อให้สามารถออกแบบบริการให้ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะ และตรงกับบริบทจริง โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจ การสนทนากลุ่ม หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. การวางแผนจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

ควรจัดสรรทรัพยากรทั้งบุคลากร เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่จำเป็นในการให้บริการไว้ที่จุดเดียว เพื่อลดการเสียเวลาในการส่งต่อระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลายในการให้บริการ เพื่อรองรับงานในหลายด้านและตอบคำถามที่หลากหลายจากประชาชน

3. การจัดตั้งระบบประสานงานภายในองค์กร

เพื่อให้การบริการรวดเร็วและไม่ซ้ำซ้อน ควรจัดให้มีการประสานงานระหว่างแผนก หรือหน่วยงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระบบการแชร์ข้อมูลกลางที่สามารถเข้าถึงได้ทันทีเมื่อมีการร้องขอ ซึ่งช่วยให้การบริการเป็นไปอย่างราบรื่น ลดความซ้ำซ้อนและความล่าช้า

4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการ

นำเทคโนโลยีมาใช้ เช่น ระบบลงทะเบียนออนไลน์ ระบบติดตามสถานะการขอรับบริการ หรือการให้คำแนะนำผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อให้ประชาชนสามารถเตรียมเอกสารล่วงหน้าและรับข้อมูลที่จำเป็นก่อนมายังจุดบริการ ช่วยลดเวลาในการให้บริการ และเพิ่มความสะดวกให้กับผู้รับบริการ

5. การจัดการพื้นที่ให้บริการที่เข้าถึงได้สะดวก

ควรออกแบบพื้นที่ให้บริการรวมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความสะดวกสบาย เช่น มีป้ายบอกทางที่ชัดเจน จัดสรรพื้นที่รอคอยให้เหมาะสม รวมถึงการจัดให้มีที่นั่ง ห้องน้ำ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้

6. การกำหนดขั้นตอนบริการที่ชัดเจนและโปร่งใส

ประชาชนควรทราบขั้นตอนการให้บริการอย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นจนจบ โดยกำหนดขั้นตอนที่โปร่งใส สามารถติดตามสถานะได้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความมั่นใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการ

7. การให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ

บริการรวมที่จุดเดียวควรรวมงานหลายประเภทในที่เดียว เช่น การจัดการเรื่องเอกสาร การขออนุมัติ หรือการให้คำปรึกษา โดยให้บุคลากรที่จุดบริการสามารถให้บริการได้ครบถ้วนในครั้งเดียว เพื่อลดการเดินทางและการรอคอยของประชาชน

8. การติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ควรมีการติดตามผลการให้บริการรวมที่จุดเดียวเป็นระยะ และประเมินผลในด้านต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจของประชาชน ระยะเวลาในการให้บริการ และประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการให้บริการต่อไป

9. การพัฒนาทักษะและการอบรมบุคลากร

บุคลากรควรได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันทั่วทั้ง ทั้งในด้านการบริการ การใช้งานเทคโนโลยี และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

10. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

หากจำเป็นต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานเหล่านั้นเพื่อให้สามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง และลดขั้นตอนการส่งต่อที่ซับซ้อน

11. การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะหลังจากรับบริการ จะช่วยให้มีข้อมูลเพิ่มเติมในการปรับปรุงการให้บริการในอนาคต เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการให้บริการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักการ "บริการรวมที่จุดเดียว" สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงหากดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ซึ่งจะทำให้การบริการมีความรวดเร็ว โปร่งใส และสะดวกสบายต่อประชาชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและบุคลากรภาครัฐ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับประชาชน

บทสรุป

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากการประยุกต์ใช้หลักการ "บริการรวมที่จุดเดียว" หรือ One-Stop Service ทำให้การบริการภาครัฐมีความสะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงง่ายขึ้น โดยเน้นที่การรวมบริการหลายประเภทไว้ที่จุดเดียว พร้อมทั้งจัดระบบการทำงานและการประสานงานภายในอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดระยะเวลาและขั้นตอน เพิ่มความโปร่งใสและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชนเพื่อการพัฒนาต่อไป การดำเนินการตามขั้นตอนที่เสนอมามีส่วนช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจ และความเชื่อมั่นในบริการของรัฐ ขณะเดียวกันยังส่งเสริมความมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาบริการสู่การเป็นระบบบริการที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว ในปัจจุบันนี้ หลายหน่วยงานภาครัฐได้มีการนำหลักการ "บริการรวมที่จุดเดียว" (One-Stop Service) ไปประยุกต์ใช้ให้เห็นผลชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นกรมการจัดหางาน สำนักงานขนส่งทางบก ศูนย์บริการรัฐบาลเบ็ดเสร็จ (Government Service Center) ซึ่งสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นให้กับประชาชน รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบริการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

บรรณานุกรม

คณะกรรมการอำนวยการศูนย์ราชการสะดวก. (2567). *คู่มือการรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีและสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *ประมวลคำในพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ตั้งแต่พุทธศักราช 2493 - 2549 ที่เกี่ยวข้องกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : กลุ่มงานเศรษฐกิจพอเพียง สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ชีสา กันยาริยะ และสิรินทร์ กันยาริยะ. (2567). การจัดการความเสี่ยงท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงตามหลักปรัชญาหลังนวยุคสายกลาง. *วารสารสถาบันพหุติ*, 1(4), 12-22.

- ณัฐพันธ์ คงศิลา. (2565). พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการงานของกรุงเทพมหานคร โดยการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชน. *วารสารนิสิตวัง*, 24(2), 19-28.
- มงคล รื่นเรืองฤทธิ. (2559). ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการงานช่างของเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสยาม.
- ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม. (2565). รายงานผลประเมินความพึงพอใจ ของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบลโละจูด อำเภอแฉ่ง จังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ 2565. ศูนย์วิจัยและนวัตกรรม : มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.). (2559). *หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กปร.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2551). *ธรรมนูญชีวิต 9 ประการ ตามรอยพระยุคลบาท*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สุดาภรณ์ อรุณดี และคณะ. (2565). การบริการภาครัฐแนวใหม่ กรณีศึกษา : การให้บริการประชาชน (One Stop Service) บนสถานีตำรวจนครบาล. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 7(1) 31-42.
- อรพรรณ นางแล. (2562). การให้บริการของรัฐตามมาตรฐานชั่วคราวในการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ ในรูปแบบศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) กรณีศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารแสงอีสาน*, 16(2), 447-460.
- Bauman, Zygmund. (1996). *Postmodern Ethics*. Oxford : Blackwell.
- Catherine Powell. (1999). Symposium in celebration of the fiftieth anniversary of The Universal Declaration of Human Rights, introduction : Locating Culture, Identity, And Human rights. *Columbia Human Rights Law Review*, 30(2), 202-206.
- Marie-Luce PAVIA. (1999). *La decouverte de la dignite de la personne humaine. La Dignite de la Personne Humaine*. Paris : Economica.
- Mill, J.S. (1951). *Utilitarianism, Liberty and Representative Government*. New York : E.P. Dutton and Company Inc.
- Thomas Wurtenberger. (1971). Humanity as an element in Penal Law. *Law and state*, 4, 106-113.



จริยธรรมการตีพิมพ์บทความ

ในวารสารสถาบันพอดิ



วารสารสถาบันพอดิ ให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้น จึงมีนโยบายให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการในวารสารสถาบันพอดิ

1. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์กับวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์
2. บรรณาธิการมีหน้าที่จัดพิมพ์คำแนะนำแก่ผู้เขียนในทุกประเด็นที่ผู้เขียนควรรับทราบและควรมีการปรับปรุงคำแนะนำให้ทันสมัยอยู่เสมอพร้อมทั้งควรมีการอ้างอิงหรือการเชื่อมโยงกับระเบียบดังกล่าวนี้ด้วย
3. การพิจารณาบทความในแต่ละเรื่อง ต้องมีการอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น
4. บรรณาธิการไม่ควรเปลี่ยนแปลงการตัดสินใจในการตอบรับบทความที่ถูกปฏิเสธการตีพิมพ์ไปแล้ว ยกเว้นมีปัญหาร้ายแรงเกิดขึ้นในระหว่างการส่งบทความมารับการพิจารณา
5. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สนับสนุนบทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง
6. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้สนับสนุนบทความ
7. บรรณาธิการมีหน้าที่ปกป้องมาตรฐานของทรัพย์สินทางปัญญาจากความต้องการทางธุรกิจ
8. บรรณาธิการมีความรับผิดชอบในการปรับปรุงวารสารอย่างสม่ำเสมอ และขอรับการประเมินมาตรฐานคุณภาพวารสารวิชาการ
9. บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด คงไว้ซึ่งความถูกต้องของผลงานวิชาการ และรักษามาตรฐานการดำเนินการทุกอย่างเพื่อให้มั่นใจในคุณภาพของบทความที่ตีพิมพ์และรับรองคุณภาพของงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ตามมาตรฐานสากลที่ได้รับการยอมรับ

บทบาทหน้าที่ของผู้เขียนบทความในวารสารสถาบันพอดี

1. บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน
2. ผู้เขียนบทความต้องทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และห้ามคัดลอกผลงานของผู้อื่นโดยเด็ดขาด
3. หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ หรือการทดลองในมนุษย์โดยผู้เข้าร่วมหรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง
4. ผู้เขียนบทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารสถาบันพอดีก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารสถาบันพอดีแล้ว
5. ชื่อเขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้น ๆ จริง ไม่แอบอ้าง

บทบาทหน้าที่ของผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สนับสนุนบทความการพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติ หรือความขัดแย้งส่วนตัว
2. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญมีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง
3. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน
4. หากผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่า บทความที่รับประเมินเป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่น ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันทีพร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน
5. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กำหนดรวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้



หลักเกณฑ์สำหรับการนิพนธ์

บทความวิจัย บทความวิชาการ และงานวิชาการอื่น ๆ

วารสารสถาบันพอดี

วารสารสถาบันพอดี มีนโยบายส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานวิจัยของนักศึกษา คณาจารย์ และนักวิชาการที่สนใจ นอกจากนี้ยังเป็นเวทีวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อคิดเห็น ทางด้านสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยรูปแบบผลงานที่วารสารจะรับพิจารณามี 2 ประเภท คือ บทความวิจัย และบทความวิชาการ

บทความวิจัย บทความวิชาการ และบทวิจารณ์หนังสือที่จะได้รับการพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสาร “สถาบันพอดี” นี้ จะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ก่อน เพื่อให้วารสารมีคุณภาพ และนำไปอ้างอิงได้

การเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย บทความวิชาการ บทวิจารณ์หนังสือ และงานวิชาการอื่น ๆ มีดังนี้

1. ภาษา เป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ การใช้ภาษาไทยให้ยึดหลักการใช้คำศัพท์และชื่อบัญญัติตามหลักของราชบัณฑิตยสถาน ควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาอังกฤษในข้อความ ยกเว้นกรณีจำเป็น ให้เขียนคำศัพท์ภาษาไทยตามด้วยวงเล็บภาษาอังกฤษ ให้ใช้ตัวเล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะต้องขึ้นต้นด้วยตัวอักษรใหญ่ บทความส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษตรวจสอบความถูกต้องก่อนที่จะส่งต้นฉบับ

2. การพิมพ์ ให้จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรมไมโครซอฟท์เวิร์ด ด้วยรูปแบบตัวอักษร TH Sarabun PSK เนื้อหาจะเป็นขนาด 16 พอยต์ หัวข้อขนาด 18 พอยต์ ชื่อเรื่องขนาด 20 พอยต์ โดยจัดหน้ากระดาษ ขนาด A4 ตั้งค่าน้ำกระดาษสำหรับการพิมพ์ห่างจากขอบกระดาษทุกด้าน ดังนี้ บน, ล่าง, ภายนอก ด้านละ 1 นิ้ว (2.54 เซนติเมตร) ยกเว้น ภายในตั้งเป็น 1.3 นิ้ว

3. จำนวนหน้า บทความวิจัย บทวิจารณ์หนังสือ และบทความวิชาการ ตั้งแต่หัวข้อเรื่องจนถึงบรรณานุกรมควรมีความยาวไม่น้อยกว่า 8 หน้า แต่ไม่เกิน 15 หน้า กระดาษ ขนาด A4

การเรียงลำดับเนื้อหา

1. บทความวิจัย

1.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กระชับ และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช่คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

1.2 ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบัน ที่สังกัด และอีเมล

1.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนืองกัน ควรอยู่ระหว่าง 200-300 คำ หรือไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ (ขนาดอักษร 16 TH SarabunPSK) ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

1.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา ควรอยู่ที่ 3-5 คำ และไม่ควรเกิน 5 คำ

1.5 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาหรือบทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมา และเหตุผลนำไปสู่การศึกษาวิจัย ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมิวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย ให้ระบุรายละเอียดวัสดุ อุปกรณ์ สิ่งนำมาศึกษา จำนวนลักษณะ เฉพาะของตัวอย่างที่ศึกษา ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา อธิบายวิธีการศึกษา หรือแผนการทดลองทางสถิติ การสุ่มตัวอย่าง วิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1.7 ผลการวิจัย แจ้งผลที่พบตามลำดับหัวข้อของการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจนได้ใจความ ถ้าผลไม่ซับซ้อนไม่มีตัวเลขมาก ควรใช้คำบรรยาย แต่ถ้ามีตัวเลขมาก ตัวแปรมาก ควรใช้ตารางแผนภูมิแทน ไม่ควรมีเกิน 5 ตาราง หรือแผนภูมิ ควรแปลความหมายและวิเคราะห์ผลที่ค้นพบ และสรุปเปรียบเทียบกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.8 อภิปรายผลการวิจัย ชี้แจงว่าผลการศึกษาดูตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือแตกต่างไปจากผลงานที่มีผู้รายงานไว้ก่อนหรือไม่ อย่างไร เหตุใดจึงเป็นเช่นนั้นและมีพื้นฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และให้จบด้วยข้อเสนอแนะที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือทั้งประเด็นคำถามการวิจัย ซึ่งเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยต่อไป

1.9 องค์ความรู้ใหม่ ชี้แจงว่าผลการศึกษานี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบ ต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษานี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

1.10 ตาราง รูปภาพ และแผนภูมิ ควรคัดเลือกเฉพาะที่จำเป็น และต้องมีคำอธิบายสั้น ๆ แต่สื่อความหมายได้สาระครบถ้วนในกรณีที่เป็นตาราง คำอธิบาย ต้องอยู่ด้านบน ในกรณีเป็นรูปภาพ หรือแผนภูมิคำอธิบายต้องอยู่ด้านล่าง

1.11 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

2. บทความวิชาการ

2.1 ชื่อเรื่อง ควรสั้น กระชับ และสื่อเป้าหมายหลักของการศึกษาวิจัย ไม่ใช้คำย่อชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยให้นำชื่อเรื่องภาษาไทยมาก่อน

2.2 ผู้แต่ง ชื่อผู้นิพนธ์ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานหรือสถาบันที่สังกัด และอีเมล

2.3 บทคัดย่อ (abstract) ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นเนื้อความย่อที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย โดยเรียงลำดับความสำคัญของเนื้อหา เช่น วัตถุประสงค์ วิธีการศึกษา ผลงานและการวิจารณ์อย่างต่อเนืองกัน ควรอยู่ระหว่าง 200-300 คำ หรือไม่ควรเกิน 1 หน้ากระดาษ (ขนาดอักษร 16 TH SarabunPSK) ให้บทคัดย่อภาษาไทยขึ้นก่อนภาษาอังกฤษ

2.4 คำสำคัญหรือคำหลัก (Keywords) ให้ระบุทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ใส่ไว้ท้ายบทคัดย่อของแต่ละภาษา ควรอยู่ที่ 3-5 คำ และไม่ควรเกิน 5 คำ

2.5 บทนำ เป็นส่วนของเนื้อหาที่บอกความเป็นมาและเหตุผลนำไปสู่การศึกษา ให้ข้อมูลทางวิชาการพร้อมทั้งจุดมุ่งหมายที่เกี่ยวข้องอย่างคร่าว ๆ และมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาและวิจัยนั้นด้วย

2.6 เนื้อหา มีการอธิบายถึงบริบท หรือองค์ประกอบต่าง ๆ หรือพรรณนาในสิ่งที่ต้องการนำเสนออย่างเป็นขั้นตอน

2.7 องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) ชี้แจงว่าผลการศึกษารั้งนี้ได้องค์ความรู้ใหม่อย่างไรบ้างที่อาจมีผลกระทบต่อสังคมหรือแวดวงวิชาการ หรือชี้แจงได้ว่าองค์ความรู้จากการศึกษารั้งนี้มีคุณค่าต่อสังคมอย่างไร (ถ้าสามารถสรุปเป็นรูปภาพหรือแผนภูมิได้จะดีมาก)

2.8 บทสรุป ควรมีการสรุปให้เข้าใจง่าย อ่านแล้วสามารถเข้าใจภาพรวมทั้งหมดของบทความ ไม่ควรเขียนอธิบายยืดเยื้อ แต่ควรสรุปเนื้อหาให้มีความกระชับ เข้าใจง่าย

2.9 บรรณานุกรม สำหรับการพิมพ์เอกสารอ้างอิง ทั้งเอกสารอ้างอิงที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ให้ครบถ้วนที่ท้ายเรื่อง โดยใช้ระบบการอ้างอิงตามรูปแบบ APA

3. งานวิชาการอื่น

กรอบในการเขียนให้ใช้ในกรณีเดียวกันกับบทความวิชาการ

ขอบเขตการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพอดี เป็นวารสารสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รับผิดชอบเผยแพร่บทความในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมโดยเน้นด้านการศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ เช่น ด้านปรัชญา จริยศาสตร์ ศาสนาและวัฒนธรรม มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์ ครุศาสตร์ การบริหารการศึกษา และสหวิทยาการด้านการศึกษา

วาระการตีพิมพ์

วารสารสถาบันพอดี มีวาระการตีพิมพ์เผยแพร่ ปีละ 12 ฉบับ ได้แก่

- ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม
- ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกุมภาพันธ์
- ฉบับที่ 3 ประจำเดือนมีนาคม
- ฉบับที่ 4 ประจำเดือนเมษายน
- ฉบับที่ 5 ประจำเดือนพฤษภาคม
- ฉบับที่ 6 ประจำเดือนมิถุนายน
- ฉบับที่ 7 ประจำเดือนกรกฎาคม
- ฉบับที่ 8 ประจำเดือนสิงหาคม
- ฉบับที่ 9 ประจำเดือนกันยายน
- ฉบับที่ 10 ประจำเดือนตุลาคม
- ฉบับที่ 11 ประจำเดือนพฤศจิกายน
- ฉบับที่ 12 ประจำเดือนธันวาคม

การส่งต้นฉบับ

- E-mail: โดยส่งไฟล์เวิร์ด (word) และไฟล์ Pdf. ไปที่ shdm.foundation@gmail.com
- สามารถส่งได้ด้วยตนเองที่กองบรรณาธิการวารสารสถาบันพอดี มูลนิธิสหธรรมิกชน ณ ลุมพินีพาร์ค

รัตนานิเบศร์-งามวงศ์วาน ถนนรัตนานิเบศร์ บางกระสอ อำเภอเมืองนนทบุรี 11000 โทร. 081-8150908

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์) / สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์.
ผู้แต่ง 1 คน	ทิตินา แคมมณี. (2563). <i>ศาสตร์การสอน</i>. (พิมพ์ครั้งที่ 24). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Vaman Shivram. (1995). <i>The Practical Sanskrit-English Dictionary</i>. New Delhi : Motilal Babarsidass.
ผู้แต่ง 2-3 คน	ชนินทร์ เกลิมสุข และ อภิชาติ คำปลิว. (2562). <i>เทคโนโลยี (วิทยาการคำนวณ) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2</i>. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรเจริญทัศน์. วสันต์ เกียรติแสงทอง, พรหมพล พรหมมาศ และ อนุวัตร เกลิมสกุลกิจ. (2552). <i>การศึกษาเทคโนโลยีออกเมนต์เตดเรียลลิตี : กรณีศึกษา พัฒนาเกมส์ “เมมการ์ด”</i>. โครงการงานสาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1996). <i>The Balanced Scorecard : translating strategy in action</i>. Boston : Harvard Business School Publishing Corporation. Knecht, W. S., Kuhlman, C. W., & Piper, R. D. (1955). <i>Production of Ionium from a Pitchblende Residue (No. MCW-1379)</i>. St. Louis : Mallinckrodt Chemical Works.
ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป	กรณีมีผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ลงเฉพาะผู้แต่งแรกตามด้วยคำว่าและคณะ กรณีภาษาต่างประเทศ ใช้ et al. ยกตัวอย่างเช่น สุวารี เจริญมุขยพันธ์ และ คณะ. (2556). <i>การศึกษาสถานการณ์การให้บริการสุขภาพกับชาวกลุ่มภูเขาที่ชายแดนไทย-กัมพูชา : กรณีศึกษา จังหวัดสระแก้ว จันทบุรี และตราด กระทรวงสาธารณสุข ปี 2556</i>. นนทบุรี : สำนัก งานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย. Moreau G, et al. (1984). <i>Le service d'accompagnement spiritual dela maison Sarrazin</i>. College de France : Quebec.
ผู้แต่งเป็นสถาบัน	สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.(2560). <i>แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว</i>. กรุงเทพฯ : หจก.อรุณการพิมพ์. World Health Organization (WHO). (2023). <i>Health Statistics 2023 - Monitoring for the SDGs</i>. Geneva Switzerland : World Health Organization.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือ	ชื่อผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)/ ชื่อเรื่อง./ (ครั้งที่พิมพ์)/ สถานที่พิมพ์./ สำนักพิมพ์.
ผู้รวบรวมหรือ บรรณาธิการ	รวิช ตาแก้ว (บก.). (2559). <i>ประเทศไทยกับธรรมชาติมาภิบาลด้วยปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</i> . กรุงเทพฯ : หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาปรัชญาและจริยศาสตร์. Marya L. Besharov and Bjoern C. Mitzinneck (eds.). (2021) . <i>Organizational Hybridity : Perspectives, Processes, Promises</i> . Research in the Sociology of Organizations.
เอกสารที่ไม่เป็นเล่ม เช่น เอกสารอัดสำเนา แผ่นพับ เป็นต้น	คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2561). <i>รายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตร วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารมวลชน (ปรับปรุง พ.ศ. 2559)</i> . (เอกสารอัดสำเนา). Lynn, A. (1994) . <i>Living after AIDS threat of dying imposes stress</i> . Chicago : University of Illinois. (unpublished).
กรณีผู้แต่งใช้นามแฝง	นิวกลม (นามแฝง). (2555). <i>ความรักเท่าที่รู้</i> . (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มติชน. Omega (pseud). (2 0 0 5) . <i>Garden of repose bitter cold nights</i> . (Translated by Jack Hoe) (2nd ed.). Beijing : Foreign Languages Press.
กรณีไม่ปรากฏชื่อผู้แต่ง	PORPEANG THE EXPLORER เศรษฐกิจพอเพียง. (2565). กรุงเทพฯ : ศูนย์ ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. <i>Aids and the third world</i> . (1989). Philadelphia : New Society Publishing.
กรณีไม่ปรากฏเมืองที่พิมพ์ หรือสำนักพิมพ์	ซัม สวพัตร์, (2559), <i>พระบรมราโชวาทและพระราชดำรัส</i> . กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. Vatsyayan, K. (1986). <i>Made Easy Ethics</i> . New Delhi : n.p.
กรณีไม่ปรากฏปีที่พิมพ์	วิทย์ วิศทเวทย์. (ม.ป.ป.). <i>จริยศาสตร์ : มนุษย์กับปัญหาจริยธรรม</i> . (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : อักษรทัศน์. Kant, I. (n.d.). <i>Groundwork for the Metaphysics of Morals</i> . translated by H.J. Paton. New York : Harper & Row, Publishers, Inc.
กรณีพิมพ์ครั้งที่ 1	คมเดือน โพธิสุวรรณ. (2563). <i>เคล็ดลับการเขียนบทความวิจัยวรรณคดีตะวันตก วรรณคดีอังกฤษและอเมริกัน</i> . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. Belcher, W. (2019). <i>Writing your journal article in twelve weeks : A guide to academic publishing success</i> . Chicago : University of Chicago Press.

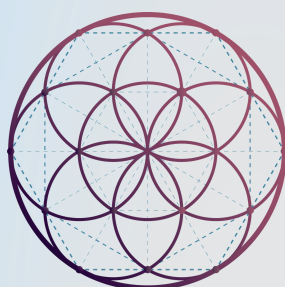
รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
หนังสือที่ชื่อผู้แต่งและปีที่พิมพ์เหมือนกันแต่ต่างชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง./(ปีที่พิมพ์ก,ข,ค หรือ a,b,c)./ชื่อเรื่อง./(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.
	กิริติ บุญเจือ. (2560ก). <i>ปรัชญาและจริยศาสตร์เบื้องต้น</i>. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. _____. (2560ข). <i>ปรัชญาและจริยศาสตร์โบราณ</i>. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. Huntington, Samuel P. (1996a). <i>The Clash of Civilization</i>. New York : Simon and Schuster. _____. (1996b). <i>The Clash of Civilizations and the Remaking of World Order</i>. New York : Simon and Schuster.
หนังสือแปล	ชื่อผู้แต่ง./แปลโดย/ชื่อผู้แปล./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.
	Sandel, M. J. แปลโดย สฤณี อาชวานันทกุล. (2554). <i>ความยุติธรรม</i>. กรุงเทพฯ : โอเพ่น เวิลด์ส. Lao Tzu. translate by D.C. Lau. (1996). <i>Tao Te Chiag</i>. Hong Kong : The Chinese University of Hong Kong.
บทความในวารสาร	ชื่อผู้เขียนบทความ./(ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่หรือเล่มที่(ฉบับที่ (ถ้ามี))./เลขหน้า.
	อัจฉรา ศรีวรกุล และนิรนาท จุลเนียม. (2566). ศึกษาความสามารถในการเขียนเรื่องจากภาพโดยใช้จินตนาการของผู้เรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จากการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือด้วยเทคนิค CIRC. <i>วารสารศึกษาศาสตร์ มจร</i>, 11(2), 25-41. Matland, RE. (1995). Synthesizing the implementation literature : The ambiguity-conflict model of policy implementation. <i>Journal of Public Administration Research and Theory</i>, 5(2), 145-174.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/ สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย	ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย/(ปีที่พิมพ์)/ชื่อ วิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์และสารนิพนธ์./ระดับวิทยานิพนธ์หรือดุษฎีนิพนธ์หรือ สารนิพนธ์หรือรายงานการวิจัย./คณะหรือสังกัด./ชื่อมหาวิทยาลัย.
อ้างอิงจากวิทยานิพนธ์	นริศา ชุตินารา. (2563). ศึกษาวิเคราะห์การจัดการอารมณ์เชิงพุทธรของผู้สูงอายุใน โรงเรียนฮอมสุข ตำบลดอนแก้ว อำเภอมะริม จังหวัดเชียงใหม่. <i>พุทธศาสตร มหาบัณฑิต</i>. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Pyerson, J.F. (1983). Effective management training : Two models. <i>Master's thesis</i>. New York : Carlsong College Technology.
อ้างอิงจากดุษฎีนิพนธ์	ปราโมทย์ หม่อมศिला. (2561). คุณภาพชีวิตของชาวไทยตามหลักปรัชญาหลังนวยุค สายกลาง : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิธาน. <i>ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต</i>. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. Chansuvarn, W. (2012). Spectrometric analysis of mercury(II) ion using gold nanoparticles stabilized by dithia-diaza ligands. <i>Doctoral dissertation</i>. Bangkok : Chulalongkorn University.
อ้างอิงจากสารนิพนธ์	อภิพัทธ์ วิศิษฎ์ใจงาม และ จิรพจน์ ขวัญคง. (2561). พลังจิตอาสาจากเจตนา สร้าง รัก ศรัทธา ผูกหลักสามัคคี. <i>สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต</i>. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Akkaraphan Rujiraprawat. (2013). Guidelines to Increase Efficiency of Dried Rubber Wood Industry : A Case Study of a Factory in Songkhla Province. <i>Minor Thesis</i>. Industrial Management : Prince of Songkla University.
อ้างอิงจากรายงานการวิจัย	วิชญ บัวเทศ. (2565). การถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเพิ่มมูลค่าและมูล ไส้เดือนดิน ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. <i>รายงานการวิจัย</i>. กรุงเทพฯ : สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ. Natchariya Chomngam. (2020). WTO and Public Moral: A Case Study of EU's Prohibition of Importation and Marketing of Seal Products. <i>research report</i>. Bangkok : Chulalongkorn University.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)	ชื่อผู้แต่ง./ชื่อบทความ./[ออนไลน์]./แหล่งที่มา:/URL/[วัน/เดือน/ปี].
	คมชัดลึก ออนไลน์. เมื่อทรงอย่างแบดทรงอิทธิพล โจทย์ใหญ่ Papper Planes ต่อวัยรุ่นพันธุ์น้ำนม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.komchadluek.net/news/society/540937 [20 มกราคม 2567]. United Nations. <i>Department of Economic and Social Affairs Sustainable Development</i>. [Online]. Retrieved from : https://sdgs.un.org/goals [29 November 2023].
บทความจากเอกสารการประชุม/สัมมนาทางวิชาการ	ชื่อผู้แต่ง./[ปีที่พิมพ์]./ชื่อเรื่องบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บก.)./ชื่อการประชุม./สถานที่พิมพ์./สำนักพิมพ์.
	มะลิ ทิพย์ประจง. (2566). นโยบายองค์กรในยุคดิจิทัล. ใน ดร.เพ็ญพรรณ เพื่อองฟูลอย (บก.). รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1 “สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ : ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม”. สุพรรณบุรี : วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรีศรีสุวรรณภูมิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. Soutar, G., & Mazzarol, T. W. (1995). Gaining competitive advantage in education services exports : Forward integration and strategic alliances in a maturing market. In G. Tower (Ed.), <i>Proceeding of the Academy of International Business Southeast Asia Regional Conference, Asia Pacific International Business : Regional integration and global competitiveness</i>. Perth : Murdoch University.
การสัมภาษณ์	ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์./ตำแหน่ง (ถ้ามี)/หัวข้อสัมภาษณ์./วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์./สัมภาษณ์.
	พระไพศาล วิสาโล. การตื่นรู้คืออะไร. 9 กุมภาพันธ์ 2560. สัมภาษณ์. Sanguansermsri, M. <i>Talk of President</i>. 3 September 2020. interviewer.
บทความจากหนังสือพิมพ์	ชื่อผู้แต่ง./[วัน/เดือน/ปี]./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./หน้า.
	สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน : 13. Schwartz, J. (30 September 1993). <i>Obesity affects economic, social status</i>. The Washington Post : A1.

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
บทความที่อยู่ในหนังสือ/ รายงาน	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อบทความ./ ใน/ ชื่อบรรณาธิการ/ (บรรณาธิการ)./ ชื่อเรื่อง/ หน้า/ เลขหน้าที่อ้างอิง./ สถานที่พิมพ์./ : สำนักพิมพ์.
	รุ่งนภา ฉิมพุฒ. (2545). ลิเกในจังหวัดพิษณุโลก. ใน ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ และพัชรินทร์ สิริสุนทร (บรรณาธิการ), <i>ความรู้ คู่สังคม รวมผลงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร</i>, 67-94. กรุงเทพฯ : พี. เอ. ลีฟวิ่ง. Chimput, R. (2002). Musical folk drama in Phitsanulok province. In D. Pattamasiriwat and P. Sirasoonthorn (Eds.). <i>Knowledge of social partners in Faculty of Humanities and Social Sciences, Naresuan University</i>, 67-94. Bangkok : P. A. Living. หมายเหตุ : ถ้าไม่มีชื่อบรรณาธิการ ให้ระบุใน และตามด้วยชื่อเรื่อง
ราชกิจจานุเบกษา	ชื่อพระราชบัญญัติ./ (วันที่/เดือน/ปีที่พิมพ์)./ ราชกิจจานุเบกษา./ เล่มที่./../ตอนที่../หน้า...-
	กฎกระทรวง การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย และการยุบเลิกวัด การขอรับพระราชทานวิสุงคามสีมา และการยกวัดร้างขึ้นเป็นวัดมีพระภิกษุอยู่จำพรรณา พ.ศ. 2559. (27 มกราคม 2560). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 134 ตอนที่ 12 ก, หน้า 41-51.
รูปภาพ	ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ ชื่อภาพ./ [Image]./ จาก หรือ Retrieved from/http://www.xxxxxxx
	 ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสหรัฐ-ตุรกีในสถานะของการช่วยชีวิต เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม ค.ศ. 2018 (Geopolitical Monitor, 2018) ตัวอย่างการอ้างอิงบรรณานุกรม Geopolitical Monitor. (2018). <i>US-Turkey Relations Placed on Life Support</i>. [Image]. Retrieved from https://www.geopoliticalmonitor.com/us-turkey-relations-placed-on-life-support/

รูปแบบ	รายการอ้างอิง (ท้ายบทความ) สัญลักษณ์ / หมายถึง การเว้นวรรค
แอปพลิเคชัน	ชื่อผู้ถือสิทธิ์ หรือองค์กร./(ปีของ version แอป)./ชื่อแอปพลิเคชัน/(Version แอป)/ [Mobile application software]/จาก หรือ Retrieved from http://xxxxx
	Automattic. (2021). <i>Word Press</i> (Version 18.0) [Mobile application software]. Retrieved from https://apps.apple.com/us/app/wordpress /id335703880
ภาพ หรือ แผนผัง หรือแผนภูมิ	เขียนอ้างอิงในบรรณานุกรมให้สอดคล้องกับหลักการอ้างอิงประเภทต่าง ๆ ดังที่แสดง เอาไว้ข้างต้น เช่น ถ้า ภาพ หรือแผนผัง หรือแผนภูมิ อ้างอิงมาจากหนังสือ ก็ให้อ้างอิง ในรูปแบบของหนังสือ แต่หากอ้างอิงมาจากเว็บไซต์ ก็ให้อ้างอิงในรูปแบบของเว็บไซต์ เป็นต้น
	 ภาพที่ 1 องค์ประกอบปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (เมธา หริมเทพาธิป และคณะ, 2564) เมธา หริมเทพาธิป และคณะ. (2564). สังคมแห่งการแบ่งปันตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง : การศึกษาเชิงวิเคราะห์ วิจัย และวิจารณ์. <i>รายงานการวิจัย</i>. กรุงเทพฯ : ศูนย์ประสานการปฏิบัติที่ 5 กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร.



SHDM
FOUNDATION



สถาบันพอดิ
SHDM Foundation

มูลนิธิสพรรรมิกชน
SAHADHAMMIKCHON FOUNDATION
WWW.SHDMFOUNDATION.ORG