

การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการ
ต่อกิจกรรมการโค้ชแนวพุทธ
เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะในยุคดิจิทัล
A Study of Government Officers' Satisfaction
with Buddhist-Based Coaching for the Development of Virtue
and Competence in the Digital Age

พระวูท สุเมธ (ทองมัน)

Phra Woot Sumedho (Tongmun)

วัดนครสวรรค์ พระอารามหลวง คณะสงฆ์ไทย จังหวัดนครสวรรค์

Wat Nakhon Sawan (Royal Temple), Thai Buddhist Sangha, Nakhon Sawan Province

Corresponding Author E-mail: sumedho.writer@gmail.com

Received: 2025-08-10 Revised: 2025-09-29 Accepted: 2025-11-14

บทคัดย่อ

การพัฒนาข้าราชการในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการที่บูรณาการทั้งคุณธรรมและสมรรถนะ เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโค้ชแนวพุทธถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บทความวิจัยนี้มุ่งนำเสนอวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการต่อกิจกรรมการโค้ชแนวพุทธที่จัดขึ้นในหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มเป้าหมายคือข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 120 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย (1) แบบประเมินความพึงพอใจ มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และ (2) แบบสังเกตและแบบรายงานการสะท้อนตนเอง เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-พฤศจิกายน พ.ศ. 2568 และนำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานควบคู่กับการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยเชิงปริมาณพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับ “ดีมาก” (ค่าเฉลี่ย = 4.76 จาก 5, S.D. = 0.48) สะท้อนถึงการยอมรับในคุณภาพของกระบวนการโค้ชแนวพุทธ ส่วนผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพพบว่า ผู้เข้าร่วมรู้สึกพึงพอใจในบรรยากาศการเรียนรู้ การมี

ส่วนร่วม และการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน งานวิจัยนี้จึงยืนยันได้ว่าการโค้ชแนวพุทธเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะของข้าราชการ และผลการวิจัยสนับสนุนให้กิจกรรมการโค้ชแนวพุทธสามารถนำไปประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ, การโค้ชแนวพุทธ, คุณธรรม, สมรรถนะ, ข้าราชการยุคดิจิทัล

Abstract

The development of government officers in the digital era requires an integrated process that fosters both virtue and competency to enable effective adaptation to social and technological changes. Buddhist-based coaching is considered an approach that supports learning and enhances personnel potential. This research aimed to examine the level of government officers' satisfaction with Buddhist-based coaching activities conducted in the New Government officers training program of the Ministry of Public Health. The target group consisted of 120 newly recruited officers. Research instruments included (1) a five-point Likert scale satisfaction questionnaire to collect quantitative data, and (2) observation checklists and self-reflection reports to collect qualitative data. Data were collected from February to November 2025 and analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, alongside content analysis

Quantitative results indicated that overall satisfaction was at a “very high” level (mean = 4.76 out of 5, S.D. = 0.48), reflecting strong acceptance of the quality of the Buddhist-Based Coaching process. Qualitative findings further revealed that participants were satisfied with the learning atmosphere, active engagement, and the application of Buddhist principles in both work and daily life. This study confirms that Buddhist-based coaching is an effective tool for enhancing virtue and competency among government officers, and the research

findings support that Buddhist-based coaching activities can be applied as a guideline for the sustainable development of public sector personnel, both in terms of policy and practice.

Keywords: Satisfaction, Buddhist-Based Coaching, Virtue, Competency, Digital-Age Government Officers

บทนำ

คุณธรรมและสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิผลของภาครัฐบาล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2551) โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดูแลและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนอย่างใกล้ชิด การพัฒนาข้าราชการใหม่ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถ และจริยธรรมของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของระบบสุขภาพและสังคมในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพระบรมราชชนก, 2564) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการฯ พ.ศ. 2553 ได้กำหนดแนวทางเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่เหมาะสมของข้าราชการ โดยเน้นการปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรมหรือสัมมนาร่วมกัน (สำนักงาน ก.พ., 2553)

แม้จะมีกรอบการพัฒนาข้าราชการชัดเจนแต่การเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะในยุคดิจิทัล ยังมีความท้าทาย เนื่องจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนากับศาสตร์การโค้ชสมัยใหม่ หรือที่เรียกว่า การโค้ชแนวพุทธ (Buddhist-based Coaching) ถูกเสนอเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง ส่งเสริมจิตใจ และเชื่อมโยงคุณธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเหมาะสม (सानู มัทธนาตุลย์, 2563; เบญจพร เตชะปรีชาวงศ์ และคณะ, 2564) แนวทางนี้ยังสามารถสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะสำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การแสดงความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูลความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การดำเนินการเชิงรุก การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ความมั่นใจในตนเอง สนุกหรือภาพทางศิลปะ ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ การอดทนต่อความเครียด การคิดสร้างสรรค์ และการคาดการณ์เชิงยุทธศาสตร์ (สำนักวิจัยและการพัฒนาระบบงานบุคคล,

2568) ร่วมกับตามแผนพัฒนายุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ในมิติบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ที่มีเป้าหมายให้กำลังคนด้านสุขภาพเป็นคนดีมีคุณค่าและมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2561)

จากความสำคัญดังกล่าวการศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการต่อกิจกรรมการโค้ชแนวพุทธ จึงมีความจำเป็นเพื่อประเมินประสิทธิผลและการยอมรับของกระบวนการพัฒนาบุคลากร งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ ของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อสำรวจระดับความพึงพอใจของข้าราชการบรรจุใหม่ในด้านคุณธรรมและสมรรถนะ โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบประเมินความพึงพอใจ และข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสังเกตและรายงานสะท้อนตนเอง ผลการวิจัยคาดว่าจะจะเป็นแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการให้สอดคล้องกับความท้าทายในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการต่อกิจกรรมการโค้ชแนวพุทธเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะในยุคดิจิทัลที่จัดขึ้นในหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุข

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อสำรวจประสบการณ์ ความคิด และทัศนคติของข้าราชการบรรจุใหม่ต่อกิจกรรมการโค้ชแนวพุทธ (Buddhist-based Coaching) พร้อมเสริมด้วยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อประเมินระดับความพึงพอใจแต่ละมิติของกิจกรรมอย่างเป็นระบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายประกอบด้วย ข้าราชการบรรจุใหม่ ในหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ รุ่นที่ 3 ของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2568 จำนวน 299 คน สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ด้วยวิธีสุ่มแบบเจาะจง เงื่อนไขคือผู้เข้าร่วมที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นข้าราชการใหม่ที่สมัครเข้ารับการอบรม โดยอยู่ร่วมกิจกรรมครบถ้วน และสามารถสะท้อนประสบการณ์ได้อย่างชัดเจน

เครื่องมือวิจัย

เชิงคุณภาพ: แบบสังเกตพฤติกรรม (Observation Checklist), แบบรายงานสะท้อนตนเอง (Self-Reflection Report), และการสัมภาษณ์กลุ่ม (focus group Interview)

เชิงปริมาณ: แบบประเมินความพึงพอใจมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) เครื่องมือทั้งหมดได้รับการปรับปรุงจากการทดลองในรุ่นที่ 2 ซึ่งได้ผลการประเมินระดับดีมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนหลัก

1. เตรียมความพร้อมเครื่องมือ: ปรับปรุงและตรวจสอบความชัดเจน
2. การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ: สังเกตพฤติกรรม, ให้กรอกแบบรายงานสะท้อนตนเอง, สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 30 คน
3. การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ: ผู้เข้าร่วมทั้งหมดกรอกแบบประเมินความพึงพอใจหลังกิจกรรม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงคุณภาพ: วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญ และวิเคราะห์ปรากฏการณ์ (Phenomenological Analysis) เปรียบเทียบทัศนคติก่อนและหลังอบรม

เชิงปริมาณ: ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนการศึกษา การดำเนินการแบ่งเป็น 6 ขั้นตอน

1. ออกแบบและปรับปรุงเครื่องมือวิจัย
2. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ
3. เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Observation, Reflection, Interview)
4. เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (Likert Scale Survey)
5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Content & Phenomenological Analysis)
6. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Descriptive Statistics)

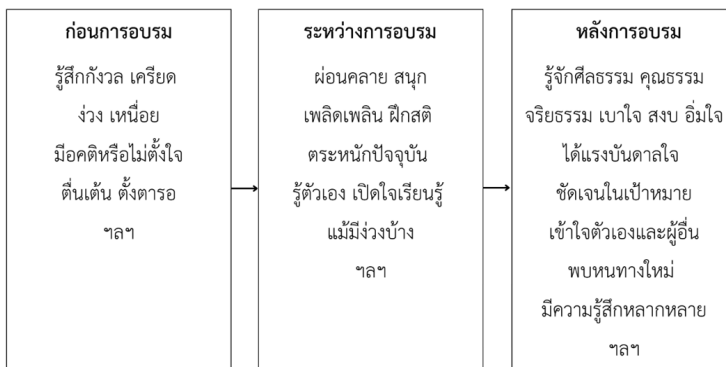
กระบวนการวิจัยนี้ช่วยให้สามารถตอบคำถามวิจัยได้ครบถ้วน ทั้งระดับความพึงพอใจ ทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของข้าราชการบรรจุใหม่อย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษา

จากการวิจัยโครงการต้นกล้าข้าราชการ รุ่นที่ 3 ซึ่งเป็นการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะด้านจิตใจของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับปฏิบัติการ จำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด 299 คน โดยมีผู้เข้าร่วมมาจากหลากหลายสาขาวิชาชีพในระบบสาธารณสุขและหน่วยงานราชการทั่วประเทศ ทั้งแพทย์ ทันตแพทย์ เกษีษกร พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักจิตวิทยาคลินิก รวมถึงเจ้าหน้าที่ด้านกฎหมายและบุคลากรอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ศูนย์อนามัย สำนักงานสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าร่วมมาจากกว่า 40 จังหวัดทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย

กระบวนการจัดกิจกรรมประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การละลายพฤติกรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ การใช้เครื่องมือเพื่อสังเกตและตระหนักรู้ต่ออารมณ์ ความคิด และความรู้สึก การศึกษาและแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 การตั้งเป้าหมายแห่งการเป็นต้นกล้าข้าราชการที่ดี การเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างสมองกับสติ สมาธิ และสัมปชัญญะ ตลอดจนการสรุปและสะท้อนผลการเรียนรู้เพื่อเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง

การวิจัยครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงปรากฏการณ์ทางจิตใจและอารมณ์ของผู้เข้าร่วมโครงการต้นกล้าข้าราชการ รุ่นที่ 3 อย่างชัดเจนและหลากหลาย โดยผู้เข้าร่วมจากหลายสาขาวิชาชีพทั่วประเทศ ได้แบ่งปันความรู้สึกและประสบการณ์ของตนในแต่ละช่วงเวลาของการอบรม ซึ่งสะท้อนผ่านสามช่วงสำคัญ ได้แก่ ก่อนการอบรม ขณะดำเนินการอบรม และหลังจากการอบรมเสร็จสิ้น



ภาพที่ 1 แสดงผลการวิจัย

1. ภาวะก่อนการอบรม

ในช่วงก่อนเริ่มกิจกรรม ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่มีกรายงานถึงความรู้สึกหลากหลาย ตั้งแต่ความกังวลและความเครียดต่อภาระงานและความคาดหวังที่มีต่อกิจกรรม อาทิ “รู้สึกกังวล เครียด” หรือแม้กระทั่งความรู้สึกเหนื่อยล้า ง่วงเหงาหาวนอน จากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่อง เช่นหนึ่งในผู้เข้าร่วมระบุว่า “ก่อนอบรม รู้สึกง่วง เพลีย อ่อนล้า เพราะอบรมต่อเนื่องหลายวัน” ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพกายและใจที่อาจยังไม่พร้อมเต็มที่ในช่วงเริ่มต้นของกิจกรรม นอกจากนี้ยังมีผู้แสดงอาการอคติหรือไม่ค่อยตั้งใจ เช่น “รู้สึกเฉยๆ ซึ่เกียจ ง่วง เบื่อ” หรือบางรายแสดงความรู้สึกสับสนและตั้งคำถามในใจ “ก่อนการอบรม ตั้งคำถาม มีกำแพงในใจ” อย่างไรก็ตาม ยังมีเสียงสะท้อนที่แสดงถึงความตั้งตารอคอยและความตื่นตัวในระดับหนึ่ง เช่น “ตื่นเต้น” และ “แค่อ่านประวัติวิทยากร ก็รู้สึกตั้งตารอคอย อยากทำความรู้จัก”

2. ภาวะขณะดำเนินการอบรม

เมื่อเข้าสู่ช่วงระหว่างการอบรม บรรยากาศและเนื้อหาที่ถูกถ่ายทอดโดยพระอาจารย์และวิทยากรช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและเพลิดเพลินไปกับกิจกรรมต่างๆ หลายคนรายงานถึงประสบการณ์ของการได้ฝึกฝน “การรู้สึก รู้ตัวเอง” ซึ่งส่งผลให้เกิดการตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะอย่างแท้จริง เช่น “สนุก ได้ขบคิด ได้สำรวจความรู้สึกตัวเอง” และ “ได้ฝึกการรู้สึก รู้ตัวเอง” บรรยากาศอบรมที่เป็นมิตรและปลอดภัย ทำให้ผู้เข้าร่วมกล้าที่จะเปิดใจและเรียนรู้ แม้บางรายจะยังมีความรู้สึกง่วงเหงาหาวนอนบ้าง แต่ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อการรับรู้และความเข้าใจ เช่น “ขณะ ง่วง ซึ่เกียจ มึนหัว” หรือ “ง่วง-มีสมาธิ สังเกตตัวเอง” เสียงสะท้อนจากผู้เข้าร่วมยังแสดงให้เห็นถึงความสนุกสนานและความผ่อนคลายตลอดการอบรม เช่น “ตื่นเต้น-สนุก-รู้สึกผ่อนคลาย” และ “สนุกสนาน เพลิดเพลิน”

3. ภาวะหลังการอบรม

ภายหลังจากการอบรม ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่แสดงออกถึงความรู้สึกเบาใจ สบายใจ และสงบลงอย่างชัดเจน หลายคนได้รับแรงบันดาลใจใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างแท้จริง ตัวอย่างข้อความที่สะท้อนความเปลี่ยนแปลงนี้ได้แก่ “มีแรงบันดาลใจ ตั้งใจจะเอากิจกรรมไปปรับใช้สอนนักศึกษา/ทีมต่อ เลยกตั้งใจเก็บรายละเอียด” และ “ตั้งใจจะเอากิจกรรมไปปรับใช้กับทีม/นักศึกษา” นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมยังรายงานว่าได้รับการตระหนักรู้และเข้าใจตัวเองและผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนขึ้น เช่น “รู้จักตัวเองมากขึ้น สังเกตตัวเอง เข้าใจ และยอมรับ” และ “ได้เห็นมุมมองของคนอื่น ๆ จากมุมเล็ก ๆ ก็กลายเป็นมุมมองที่กว้างขึ้น” หลายคนรู้สึกประทับใจและเห็นคุณค่าของการอบรมในแง่ของการช่วยปลดล็อกความคิดและเพิ่มสมาธิ เช่น “ผ่อนคลาย

สบายใจ ร่าเริง” และ “รู้สึกมีพลังใจ”

นอกจากความรู้สึกด้านบวกแล้ว ยังมีเสียงสะท้อนจากผู้เข้าร่วมที่บอกเล่าถึงการเกิดคำถามและความเข้าใจใหม่ในวิถีชีวิต เช่น “เกิดคำถาม - สนุก เรียนรู้ - เข้าใจการใช้ชีวิตมากขึ้น” หรือแม้แต่ความรู้สึกเศร้าใจสานกับการมองเห็นหนทางใหม่ เช่น “เศร้า เจอหนทางนำไปใช้” ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการอบรมไม่เพียงแต่กระตุ้นความรู้สึกเชิงบวกเท่านั้น แต่ยังช่วยเปิดมุมมองและสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนแนวคิดและพฤติกรรมในเชิงลึก สอดคล้องกับผลการประเมินในช่วงท้ายกิจกรรมที่วัดความพึงพอใจในสองกลุ่มประเด็น

1. ความพึงพอใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชา โดยประเมินจากหัวข้อวิชาที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ความทันสมัยของเนื้อหาวิชา ความรู้ ความเข้าใจต่อวิชานี้เพิ่มขึ้น หลังฟังการบรรยาย เนื้อหาสาระของวิชานี้มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง และความเหมาะสมของเวลาในการบรรยาย

2. ความพึงพอใจเกี่ยวกับวิทยากร โดยประเมินจากหัวข้อดังต่อไปนี้ เนื้อหาที่น่าสนใจ มีความสอดคล้องกับหัวข้อที่บรรยาย มีความรู้ความสามารถในหัวข้อที่บรรยาย สามารถถ่ายทอดเนื้อหาวิชาได้น่าสนใจและชัดเจน มีลำดับขั้นตอนความสัมพันธ์ของเนื้อหา มีความสามารถในการตอบปัญหา ข้อเสนอ มีเทคนิค สื่อประกอบการบรรยายอย่างเหมาะสม และใช้เวลาในการบรรยายได้เหมาะสม ผลการประเมินความพึงพอใจ สามารถนำเสนอผลได้ดังนี้

รายการ/กิจกรรม	ค่าสถิติ	
	\bar{x}	SD
1. ความพึงพอใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชา		
1.1 หัวข้อวิชามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	4.76	0.45
1.2 ความทันสมัยของเนื้อหาวิชา	4.80	0.47
1.3 มีความรู้ ความเข้าใจวิชานี้เพิ่มขึ้นหลังฟังการบรรยาย	4.72	0.47
1.4 เนื้อหาสาระของวิชานี้มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง	4.78	0.48
1.5 ความเหมาะสมของเวลาในการบรรยาย	4.76	0.49
ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชา	4.76	0.47
2. ความพึงพอใจเกี่ยวกับวิทยากร		
2.1 เนื้อหาที่น่าสนใจมีความสอดคล้องกับหัวข้อที่บรรยาย	4.71	0.48
2.2 มีความรู้ความสามารถในหัวข้อที่บรรยาย	4.79	0.43
2.3 สามารถถ่ายทอดเนื้อหาวิชาได้น่าสนใจ และชัดเจน	4.75	0.52
2.4 มีการลำดับขั้นตอนความสัมพันธ์ของเนื้อหา	4.76	0.49
2.5 มีความสามารถในการตอบปัญหา / ข้อเสนอ	4.78	0.44
2.6 เทคนิค สื่อประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม	4.74	0.50
2.7 เวลาในการบรรยายได้เหมาะสม	4.76	0.51
ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับวิทยากร	4.76	0.48
ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชาและวิทยากร	4.76	0.48

ภาพที่ 2 ตารางการประเมินความพึงพอใจต่อกิจกรรม

จากการประเมินพบว่า ในประเด็นความพึงพอใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชา พบว่า ความทันสมัยของเนื้อหาวิชา มีคะแนนสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.80 (S.D. 0.45) รองลงไปคือ เนื้อหาสาระของวิชานี้มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานจริง ที่ค่าเฉลี่ย 4.78 (S.D. 0.48) และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเท่ากับเหมาะสมของเวลาในการบรรยายที่ค่าเฉลี่ย 4.76 (S.D. 0.45 และ 0.49) ตามลำดับ โดยมีคะแนนต่ำสุดในประเด็นความรู้ความเข้าใจในวิชานี้ที่เพิ่มขึ้น หลังจากการฟังการบรรยายที่คะแนนเฉลี่ย 4.72 (S.D. 0.47) ทั้งนี้ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับหัวข้อวิชา มีคะแนนอยู่ในระดับดีมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.76 (S.D. 0.47)

ในประเด็นเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับวิทยากร พบว่า วิทยากรมีความรู้ความสามารถในหัวข้อที่บรรยาย มีคะแนนสูงสุดที่ค่าเฉลี่ย 4.79 (S.D. 0.43) รองลงไปคือ มีความสามารถในการตอบปัญหาข้อสงสัย ที่ค่าเฉลี่ย 4.78 (S.D. 0.44) และนำเสนอเนื้อหาอย่างมีลำดับขั้นตอนตามความสัมพันธ์ของเนื้อหาเท่ากับใช้เวลาในการบรรยายได้อย่างเหมาะสม ที่ค่าเฉลี่ย 4.76 (S.D. 0.49 และ 0.51) ตามลำดับ โดยมีคะแนนต่ำสุดในประเด็นเนื้อหาที่นำเสนอมีความสอดคล้องกับหัวข้อที่บรรยาย ที่ค่าเฉลี่ย 4.71 (S.D. 0.48) ทั้งนี้ภาพรวมความพึงพอใจเกี่ยวกับวิทยากร มีคะแนนอยู่ในระดับดีมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.76 (S.D. 0.48)

โดยเมื่อรวมผลการประเมินความพึงพอใจทั้งสองกลุ่มประเด็น ทั้งหัวข้อวิชาและวิทยากรพบว่า มีคะแนนอยู่ในระดับดีมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.76 (S.D. 0.48) ทั้งนี้สะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพของเนื้อหาและวิธีการสอนอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพยังชี้ให้เห็นว่า การฝึกสติและการรู้ตัวเองเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเปลี่ยนผ่านจากความเหนื่อยล้า ความสับสน หรือความกังวล ไปสู่ความผ่อนคลาย มีสติรู้ตัวมากขึ้น และสามารถนำหลักธรรมทางพุทธมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ บรรยากาศการอบรมที่เป็นมิตรและปลอดภัยเอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง แม้ว่าผู้เข้าร่วมจะเริ่มต้นด้วยความกังวลหรือความไม่พร้อม กระบวนการสะท้อนตนเองระหว่างการอบรมยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงทัศนคติและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองต่อไป บทบาทของพระอาจารย์และวิทยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้ยืนยันได้ว่า การโค้ชแนวพุทธสามารถนำไปประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในเบื้องต้น

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการโค้ชแนวพุทธในระดับสูงมาก ทั้งในด้านเนื้อหาหลักสูตรและวิทยากร โดย

เฉพาะความทันสมัยของเนื้อหา ความสามารถในการประยุกต์ใช้กับการทำงานจริง และความเชี่ยวชาญของวิทยากร กระบวนการฝึกสติและการสะท้อนตนเองช่วยให้ผู้เข้าร่วมเกิดความตระหนักรู้ในตนเอง มีสติรู้ตัวมากขึ้น และสามารถเชื่อมโยงคุณธรรมกับสมรรถนะการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม บรรยากาศการอบรมที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมยังสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากมุมมองของผู้อื่น ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของกระบวนการโค้ชแนวพุทธในการพัฒนาข้าราชการยุคดิจิทัล และสามารถเป็นฐานสำหรับการอภิปรายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงเชิงทัศนคติ และแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและปฏิบัติได้ต่อไป

การอภิปรายผล

การประเมินผลและความสำเร็จของโครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างข้าราชการที่ดี โดยเฉพาะการใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบกระบวนการและการบรรยายที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้เข้าอบรม ซึ่งปรากฏในหลายเอกสารและผลการวิเคราะห์ สามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยยืนยันว่าการโค้ชแนวพุทธสามารถพัฒนาสมรรถนะสำคัญตามที่สำนักวิจัยและการพัฒนาระบบงานบุคคล (2568) กำหนด โดยเฉพาะด้านการคิดวิเคราะห์และการมองภาพรวม ซึ่งสะท้อนจากข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ผู้เข้าร่วมกล่าวว่า “ได้เห็นมุมมองของคนอื่น ๆ จากมุมเล็ก ๆ ก็กลายเป็นมุมมองที่กว้างขึ้น” ผลนี้สอดคล้องกับงานของ Rupprecht et al. (2019) ที่ชี้ว่าการฝึกสติช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และมุมมององค์รวมของผู้นำ ขณะเดียวกัน การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่นก็ปรากฏชัดผ่านความตั้งใจของผู้เข้าร่วมที่ “จะนำกิจกรรมไปปรับใช้สอนนักศึกษา/ทีมต่อ” ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ที่มุ่งเน้นการสร้างบุคลากรสุขภาพที่เป็น “คนดี มีคุณค่า และมีความสุข”

ประการที่สอง ในเชิงกระบวนการ การอบรมใช้แนวคิดจิตตปัญญาและการพัฒนาจิตตามแนวพระพุทธศาสนาเป็นกลยุทธ์หลักในการสร้างความเข้าใจและปลูกจิตสำนึกของข้าราชการใหม่ โดยมุ่งเน้นการบรรยาย การศึกษาดูงาน และการนำเสนอปรัชญาการเป็นข้าราชการที่ดี การดำเนินการนี้สอดคล้องกับข้อเสนอของ วีระศักดิ์ รัตนชัยฤทธิ์ และคณะ (2565) และวัลลภ นาคศรีสังข์ (2562) ที่ชี้ว่าการเรียนรู้ผู้ใหญ่ควรผสมผสานกิจกรรมที่กระตุ้นประสาทสัมผัสหลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งและยั่งยืน

ประการที่สาม ผลการประเมินแสดงว่าผู้เข้าร่วมให้การตอบรับเชิงบวกในระดับสูง ทั้งด้านความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหา ซึ่งสะท้อน การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณธรรมและสมรรถนะตามหลักจริยธรรมองค์ 8 โดยเฉพาะ สัมมาทิฐิ (พระวุฑฺฒ สุเมโธ (ทองมัน), 2567) ผลเชิงคุณภาพยังแสดงถึงการเปลี่ยนผ่านจาก ภาวะกังวลและอ่อนล้าไปสู่ความเบาใจและพลังใจ สอดคล้องกับ Vonderlin et al. (2020) ที่ พบว่าการฝึกสติในที่ทำงานช่วยลดความเครียดและเพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ประการที่สี่ การฝึกอบรมตามแนวการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและแลกเปลี่ยนกันอย่างเป็นระบบ ตามที่พระมหาธนวุฒิ ญาณโสภโณ (อินทนนท์) (2567) กล่าวไว้ การบูรณาการหลักภาวนา 4 และการสร้างบรรยากาศ ที่เปิดกว้างช่วยเสริมสร้างความพร้อมทางจิตใจและการปรับตัวของผู้เรียน

อย่างไรก็ดี การปลูกฝังคุณธรรมและจิตสำนึกเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง และต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรให้ สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบราชการ แนวคิดการบริหารงานบุคคลตาม หลักกอธิการณียธรรม (พระครูสุวรรณปัญญาพิสุทธิ (สุทธกานต์ สุทธิปัญญา), 2566) จึงเป็นกรอบ ที่สำคัญในการสร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ โปร่งใส และยั่งยืน

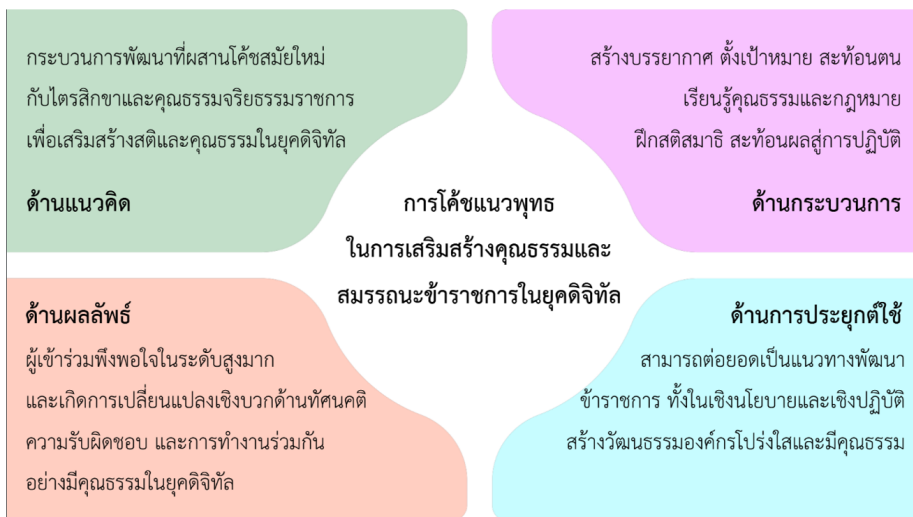
ในภาพรวม การอบรมโดยใช้หลักพุทธบูรณาการผ่านประสบการณ์เป็นเครื่องมือ ที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงาน ของเจ้าอธิการณัฐพงษ์ กันหา (2563) ที่ชี้ถึงความสำคัญของการพัฒนาปัญญาแบบองค์รวม ผลลัพธ์เชิงปริมาณที่สะท้อนระดับความพึงพอใจสูง (ค่าเฉลี่ย 4.76) สอดคล้องกับ Vonderlin et al. (2020) และสอดคล้องกับแนวคิด organizational mindfulness ของ Borges et al. (2021) ที่ช่วยให้องค์กรรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับ Chen et al. (2021) ที่พบว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นอยู่ที่ดี ของพนักงาน ขณะเดียวกันการเสริมสร้างความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้น ในกระบวนการอบรมก็สอดคล้องกับข้อเสนอของ Marques (2019) เกี่ยวกับการใช้แนวทางพุทธ เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและความเข้าใจในความหลากหลายของบุคคล

สรุปได้ว่า การศึกษานี้ยืนยันประสิทธิผลของการโค้ชแนวพุทธในการเสริมสร้าง คุณธรรมและสมรรถนะสำคัญของข้าราชการยุคดิจิทัล ทั้งในระดับปัจเจกและเชิงองค์กร โดย ผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่ตอบสนองต่อเป้ าหมาย People Excellence ของกระทรวงสาธารณสุข และเชื่อมโยงกับหลักฐานวิจัยสากล อย่างสอดคล้อง จึงสามารถสรุปได้ว่าการนำการโค้ชแนวพุทธไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ เป็น

กลยุทธ์ที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีทั้งคุณธรรมและสมรรถนะ เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายของการบริหารราชการในอนาคต

องค์ความรู้

จากการวิจัยพบว่า การโค้ชแนวพุทธเป็นกระบวนการพัฒนาที่บูรณาการศาสตร์ การโค้ชสมัยใหม่เข้ากับหลักไตรสิกขาและหลักคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานราชการ โดยประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ เช่น การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสะท้อนอารมณ์และความคิด การแลกเปลี่ยนคุณธรรม และการฝึกสติสมาธิเพื่อเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง ผลลัพธ์สะท้อนว่าข้าราชการมีความพึงพอใจสูงและเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกด้านทัศนคติและความรับผิดชอบต่อสังคม องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภาครัฐทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ดังแสดงในภาพ



ภาพที่ 3 องค์ความรู้การโค้ชแนวพุทธในการเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะข้าราชการในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้การโค้ชแนวพุทธในการเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะข้าราชการในยุคดิจิทัลผ่านหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ รุ่นที่ 3 ผู้เข้ารับการอบรมเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ที่เรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (Zoom Meeting) ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

การอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะดิจิทัล ผ่านการเรียนรู้เบญจศีลเบญจธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กิจกรรมฝึกสติและสมาธิ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานกลุ่ม การสื่อสารเชิงจริยธรรม และการจัดทำ Action Plan เพื่อสร้างอัตลักษณ์ต้นกล้าข้าราชการที่มีอาชีพ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อประชาชน สามารถนำเสนอองค์ความรู้ เป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านแนวคิด (Conceptual Knowledge)

การโค้ชแนวพุทธไม่ใช่เพียงกิจกรรมอบรมเนื้อหาทางพุทธศาสนา แต่เป็นกระบวนการพัฒนา ที่ผสมผสานศาสตร์การโค้ชสมัยใหม่เข้ากับหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) และหลักคุณธรรมจริยธรรมของทางราชการ ซึ่งช่วยสร้างความตระหนักรู้ การกำกับตนเอง และแรงบันดาลใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมในโลกดิจิทัลที่ซับซ้อน ผันผวน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2. ด้านกระบวนการ (Process Knowledge)

กระบวนการโค้ชแนวพุทธที่วิจัยพบว่ามีลำดับขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และละลายพฤติกรรม การกำหนดเป้าหมายและความมุ่งหมายในการพัฒนา การใช้เครื่องมือสะท้อนอารมณ์ ความคิด และความรู้สึก การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรื่องศีลธรรม คุณธรรม กฎหมายและจริยธรรมราชการ การพัฒนาต้นกล้าข้าราชการที่ดีผ่านการฝึกสติ สมาธิ และสัมปชัญญะ การสะท้อนผลและเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง

3. ด้านผลลัพธ์ (Outcome Knowledge)

ข้าราชการผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในระดับสูงมาก ยังสะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกด้านทัศนคติ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีคุณธรรมและสมรรถนะ ซึ่งตอบโจทย์ความท้าทายในยุคดิจิทัลที่ต้องการทั้ง ทักษะดิจิทัล และ คุณธรรมกำกับการใช้ทักษะ

4. ด้านการประยุกต์ใช้ (Applied Knowledge)

ผลการวิจัยสนับสนุนให้การโค้ชแนวพุทธสามารถนำไปต่อยอดเป็น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในมิติของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อ โปร่งใส และมีคุณธรรม

บทสรุป

การศึกษานี้ยืนยันความพึงพอใจ ในประสิทธิผลทุกมิติของการโค้ชแนวพุทธในการเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะของข้าราชการในยุคดิจิทัล ผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสะท้อนการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกด้านจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมาย People Excellence ของกระทรวงสาธารณสุขและงานวิจัยระดับสากล ซึ่งให้เห็นว่าแนวทางนี้ไม่เพียงพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน แต่ยังเสริมสร้างคุณธรรม ความเมตตา และสติปัญญา ซึ่งจำเป็นต่อการเป็นข้าราชการที่มีคุณภาพและพร้อมตอบสนองความท้าทายในยุคดิจิทัล

การฝึกอบรมข้าราชการรุ่นใหม่ตามหลักโค้ชแนวพุทธสามารถออกแบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน เริ่มจากการฝึกสมาธิและสติ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ตนเองและความเข้าใจกลไกสมอง การอบรมประกอบด้วยกิจกรรมทำสมาธิ การสะท้อนตนเอง การวิเคราะห์กรณีศึกษา และการประเมินพฤติกรรมเชิงคุณธรรม ผลการประเมินทั้งแบบสอบถาม การสังเกต และการสะท้อนความคิดเห็นผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแบบเรียลไทม์ ซึ่งให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมสามารถจัดการอารมณ์ ลดความเครียด และปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งแสดงความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่นอย่างเป็นรูปธรรม

ในยุคดิจิทัล แนวทางนี้สามารถต่อยอดโดยบูรณาการเครื่องมือออนไลน์สำหรับฝึกสมาธิและสะท้อนตนเอง พร้อมระบบติดตามผลแบบเรียลไทม์ ทำให้การอบรมสามารถขยายผลอย่างต่อเนื่องและปรับใช้ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างยั่งยืน การบูรณาการโค้ชแนวพุทธเข้ากับนโยบายภาครัฐและระบบประเมินผล ช่วยสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรมสูง มีจิตใจสงบ และพร้อมเป็นผู้นำในสังคมยุคใหม่ ส่งผลต่อการสร้างองค์กรโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสามารถรับมือกับความท้าทายของโลกดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อจำกัดและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้มีข้อจำกัด ในหลายด้าน เช่น ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการรุ่นใหม่ในกระทรวงสาธารณสุขเป็นหลัก ทำให้ผลลัพธ์อาจไม่สามารถสรุปแทนข้าราชการทุกหน่วยงานได้ นอกจากนี้ การวัดผลเชิงคุณธรรมและสมรรถนะส่วนใหญ่พึ่งพาการประเมินตนเอง และการสังเกต ซึ่งอาจมีอคติหรือความแตกต่างในการรับรู้ของผู้เข้าร่วม ทั้งนี้ การประเมินผลระยะยาวหลังการอบรมยังไม่ครอบคลุม ทำให้ยังไม่สามารถสรุปถึงความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลงในเชิงพฤติกรรมได้อย่างสมบูรณ์ สิ่งที่ควรพิจารณาเพิ่มเติม ได้แก่ ความหลากหลายของผู้เข้าร่วม ความแตกต่างทางวัฒนธรรมองค์กร และความท้าทายในการรักษาความต่อเนื่องของโครงการ ทั้งนี้ผู้ที่นำองค์ความรู้ไปใช้ต้องผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ

และคุณลักษณะของตนเองในระยะเวลาหนึ่งก่อน

ในด้านข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผลการประเมินชี้ให้เห็นว่าการโค้ชแนวพุทธเป็นกลไกที่มีประสิทธิผลในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติการทำงานของข้าราชการ ดังนั้น กระทรวงสาธารณสุขควรพิจารณาบรรจุกิจกรรมการโค้ชแนวพุทธเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรข้าราชการใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับบริบทและหน้าที่การทำงานจริง รวมทั้งผสมผสานการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล เพื่อรองรับความท้าทายในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ ควรสนับสนุนรูปแบบการเรียนรู้แบบ Active Learning ที่เน้นการสื่อสารสองทางและการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วม หากสามารถขยายผลไปยังหน่วยงานอื่น ๆ และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและสมรรถนะ จะช่วยสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในวงกว้างและยั่งยืน ควรขยายการประยุกต์ใช้ไปยังหน่วยงานข้าราชการและอาชีพอื่น ๆ ต่อไปพร้อมทั้งควบคู่ไปกับการออกนโยบายจากระดับรัฐด้วย

ในด้านข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ การจัดกิจกรรมควรรักษารูปแบบการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์สูง เช่น การอภิปรายกลุ่ม กิจกรรมสะท้อนตนเอง และกรณีศึกษาประยุกต์ เพื่อกระตุ้นความตื่นตัวและการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ ควรปรับเนื้อหาให้ทันสมัยครอบคลุมทั้งศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะดิจิทัล พร้อมเพิ่มเครื่องมือสะท้อนตนเองและแบบประเมินความพึงพอใจตลอดการอบรม รวมถึงจัดกิจกรรมติดตามเสริมหลังการอบรม เพื่อสนับสนุนการนำคุณธรรมและสมรรถนะไปใช้ปฏิบัติจริงอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

- เจ้าอธิการณัฐพงษ์ กันทา. (2024). แนวทางการพัฒนาปัญญาตามหลักพระพุทธศาสนา. *วารสารธรรมสาส์น*, 1(1), 17–32.
- เบญจพร เตชะปรีชาวงศ์, ประพันธ์ ศุภษร และดวงเพชร สมศรี. (2021). การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะหลักของโค้ช ICF. *วารสารมหาจุฬาริชาการ*. 8(3).
- พระครูสุวรรณปัญญานิพัทธ์ (สุทธกานต์ สุทฺถปญฺโญ). (2024). การบริหารงานบุคคลเชิงพุทธบูรณาการตามหลักอภิปรายธรรม. *วารสารธรรมสาส์น*, 3(1), 1–13.
- พระมหาธนูดี ญาณโสภโณ (อินทนนท์). (2024). การพัฒนาจิตตามหลักภาวนา 4. *วารสารธรรมสาส์น*, 3(1), 14–24.
- ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเมือง พ.ศ. 2551. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก, 25 มกราคม 2551.

- ราชกิจจานุเบกษา. **ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580)**. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, 13 ตุลาคม 2561.
- พระวุธ สุเมธ (ทองมัน), พระเมธีวัชรบัณฑิต (हररषषष ढढढढढ), วันชัย วัฒนศัพท์. (2024). A Peace - Building Coaching Model for Propagating Buddhist Monks in Thai Society. **Journal of Buddhist Anthropology**, 9(3), 201–213.
- วัลลภ นาคศรีสังข์, สไบทิพย์ เชื้อเอี่ยม. (2562). การประเมินโครงการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี. **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**, 29(3). 156-170.
- วีระศักดิ์ รัตนชัยฤทธิ์, พิจิตรา อินอุ๋นโชติ, ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์, จุไรรัตน์ กลางคาร, อุทัยรัตน์ โสปะติ และ สาวิตรี คงศรีรอด. (2022). Experience-based Training Model to Promote a Good Governments Officer Roi-Et Provincial Public Health Office. **Journal of Modern Learning Development**, 7(4), 54–70.
- सानุ มหัทธนาดุลย์. (2563). Life Coaching: A View from Buddhist Psychotherapy and Counseling. **Journal of International Buddhist Studies**, 11(1), 01–24.
- สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. **มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ**. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.4/ว 18 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2568.
- Borges, R., Quintas, C., Gonçalves, G., & Ribeiro, P. (2021). Organizational mindfulness towards digital transformation as a prerequisite of information processing capability to achieve market agility. **Journal of Business Research**, 122, 700-712.
- Chen, Y., Liu, S., & Zhang, X. (2021). Digital transformation and employee well-being: The mediating role of work engagement and the moderating role of digital literacy. **Computers in Human Behavior**, 118, 106679.
- Marques, J. (2019). Mindful leadership in the 21st century: Buddhist approaches to ethical organizational behavior. **Journal of Business Ethics**, 155(4), 1007-1020.
- Rupprecht, S., Falke, P., Beblo, T., Prinz, J., Brehm, A., & Kohls, N. (2019). The effects of self - leadership and mindfulness training on leadership development: A systematic review. **Management Review Quarterly**,



74(2), 445-485.

Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-based programs in the workplace: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Mindfulness*, 11(7), 1579-1598.