



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

พระวุธ 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 มาตราส่วนประมาณค่า 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 และการฝึกอบรบหรือสัมมนาร่วมกัน (สำนักงาน ก.พ., 2553)

แม้จะมีกรอบการพัฒนาข้าราชการชัดเจนแต่การเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะในยุคดิจิทัล ยังมีความท้าทาย เนื่องจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนากับศาสตร์การโค้ชสมัยใหม่ หรือที่เรียกว่า การโค้ชแนวพุทธ (Buddhist-based Coaching) ถูกเสนอเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเอง ส่งเสริมจิตใจ และเชื่อมโยงคุณธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเหมาะสม (सानู มัทธนาตุลย์, 2563; เบญจพร เตชะปรีชาวงศ์ และคณะ, 2564) แนวทางนี้ยังสามารถสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะสำคัญ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การแสดงความรับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูลความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การดำเนินการเชิงรุก การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ความมั่นใจในตนเอง สนุกทริยภาพทางศิลปะ 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 ผลการวิจัยคาดว่าจะ เป็นแนวทางเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนาข้าราชการให้สอดคล้องกับความท้าทายในยุคดิจิทัล

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: แบบประเมินความพึงพอใจมาตราส่วนประมาณค่า 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)

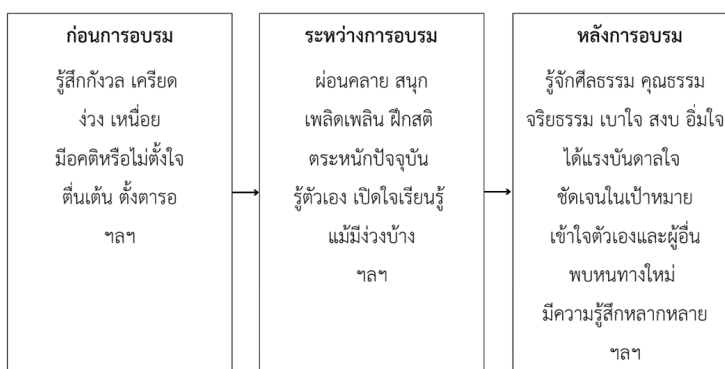
กระบวนการวิจัยนี้ช่วยให้สามารถตอบคำถามวิจัยได้ครบถ้วน ทั้งระดับความพึงพอใจ ทัศนคติ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของข้าราชการบรรจุใหม่อย่างเป็นระบบ

ผลการศึกษา

จากการวิจัยโครงการต้นกล้าข้าราชการ รุ่นที่ 3 ซึ่งเป็นการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะด้านจิตใจของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับปฏิบัติการ จำนวนผู้เข้าร่วมทั้งหมด 299 คน โดยมีผู้เข้าร่วมมาจากหลากหลายสาขาวิชาชีพในระบบสาธารณสุขและหน่วยงานราชการทั่วประเทศ ทั้งแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร 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 ชี้เกียจ ง่วง เบื่อ” หรือบางรายแสดงความรู้สึกสับสนและตั้งคำถามในใจ “ก่อนการอบรม ตั้งคำถาม มีกำแพงในใจ” อย่างไรก็ตาม ยังมีเสียงสะท้อนที่แสดงถึงความตั้งตารอคอยและความตื่นตัวในระดับหนึ่ง เช่น “ตื่นเต้น” และ “แค่อ่านประวัติวิทยากร ก็รู้สึกตั้งตารอคอย อยากทำความรู้จัก”

2. ภาวะขณะดำเนินการอบรม

เมื่อเข้าสู่ช่วงระหว่างการอบรม บรรยากาศและเนื้อหาที่ถูกถ่ายทอดโดยพระอาจารย์และวิทยากรช่วยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้สึกผ่อนคลายและเพลิดเพลินไปกับกิจกรรมต่างๆ หลายคนรายงานถึงประสบการณ์ของการได้ฝึกฝน “การรู้สติ รู้ตัวเอง” ซึ่งส่งผลให้เกิดการตระหนักรู้ในปัจจุบันขณะอย่างแท้จริง เช่น “สนุก ได้ข้อคิด ได้สำรวจความรู้สึกตัวเอง” และ “ได้ฝึกการรู้สติ รู้ตัวเอง” บรรยากาศอบรมที่เป็นมิตรและปลอดภัย ทำให้ผู้เข้าร่วมกล้าที่จะเปิดใจและเรียนรู้ แม้บางรายจะยังมีความรู้สึกง่วงเหงาหาวนอนบ้าง แต่ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้และความเข้าใจ เช่น “ขณะ ง่วง ชี้เกียจ 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 เลยตั้งใจเก็บรายละเอียด” และ “ตั้งใจจะเอากิจกรรมไปปรับใช้กับทีม/นักศึกษา” นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมยังรายงานว่าได้รับการตระหนักรู้และเข้าใจตัวเองและผู้อื่นมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนขึ้น เช่น “รู้จักตัวเองมากขึ้น สังเกตตัวเอง เข้าใจ และยอมรับ” และ “ได้เห็นมุมของคนอื่น ๆ จากมุมเล็ก ๆ ก็กลายเป็นมุมมองที่กว้างขึ้น” หลายคนรู้สึกประทับใจและเห็นคุณค่าของการอบรมในแง่ของการช่วยปลดล็อกความคิดและเพิ่มสมาธิ เช่น “ผ่อนคลาย

สบายใจ ร่าเริง” และ “รู้สึกมีพลังใจ”

นอกจากความรู้สึกด้านบวกแล้ว ยังมีเสียงสะท้อนจากผู้เข้าร่วมที่บอกเล่าถึงการเกิดคำถามและความเข้าใจใหม่ในวิถีชีวิต เช่น “เกิดคำถาม - สนุก เรียนรู้ - เข้าใจการใช้ชีวิตมากขึ้น” หรือแม้แต่ความรู้สึกเศร้าโศกสับสนกับการมองเห็นหนทางใหม่ 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 สื่อ ประกอบการบรรยายมีความเหมาะสม	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) และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรเท่ากับความเหมาะสมของเวลาในการบรรยายที่ค่าเฉลี่ย 4.76 (S.D. 0.45 และ 0.49) ตามลำดับ โดยมีคะแนนต่ำสุดในประเด็นความรู้ความเข้าใจในวิชานี้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากการฟังการบรรยายที่คะแนนเฉลี่ย 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) และนำเสนอเนื้อหาอย่างมีลำดับขั้นตอนตามความสัมพันธ์ของเนื้อหาเท่าที่ใช้เวลาในการบรรยายได้อย่างเหมาะสม 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 การฝึกสติและการรู้ตัวตนเองเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เข้าร่วมเปลี่ยนผ่านจากความเหนื่อยล้า ความสับสน หรือความกังวล ไปสู่ความผ่อนคลาย มีสติรู้ตัวมากขึ้น และสามารถนำหลักธรรมทางพุทธมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวันได้ บรรยายภาสการอบรมที่เป็นมิตรและปลอดภัยเอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง แม้ว่าผู้เข้าร่วมจะเริ่มต้นด้วยความกังวลหรือความไม่พร้อม กระบวนการสะท้อนตนเองระหว่างการอบรมยังส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงทัศนคติและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองต่อไป บทบาทของพระอาจารย์และวิทยากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้ยืนยันได้ว่าการโค้ชแนวพุทธสามารถนำไปประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในเบื้องต้น

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการโค้ชแนวพุทธในระดับสูงมาก ทั้งในด้านเนื้อหาหลักสูตรและวิทยากร โดย

เฉพาะความทันสมัยของเนื้อหา ความสามารถในการประยุกต์ใช้กับการทำงานจริง และความเชี่ยวชาญของวิทยากร กระบวนการฝึกสติและการสะท้อนตนเองช่วยให้ผู้เข้าร่วมเกิดความรู้ในตนเอง มีสติรู้ตัวมากขึ้น และสามารถเชื่อมโยงคุณธรรมกับสมรรถนะการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม บรรยายภาคการอบรมที่เป็นมิตรและเอื้อต่อการมีส่วนร่วมยังสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมเปิดใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้จากมุมมองของผู้อื่น ผลลัพธ์เหล่านี้สะท้อนถึงความเหมาะสมและประสิทธิภาพของกระบวนการโค้ชแนวพุทธในการพัฒนาข้าราชการยุคดิจิทัล และสามารถเป็นฐานสำหรับการอภิปรายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ การเปลี่ยนแปลงเชิงทัศนคติ และแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบายและปฏิบัติได้ต่อไป

การอภิปรายผล

การประเมินผลและความสำเร็จของโครงการอบรมเพื่อเสริมสร้างข้าราชการที่ดี โดยเฉพาะการใช้กระบวนการฝึกอบรมแบบกระบวนการและการบรรยายที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้เข้าอบรม ซึ่งปรากฏในหลายเอกสารและผลการวิเคราะห์ สามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

ประการแรก ผลการวิจัยยืนยันว่าการโค้ชแนวพุทธสามารถพัฒนาสมรรถนะสำคัญตามที่สำนักวิจัยและการพัฒนาระบบงานบุคคล (2568) กำหนด โดยเฉพาะด้านการคิดวิเคราะห์ และการมองภาพรวม ซึ่งสะท้อนจากข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น ผู้เข้าร่วมกล่าวว่า “ได้เห็นมุมมองคนอื่น 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 ผลการประเมินแสดงว่าผู้เข้าร่วมให้การตอบรับเชิงบวกในระดับสูงทั้งด้านความซื่อสัตย์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะการวิเคราะห์แก้ปัญหา ซึ่งสะท้อนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณธรรมและสมรรถนะตามหลักจริยธรรมองค์ 8 โดยเฉพาะสัมมาทิฐิ (พระวุฑฐ สุขเมธ (ทองมัน), 2567) ผลเชิงคุณภาพยังแสดงถึงการเปลี่ยนผ่านจากภาวะกังวลและอ่อนล้าไปสู่ความเข้าใจและพลังใจ สอดคล้องกับ Vonderlin et al. (2020) ที่พบว่าการฝึกสติในการทำงานช่วยลดความเครียดและเพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจ

ประการที่สี่ การฝึกอบรมตามแนวการเรียนรู้จากประสบการณ์ (experiential learning) ทำให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและแลกเปลี่ยนกันอย่างเป็นระบบ ตามที่พระมหาธนวุฒินุญณโสภณ (อินทนนท์) (2567) กล่าวไว้ การบูรณาการหลักภavana 4 และการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างช่วยเสริมสร้างความพร้อมทางจิตใจและการปรับตัวของผู้เรียน

อย่างไรก็ดี การปลูกฝังคุณธรรมและจิตสำนึกเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบราชการ แนวคิดการบริหารงานบุคคลตามหลักอภิธานิยธรรม (พระครูสุวรรณปัญญาพิสุทธิ (สุทธกานต์ สุทธิปัญโญ), 2566) จึงเป็นกรอบที่สำคัญในการสร้างองค์กรที่มีวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ โปร่งใส และยั่งยืน

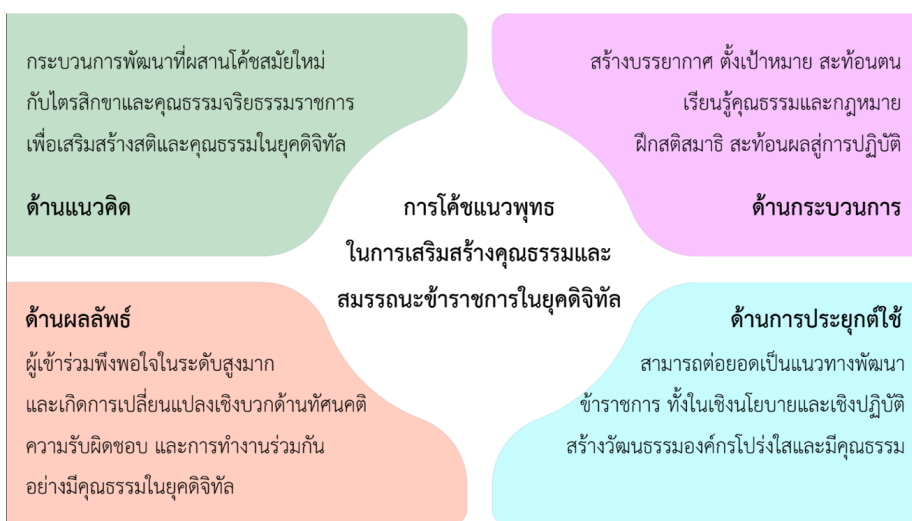
ในภาพรวม การอบรมโดยใช้หลักพุทธบูรณาการผ่านประสบการณ์เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานของเจ้าอธิการณัฐพงษ์ กันหา (2563) ที่ชี้ถึงความสำคัญของการพัฒนาปัญญาแบบองค์รวม ผลลัพธ์เชิงปริมาณที่สะท้อนระดับความพึงพอใจสูง (ค่าเฉลี่ย 4.76) สอดคล้องกับ Vonderlin et al. (2020) และสอดคล้องกับแนวคิด organizational mindfulness ของ Borges et al. (2021) ที่ช่วยให้องค์กรรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งสอดคล้องกับ Chen et al. (2021) ที่พบว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ขณะเดียวกันการเสริมสร้างความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในกระบวนการอบรมก็สอดคล้องกับข้อเสนอของ Marques (2019) เกี่ยวกับการใช้แนวทางพุทธเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมและความเข้าใจในความหลากหลายของบุคคล

สรุปได้ว่า การศึกษานี้ยืนยันประสิทธิผลของการโค้ชแนวพุทธในการเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะสำคัญของข้าราชการยุคดิจิทัล ทั้งในระดับปัจเจกและเชิงองค์กร โดยผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย People Excellence ของกระทรวงสาธารณสุข และเชื่อมโยงกับหลักฐานวิจัยสากลอย่างสอดคล้อง จึงสามารถสรุปได้ว่าการนำการโค้ชแนวพุทธไปประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ เป็น

กลยุทธ์ที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้ทั้งคุณธรรมและสมรรถนะ เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายของการบริหารราชการในอนาคต

องค์ความรู้

จากการวิจัยพบว่า การโค้ชแนวพุทธเป็นกระบวนการพัฒนาที่บูรณาการศาสตร์การโค้ชสมัยใหม่เข้ากับหลักไตรสิกขาและหลักคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานราชการ โดยประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ เช่น การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสะท้อนอารมณ์และความคิด การแลกเปลี่ยนคุณธรรม และการฝึกสติสมาธิเพื่อเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง ผลลัพธ์สะท้อนว่าข้าราชการมีความพึงพอใจสูงและเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกด้านทัศนคติและความรับผิดชอบต่อสังคม องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ ดังแสดงในภาพ



ภาพที่ 3 องค์ความรู้การโค้ชแนวพุทธในการเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะข้าราชการในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้การโค้ชแนวพุทธในการเสริมสร้างคุณธรรมและสมรรถนะข้าราชการในยุคดิจิทัลผ่านหลักสูตรต้นกล้าข้าราชการ รุ่นที่ 3 ผู้เข้ารับการอบรมเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ที่เรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (Zoom Meeting) ซึ่งสะท้อนถึงการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

การอบรมมุ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะดิจิทัล ผ่านการเรียนรู้เบญจศีล เบญจธรรม 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 การกำหนดเป้าหมายและความมุ่งมั่นหมายในการพัฒนา การใช้เครื่องมือสะท้อนอารมณ์ ความคิด และความรู้สึก การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรื่อง ศีลธรรม คุณธรรม กฎหมายและจริยธรรมราชการ การพัฒนาต้นกล้าข้าราชการที่ดีผ่านการฝึก สติ สมาธิ และสัมปชัญญะ การสะท้อนผลและเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติจริง

3. ด้านผลลัพธ์ (Outcome Knowledge)

ข้าราชการผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในระดับสูงมาก ยังสะท้อนให้เห็น การเปลี่ยนแปลงเชิงบวกด้านทัศนคติ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างมีคุณธรรมและสมรรถนะ ซึ่งตอบโจทย์ความท้าทายในยุคดิจิทัลที่ต้องการทั้ง ทักษะดิจิทัล และ คุณธรรมกำกับการใช้ทักษะ

4. ด้านการประยุกต์ใช้ (Applied Knowledge)

ผลการวิจัยสนับสนุนให้การโค้ชแนวพุทธสามารถนำไปต่อยอดเป็น แนวทางการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในมิติ ของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความรับผิดชอบ โปร่งใส และมีคุณธรรม

บทสรุป

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

การฝึกอบรมข้าราชการรุ่นใหม่ตามหลักโค้ชแนวพุทธสามารถออกแบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน เริ่มจากการฝึกสมาธิและสติ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ตนเองและความเข้าใจกลไกสมอง การอบรมประกอบด้วยกิจกรรมทำสมาธิ การสะท้อนตนเอง การวิเคราะห์กรณีศึกษา และการประเมินพฤติกรรมเชิงคุณธรรม ผลการประเมินทั้งแบบสอบถาม การสังเกต และการสะท้อนความคิดเห็นผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแบบเรียลไทม์ ชี้ให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมสามารถจัดการอารมณ์ 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 กันหา. (2024). แนวทางการพัฒนาปัญญาตามหลักพระพุทธศาสนา.

วารสารธรรมสาส์น, 1(1), 17–32.

เบญจพร เตชะปรีชาวงศ์, ประพันธ์ ศุภษร และดวงเพชร สมศรี. (2021). การบูรณาการหลัก

พุทธธรรมกับสมรรถนะหลักของโค้ช ICF. วารสารมหาจุฬาริชาการ, 8(3).

พระครูสุวรรณปัญญาวชิราวุธ (สุทธกานต์ สุทฺธปญฺโญ). (2024). การบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ

บูรณาการตามหลักอปริหานิยธรรม. วารสารธรรมสาส์น, 3(1), 1–13.

พระมหาธนวุฒิ ญาณโสภโณ (อินทนนท์). (2024). การพัฒนาจิตตามหลักภาวนา 4. วารสาร

ธรรมสาส์น, 3(1), 14–24.

ราชกิจจานุเบกษา. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเมือง พ.ศ. 2551. เล่ม 125 ตอน
ที่ 22 ก, 25 มกราคม 2551.

- ราชกิจจานุเบกษา. ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, 13 ตุลาคม 2561.
- พระอุท สุมโธ (ทองมัน), พระเมธีวัชรบัณฑิต (हरराषा ढम्महाโส), 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 อินอุ่นโชติ, 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 และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ**. 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.

ความศรัทธาครูบาศรีวิชัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธศาสนิกชนล้านนา ในสมัยปัจจุบัน

The Faith in Kruba Srivichai and Its Influence on Contemporary Lanna Buddhists

วิชญะ ยศกาศ

Wichaya Yotkad

โรงเรียนสามัคคีศรีวิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2

Samakkee Sriwichai School, Lamphun Primary Educational Service Area Office 2

Corresponding Author E-mail: wichaya.yotkad@gmail.com

Received: 2025-07-25 Revised: 2025-09-09 Accepted: 2025-09-25

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความศรัทธาครูบาศรีวิชัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธศาสนิกชนล้านนาในสมัยปัจจุบันโดยเฉพาะในมิติของความเชื่อ การปฏิบัติทางศาสนา และการสืบทอดวัฒนธรรมท้องถิ่นตามหลักฐานแสดงไว้ว่า ครูบาศรีวิชัย หรือ ครูบาเจ้าศรีวิชัย เป็นพระนักบุญชาวล้านนาที่ได้รับการเคารพสักการะอย่างกว้างขวางจากพุทธศาสนิกชนในภาคเหนือของประเทศไทย ความศรัทธาต่อท่านได้สร้างอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อวิถีชีวิต ความเชื่อ และการปฏิบัติทางศาสนาของชาวล้านนา การศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ผู้รู้ และการสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติศาสนกิจของชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ความศรัทธาครูบาศรีวิชัยที่มีอิทธิพลต่อพุทธศาสนิกชนล้านนาในสมัยปัจจุบัน ปรากฏใน 5 ด้านได้แก่ 1.อิทธิพลด้านการรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีพุทธศาสนาล้านนา 2.อิทธิพลด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนผ่านกิจกรรมทางศาสนา 3.อิทธิพลด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสังคม 4.อิทธิพลด้านการสร้างเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมล้านนา 5.อิทธิพลด้านการปรับตัวและการสืบทอดความศรัทธาในยุคดิจิทัล ทั้ง 5 ด้าน แสดงให้เห็นว่าความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยไม่เพียงเป็นความเชื่อส่วนบุคคล แต่ยังเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการอนุรักษ์และพัฒนาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของสังคมล้านนาในสมัยปัจจุบันอีกด้วย

คำสำคัญ: ครูบาศรีวิชัย, ความศรัทธา, พุทธศาสนิกชน, ล้านนา, วัฒนธรรมพุทธ

Abstract

This study aims to examine the faith in Kruba Srivichai and its influence on contemporary Lanna Buddhists, particularly in the dimensions of belief, religious practices, and the transmission of local culture. According to historical evidence, Kruba Srivichai, also known as Kruba Chao Srivichai, was a revered saintly monk of Lanna, widely respected by Buddhists in Northern Thailand. The faith in him has profoundly influenced the way of life, beliefs, and religious practices of the Lanna people. The study employed document analysis, interviews with knowledgeable individuals, and observation of community religious practices. The findings reveal that the faith in Kruba Srivichai influences contemporary Lanna Buddhists in five key aspects: 1.The preservation and transmission of Lanna Buddhist traditions and culture. 2.The strengthening of community cohesion through religious activities. 3.The promotion of moral and ethical development in society. 4.The cultivation of cultural identity and pride in Lanna heritage. 5.The adaptation and continuation of faith in the digital era. These five aspects demonstrate that faith in Kruba Srivichai is not merely a matter of personal belief but also serves as a vital driving force in preserving and developing the cultural identity of Lanna society in the present day.

Keywords: Kruba Srivichai, faith, Buddhists, Lanna, Buddhist culture

บทนำ

ล้านนาเป็นอาณาจักรที่มีประวัติศาสตร์อันยาวนานและมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่โดดเด่น โดยเฉพาะในด้านพุทธศาสนาที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมจิตใจและวิถีชีวิตของผู้คน ในบรรดาบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพุทธศาสนาในล้านนา ครูบาศรีวิชัย หรือที่ชาวล้านนาเรียกกันด้วยความเคารพว่า "ครูบาเจ้าศรีวิชัย" นับเป็นหนึ่งในบุคคลที่ได้รับการเคารพสักการะมากที่สุด

พระครูบาศรีวิชัย คือ พระสงฆ์ที่มีชื่อเสียงที่สุดรูปหนึ่งของล้านนา มีบทบาทและความสำคัญในฐานะผู้นำชุมชนและศูนย์รวมของความเชื่อความศรัทธา ที่มาจากวัตรปฏิบัติและแนวทางการบำเพ็ญเพียรที่เคร่งครัด น่าเลื่อมใส การสร้างวัดเป็นการสืบทอดอายุพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน เพราะวิถีชีวิตของชาวล้านนามีพระพุทธศาสนาเป็นแกนกลาง (พระวิฑูรย์ อตถกามา และ กาญจนพงศ์ สุวรรณ, 2567: 117) ครูบาศรีวิชัยยังถือเป็นพระอริยสงฆ์ชาวล้านนาที่มีชีวิตอยู่ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 19-20 (พ.ศ. 2401-2481) ท่านได้อุทิศชีวิตเพื่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและการพัฒนาสังคม ผ่านการสร้างสรรคผลงานด้านศิลปกรรม การศึกษา และการพัฒนาชุมชน ความศรัทธาที่ชาวล้านนามีต่อครูบาศรีวิชัยไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในสมัยที่ท่านยังมีชีวิตอยู่เท่านั้น แต่ยังคงสืบทอดและขยายวงกว้างมาจนถึงปัจจุบัน

ในปัจจุบัน สังคมไทยและโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การศึกษาอิทธิพลของความศรัทธาครูบาศรีวิชัยต่อพุทธศาสนิกชนในล้านนาจึงมีความสำคัญในการทำความเข้าใจถึงบทบาทของความเชื่อทางศาสนาในการรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และการพัฒนาสังคมในยุคปัจจุบัน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และทำความเข้าใจอิทธิพลของความศรัทธาครูบาศรีวิชัยที่มีต่อพุทธศาสนิกชนในภูมิภาคล้านนา โดยเน้นการศึกษาในมิติต่างๆ ที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบของความศรัทธานี้ต่อวิถีชีวิต ความเชื่อ และการปฏิบัติทางศาสนาของชุมชน ตลอดจนการสืบทอดและพัฒนาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมล้านนาในสังคมร่วมสมัย

องค์ประกอบของอิทธิพลความศรัทธาครูบาศรีวิชัยต่อพุทธศาสนิกชนในล้านนา

การรับรู้และความเข้าใจต่อเรื่องราวเกี่ยวกับครูบาศรีวิชัยของคนในปัจจุบัน ที่เกิดขึ้นจากกระแสการผลิตซ้ำและสร้างภาพลักษณ์ครูบาศรีวิชัยตั้งแต่ทศวรรษ 2470 และ ถูกตอกย้ำด้วยกระแสล้านนานิยมในทศวรรษ 2530 ทำให้ครูบาศรีวิชัยกลายเป็นการรับรู้และความเข้าใจหลักในฐานะบุคคลสำคัญของท้องถิ่น เกจิสำคัญรูปหนึ่งของพุทธศาสนาไทย และ กลายเป็นต้นแบบและความหมายของคำว่า “ครูบา” ความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้กลุ่มพระสงฆ์กลุ่มหนึ่งในภาคเหนือพยายามเชื่อมโยงตนเองกับภาพลักษณ์ของครูบาศรีวิชัย (ณัฐพงศ์ ดวงแก้ว, 2559: 1) ด้วยเหตุนี้ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้ครูบาศรีวิชัยกลายเป็นสัญลักษณ์และอัตลักษณ์ให้พุทธศาสนิกชนในล้านนาโดยเกิดอิทธิพลขึ้น 5 ด้าน ดังนี้

1. อิทธิพลด้านการรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีพุทธศาสนาล้านนา

การสืบทอดวัฒนธรรมเป็นกระบวนการสืบสานผ่านวิถีชีวิตของชุมชนและสังคม

ที่แสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น การแสดงออกในรูปแบบของการดำรงชีวิต ขนบธรรมเนียม ประเพณีและความเชื่อ ซึ่งถือว่าเป็นมรดกของชุมชน และสังคมที่สั่งสมมาอย่างยาวนาน ซึ่งต้องมีการอนุรักษ์และสืบทอดทางวัฒนธรรมให้ดำรงอยู่ต่อไปการสืบทอดทางวัฒนธรรม (cultural inheritance) เป็นกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาของมนุษย์เพื่อที่จะรักษาอัตลักษณ์ของแบบแผนของความคิด ความเชื่อ วิถีทาง และแนวปฏิบัติของตนเองไว้โดยอาศัยกระบวนการในการ สืบทอดทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นการไหลเวียนอย่างต่อเนื่องกันไปอย่างไม่รู้จบ

(วุฒิชูรณ สุนทรกิจจารักษ์ และ ธนิศร ยืนยง, 2565: 126) ประชาชนในชุมชนมีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามด้วยการเสริมจุดแข็งเช่น การรักษาประเพณีที่ปฏิบัติ สืบทอดกันมา และเสริมจุดอ่อนให้แข็งแรงเพื่อสร้างความเข้มแข็งทั้งทางร่างกายและจิตใจของประชาชน โดยมีอัตลักษณ์ที่เป็นลักษณะเฉพาะของชุมชนใดชุมชนหนึ่งจึงทำให้สิ่งนั้นเป็นที่รู้จักหรือจำได้ ซึ่งแต่ละสังคมจะมีอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเอง ดังเช่นชุมชนชาวพุทธล้านนา (พระปลัดบุญช่วย วิฑูรจิตโต และคณะ, 2566: 83)

ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาและสืบทอด วัฒนธรรมประเพณีพุทธศาสนาล้านนาให้คงอยู่ในสังคมปัจจุบัน อิทธิพลนี้ปรากฏชัดเจนผ่าน กิจกรรมทางศาสนาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสักการะครูบาศรีวิชัย ได้แก่ การจัดงานประเพณี แห่องค์พระธาตุ การทำบุญตักบาตร และพิธีกรรมทางศาสนาที่สะท้อนถึงความเชื่อและวิถีปฏิบัติแบบล้านนา

การสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีนี้ไม่เพียงแต่เกิดขึ้นในระดับวัด หรือสถาบันทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังขยายไปสู่ระดับครัวเรือนและชุมชน ผ่านการถ่ายทอดเรื่องราวเกี่ยวกับ คุณงามความดีของครูบาศรีวิชัยจากรุ่นสู่รุ่น การปฏิบัติตามศาสนกิจตามแบบอย่างของท่าน และการเยี่ยมชมสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่เกี่ยวข้องกับท่าน เช่น วัดพระธาตุดอยสุเทพ ซึ่งเป็นสถานที่ที่ ครูบาศรีวิชัยได้บูรณะและพัฒนา

นอกจากนี้ ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยยังส่งผลต่อการอนุรักษ์ศิลปกรรมและ สถาปัตยกรรมล้านนา โดยเฉพาะงานช่างที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและบูรณะวัดวาอาราม ซึ่งเป็น ผลงานที่ครูบาศรีวิชัยได้สร้างไว้เป็นแบบอย่าง การสืบทอดฝีมือและความรู้ด้านงานช่างเหล่านี้ จึงเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาเอกลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาผ่านความศรัทธาต่อท่าน

อิทธิพลด้านการรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีพุทธศาสนาล้านนาคือ การรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีพุทธศาสนาล้านนา คือการสืบทอดวัฒนธรรมเป็น กระบวนการอันต่อเนื่องที่ชุมชนใช้ในการรักษาและถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม

ประเพณี และความเชื่อจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้อัตลักษณ์ของชุมชนคงอยู่และดำรงอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของสังคมล้านนา ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยได้กลายเป็นกลไกสำคัญในการรักษาและสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีพุทธศาสนาล้านนา ผ่านกิจกรรมทางศาสนาต่างๆ เช่น การจัดงานประเพณีแห่องค์พระธาตุ การทำบุญตักบาตร และพิธีกรรมทางศาสนา การสืบทอดนี้เกิดขึ้นทั้งในระดับสถาบันทางศาสนา ครั้วเรือน และชุมชน ผ่านการเล่าเรื่องราวคุณงามความดีของท่าน การปฏิบัติศาสนกิจตามแบบอย่าง การเยี่ยมขมสสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ รวมถึงการอนุรักษ์ศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมล้านนา โดยเฉพาะงานช่างที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและบูรณะวัดวาอาราม ซึ่งล้วนสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของความศรัทธาในการรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนล้านนาให้คงอยู่ในสังคมปัจจุบัน

2.อิทธิพลด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนผ่านกิจกรรมทางศาสนา

อิทธิพลของความศรัทธาครูบาศรีวิชัยได้สร้างพลังสำคัญในการรวมตัวของชุมชนผ่านกิจกรรมทางศาสนาต่างๆ กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นการแสดงความเคารพต่อครูบาศรีวิชัย แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความสามัคคีและความร่วมมือในชุมชน

กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนแบบพึ่งพาตนเองเป็นกระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีการรวมตัวกัน วิเคราะห์ วิจัยปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนของตนเอง เพื่อนร่วมกันแสวงหาทางเลือก หรือทางออกของปัญหา การรวมตัวกันของสมาชิกในชุมชน กลุ่มองค์กรประชาชนให้ก่อเกิดพลังในการดำเนินกิจกรรมในชุมชน โดยประชาชนในชุมชนผ่านการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ การพัฒนาความคิดจิตสำนึก และความตระหนักรู้ของผู้นำชุมชน สมาชิกในชุมชนให้สามารถคิด ปฏิบัติตัดสินใจอย่างเป็นอิสระที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองในการจัดการตนเองให้มีสภาพที่ดีขึ้น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม ให้ชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนโดยกระบวนการแบบพึ่งพาตนเอง (กัมพล เพ็ชรล้อมทอง และคณะ, 2564: 354)

การจัดงานประเพณีและพิธีกรรมที่เกี่ยวข้องกับครูบาศรีวิชัย เช่น งานเทศกาลครูบาศรีวิชัย การแห่พระบรมสารีริกธาตุ และการทำบุญรวมหมู่ ได้กลายเป็นโอกาสสำคัญที่ชุมชนจะมารวมตัวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการจัดงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างเครือข่ายทางสังคม กิจกรรมเหล่านี้ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกช่วงวัย ตั้งแต่เด็กไปจนถึงผู้สูงอายุ

ยิ่งไปกว่านั้น ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยยังเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนต่างๆ เช่น การสร้างโรงเรียน โรงพยาบาล ถนนสาย และสาธารณูปโภค

ต่างๆ ตามแบบอย่างของครูบาศรีวิชัยที่ได้อุทิศตนเพื่อสาธารณประโยชน์ การดำเนินโครงการเหล่านี้มักได้รับการสนับสนุนจากศรัทธาของประชาชนที่มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของการทำดีตามแบบอย่างของท่าน

อิทธิพลด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนผ่านกิจกรรมทางศาสนา คือ การสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนผ่านกิจกรรมทางศาสนา คือ ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยได้กลายเป็นพลังสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน โดยทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการรวมตัวของสมาชิกชุมชนผ่านกิจกรรมทางศาสนาและพิธีกรรมต่างๆ เช่น งานเทศกาลครูบาศรีวิชัย การแห่พระบรมสารีริกธาตุ และการทำบุญรวมหมู่ ซึ่งเป็นโอกาสที่ประชาชนในทุกช่วงวัยได้มารวมตัวกัน ร่วมแรงร่วมใจในการจัดงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และสร้างเครือข่ายทางสังคม กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่แสดงความเคารพต่อท่านเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความสามัคคีในชุมชน นอกจากนี้ ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยยังเป็นแรงบันดาลใจในการดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนต่างๆ เช่น การสร้างโรงเรียน โรงพยาบาล ถนนสาย และสาธารณูปโภคต่างๆ ตามแบบอย่างการอุทิศตนเพื่อสาธารณประโยชน์ของท่าน ซึ่งโครงการเหล่านี้ได้รับการสนับสนุนจากศรัทธาของประชาชนที่มีความเชื่อมั่นในคุณค่าของการทำดี ส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนาชุมชนแบบพึ่งพาตนเองที่มีการวิเคราะห์ปัญหา แสวงหาทางออก และพัฒนาจิตสำนึกของสมาชิกชุมชนให้สามารถตัดสินใจและจัดการตนเองได้อย่างเป็นอิสระ

3.อิทธิพลด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสังคม

ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของพุทธศาสนิกชนในล้านนา แบบอย่างชีวิตและการปฏิบัติของครูบาศรีวิชัยได้กลายเป็นแนวทางสำคัญในการนำชีวิตของผู้คน โดยเฉพาะในด้านการเสียสละเพื่อส่วนรวม การมีจิตเมตตากรุณา และการมุ่งมั่นในการทำความดี

การศึกษาและการปฏิบัติตามหลักคำสอนที่ครูบาศรีวิชัยได้ถ่ายทอดไว้ ได้ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของผู้คนในชุมชน หลักการใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย การให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง และการยึดมั่นในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา ได้กลายเป็นค่านิยมที่ชุมชนยึดถือและปฏิบัติ

นอกจากนี้ ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยยังส่งเสริมการพัฒนาจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของครูบาศรีวิชัยที่มีความกลมกลืนกับธรรมชาติ การปลูกป่า การอนุรักษ์แหล่งน้ำ และการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ได้กลายเป็นกิจกรรมที่ชุมชนให้ความสำคัญและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

คุณธรรมจริยธรรม เป็นสิ่งตั้งงามที่สังคมยอมรับซึ่งเกิดจากส่วนรวมและการศึกษา การปฏิบัติการกระทำจนเกิดเป็นลักษณะนิสัย และเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งควบคุมความประพฤติของบุคคลที่แสดงออกเพื่อสนองในสิ่งที่ปรารถนาซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาตนให้มีความสมบูรณ์แบบทั้งทางกาย วาจา ใจโดยแนวคิดสังคมวิทยาเป็นแนวคิดที่เน้นการศึกษากระบวนการปฏิสังสรรค์และแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในกลุ่มองค์กรและสังคม (สุทิน พานิชย์. 2564: 61) ผลกระทบจากการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนี้ยังขยายไปสู่การสร้างสังคมที่มีความเข้าใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การลดความขัดแย้งในชุมชน และการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ซึ่งเป็นค่านิยมหลักที่ครูบาศรีวิชัยได้แสดงให้เห็นผ่านการปฏิบัติในชีวิตจริง

อิทธิพลด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสังคมคือ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสังคม คือความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของพุทธศาสนิกชนในล้านนา โดยแบบอย่างชีวิตและการปฏิบัติของท่านได้กลายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของผู้คน ทั้งในด้านการเสียสละเพื่อส่วนรวม การมีจิตเมตตากรุณา และการมุ่งมั่นในการทำความดี การศึกษาและปฏิบัติตามหลักคำสอนของครูบาศรีวิชัยส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของชุมชน โดยหลักการใช้ชีวิตแบบเรียบง่าย การให้ความสำคัญกับการศึกษาและการพัฒนาตนเอง และการยึดมั่นในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาได้กลายเป็นค่านิยมที่ชุมชนยึดถือปฏิบัติ นอกจากนี้ ความศรัทธาต่อท่านยังส่งเสริมการพัฒนาจิตสำนึกด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับวิถีชีวิตของครูบาศรีวิชัยที่กลมกลืนกับธรรมชาติ ทำให้การปลูกป่า การอนุรักษ์แหล่งน้ำ และการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดกลายเป็นกิจกรรมที่ชุมชนดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผลกระทบจากการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมนี้ยังขยายไปสู่การสร้างสังคมที่มีความเข้าใจและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน การลดความขัดแย้งในชุมชน และการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ซึ่งล้วนเป็นค่านิยมหลักที่ครูบาศรีวิชัยได้แสดงให้เห็นผ่านการปฏิบัติในชีวิตจริง ส่งผลให้เกิดกระบวนการพัฒนาตนให้มีความสมบูรณ์แบบทั้งทางกาย วาจา และใจ ตามแนวคิดทางสังคมวิทยาที่เน้นการศึกษากระบวนการปฏิสังสรรค์และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ในสังคม

4.อิทธิพลด้านการสร้างเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมล้านนา

คติชนประเพณีภาษิตของชาวล้านนั้ได้รับอิทธิพลมาจากความเชื่อความศรัทธาและความผูกพันที่ชาวล้านนามีต่อพระพุทธศาสนา โดยคำสอนทางพระพุทธศาสนาได้ฝังรากลึกลงสู่จิตใจของชาวล้านนาอย่างแนบแน่น หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาได้สะท้อน

ภาพให้เห็นจากภาษิตคำสอนที่ชาวล้านน่ายึดถือและปฏิบัติตามอย่างเหนียวแน่น ภาษิตของชาวล้านนาที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต(เบญจภักค์ เจริญมหาวิทย์. 2565: 27) ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยได้เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาวล้านนา ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในมรดกทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ของตนเอง บุคลิกภาพและผลงานของครูบาศรีวิชัยได้กลายเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นล้านนาที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นและแตกต่างจากภูมิภาคอื่นๆ

การเล่าขานเรื่องราวชีวิตประวัติของครูบาศรีวิชัย การสืบค้นและการศึกษาเกี่ยวกับผลงานของท่าน ได้กระตุ้นให้ชาวล้านนารุ่นใหม่เกิดความสนใจและความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับรากเหง้าทางวัฒนธรรมของตนเอง การศึกษาภาษาล้านนา การเรียนรู้ประเพณีท้องถิ่น และการฝึกฝนทักษะงานฝีมือแบบดั้งเดิม ได้รับความนิยมมากขึ้นในหมู่เยาวชนและประชาชนทั่วไป

ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ล้านนานี้ยังแสดงออกผ่านการจัดงานเทศกาลและกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับครูบาศรีวิชัย การประกวดและการแสดงศิลปะพื้นบ้าน การแต่งกายด้วยผ้าทอพื้นเมือง และการใช้ภาษาล้านนาในการสื่อสาร กิจกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นการเฉลิมฉลองความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัย แต่ยังเป็นการแสดงถึงความมั่นใจและความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาวล้านนา

นอกจากนี้ ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยยังส่งผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในภูมิภาคล้านนา สถานที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับครูบาศรีวิชัยได้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศมาเยี่ยมชม การพัฒนาการท่องเที่ยวนี้ไม่เพียงแต่สร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น แต่ยังเป็นการเผยแพร่เอกลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาสู่สายตาคนทั่วโลก

อิทธิพลด้านการสร้างเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมล้านนาคือ การสร้างเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมล้านนา คือการสร้างเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในวัฒนธรรมล้านนาความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาวล้านนา โดยบุคลิกภาพและผลงานของท่านได้กลายเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นล้านนาที่มีเอกลักษณ์โดดเด่น ทำให้ชาวล้านนาเกิดความภาคภูมิใจในมรดกทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ของตนเอง การเล่าขานเรื่องราวชีวิตประวัติและการศึกษาผลงานของครูบาศรีวิชัยได้กระตุ้นให้ชาวล้านนารุ่นใหม่เกิดความสนใจเรียนรู้เกี่ยวกับรากเหง้าทางวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากความนิยมในการศึกษาภาษาล้านนา การเรียนรู้ประเพณีท้องถิ่น และการฝึกฝนทักษะงานฝีมือแบบดั้งเดิมที่เพิ่มมากขึ้นในหมู่เยาวชน

และประชาชนทั่วไป ความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์นี้ยังแสดงออกผ่านการจัดงานเทศกาลและกิจกรรมทางวัฒนธรรม การประกวดและการแสดงศิลปะพื้นบ้าน การแต่งกายด้วยผ้าทอพื้นเมือง และการใช้ภาษาล้านนาในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับคติชนประเพณีชาติของชาวล้านนาที่ได้รับอิทธิพลจากความเชื่อและความศรัทธาต่อพระพุทธศาสนาอันฝังรากลึกในจิตใจ นอกจากนี้ ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยยังส่งผลต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในภูมิภาคล้านนา โดยสถานที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับท่านได้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งไม่เพียงแต่สร้างรายได้ให้กับชุมชนท้องถิ่น แต่ยังเป็นการเผยแพร่เอกลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาสู่สายตาคนทั่วโลก

5.อิทธิพลด้านการปรับตัวและการสืบทอดความศรัทธาในยุคดิจิทัล

ในยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวและพัฒนารูปแบบการสืบทอดให้สอดคล้องกับยุคสมัย การใช้สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ และแอปพลิเคชันต่างๆ ได้กลายเป็นช่องทางสำคัญในการเผยแพร่เรื่องราวและคำสอนของครูบาศรีวิชัยสู่คนรุ่นใหม่

การปรับตัวของศาสนาพุทธในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน ทำทาย และมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้พุทธศาสนายังคงอยู่และเป็นต้นสำคัญคือผู้คนมีโอกาสนในการเข้าถึง โอกาสนำหลักพุทธธรรมคำสั่งสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าไปใช้ในการดำเนินชีวิตที่ก่อเกิดความสุขสงบ เกิดสันติในโลกยุคโลกาภิวัตน์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสำคัญในการเข้าถึงและเผยแผ่พระพุทธศาสนาได้อย่างกว้างขวางภายใต้บริบทและแนวโน้มของประชากรโลกที่จะใช้ชีวิตในโลกออนไลน์มาใช้เป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมศักยภาพรูปแบบใหม่ๆ ของการเข้าพุทธศาสนา (ปฐมา ภูน้อย, 2566: 1)

การสร้างเนื้อหาดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับครูบาศรีวิชัย เช่น วิดีโอสารคดี พอดแคสต์ เกมส์เชิงศึกษา และการจัดแสดงเสมือนจริง ได้ช่วยให้การเรียนรู้เกี่ยวกับท่านเป็นไปอย่างน่าสนใจและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เยาวชนยุคใหม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับครูบาศรีวิชัยผ่านโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ต ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับท่านไม่จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียนหรือวัดวาอารามเท่านั้น

การจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในรูปแบบออนไลน์ เช่น การถ่ายทอดสดพิธีกรรมทางศาสนา การบรรยายธรรมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และการจัดนิทรรศการออนไลน์ ได้ขยายขอบเขตการเข้าร่วมของผู้คนที่อยู่ห่างไกลหรือไม่สามารถเดินทางมาร่วมงานได้ กิจกรรมเหล่านี้ช่วยรักษาความต่อเนื่องของความศรัทธาและการปฏิบัติทางศาสนา แม้ในสถานการณ์ที่

มีข้อจำกัดทางกายภาพ

ยิ่งไปกว่านั้น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยในการบันทึกและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับครุบาศรีวิชัย การสร้างฐานข้อมูลดิจิทัล การถ่ายภาพและการสแกนสามมิติของสิ่งก่อสร้างและสิ่งของที่เกี่ยวข้องกับท่าน รวมถึงการบันทึกเสียงและภาพของผู้สูงอายุที่มีความรู้เกี่ยวกับท่าน ได้สร้างคลังความรู้ดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงและศึกษาได้ในอนาคต การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลนี้แสดงให้เห็นว่าความศรัทธาต่อครุบาศรีวิชัยไม่ใช่เพียงความเชื่อแบบดั้งเดิมที่หยุดนิ่ง แต่เป็นพลังที่สามารถพัฒนาและเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

อิทธิพลด้านการปรับตัวและการสืบทอดความศรัทธาในยุคดิจิทัลคือ การปรับตัวและการสืบทอดความศรัทธาในยุคดิจิทัล คือในยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน ความศรัทธาต่อครุบาศรีวิชัยได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวและพัฒนา รูปแบบการสืบทอดให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์และแอปพลิเคชันต่างๆ ได้กลายเป็นช่องทางสำคัญในการเผยแพร่เรื่องราวและคำสอนของครุบาศรีวิชัยสู่คนรุ่นใหม่ การสร้างเนื้อหาดิจิทัล เช่น วิดีโอสารคดี พอดแคสต์ เกมส์เชิงศึกษา และการจัดแสดงเสมือนจริงได้ช่วยให้การเรียนรู้เกี่ยวกับท่านเป็นไปอย่างน่าสนใจและเข้าถึงได้ง่ายขึ้น ทำให้เยาวชนยุคใหม่สามารถเข้าถึงข้อมูลผ่านโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ต โดยไม่จำกัดอยู่เพียงในห้องเรียนหรือวัดวาอารามเท่านั้น การจัดกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในรูปแบบออนไลน์ เช่น การถ่ายทอดสดพิธีกรรมทางศาสนา การบรรยายธรรมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และการจัดนิทรรศการออนไลน์ ได้ขยายขอบเขตการเข้าร่วมของผู้คนที่อยู่ห่างไกลหรือไม่สามารถเดินทางมาร่วมงานได้ ช่วยรักษาความต่อเนื่องของความศรัทธาและการปฏิบัติทางศาสนาแม้ในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดทางกายภาพ นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยในการบันทึกและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับครุบาศรีวิชัย ผ่านการสร้างฐานข้อมูลดิจิทัล การถ่ายภาพและการสแกนสามมิติของสิ่งก่อสร้าง รวมถึงการบันทึกเสียงและภาพของผู้สูงอายุที่มีความรู้เกี่ยวกับท่าน ได้สร้างคลังความรู้ดิจิทัลที่เข้าถึงได้ในอนาคต การปรับตัวนี้แสดงให้เห็นว่าความศรัทธาต่อครุบาศรีวิชัยไม่ใช่เพียงความเชื่อแบบดั้งเดิมที่หยุดนิ่ง แต่เป็นพลังที่สามารถพัฒนาและเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

บทสรุป

ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยได้แสดงให้เห็นถึงพลังทางสังคมที่สำคัญในการรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมล้านนาและส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน จากการวิเคราะห์อิทธิพลทั้ง 5 ด้านดังกล่าว พบว่าอิทธิพลของท่านไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในมิติทางศาสนา แต่ครอบคลุมไปถึงการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การสร้างเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจของชาวล้านนา รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

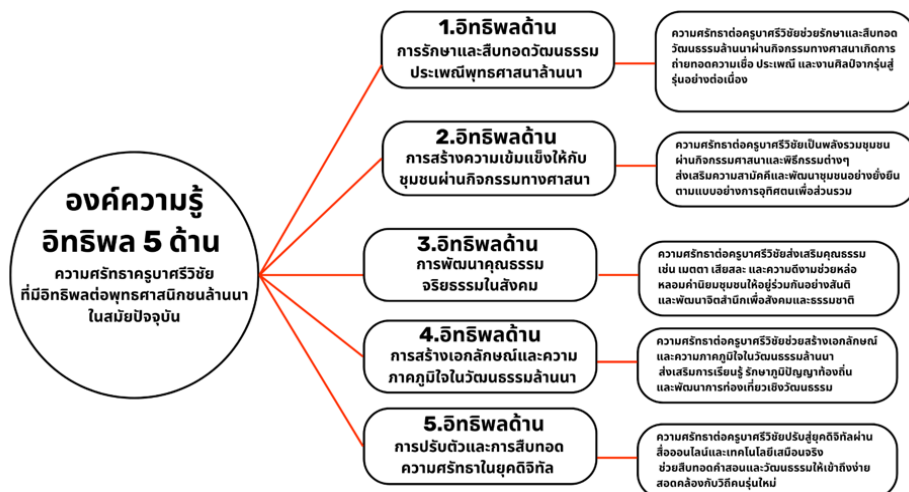
กลไกการทำงานของความศรัทธานี้ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการรวมตัวของสมาชิกชุมชน ผ่านกิจกรรมทางศาสนาและพิธีกรรมต่างๆ ที่ไม่เพียงแต่แสดงความเคารพต่อท่านเท่านั้น แต่ยังเป็นโอกาสในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ สร้างเครือข่ายทางสังคม และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกช่วงวัย การที่แบบอย่างชีวิตของครูบาศรีวิชัยได้กลายเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของผู้คน ส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติของชุมชนในทิศทางที่เป็นบวก ทั้งในด้านการเสียสละเพื่อส่วนรวม การมีจิตเมตตากรุณา และการยึดมั่นในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา

ในด้านการปฏิบัติ ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยควรได้รับการพัฒนาและประยุกต์ใช้ในหลายระดับ สถาบันการศึกษาทุกระดับควรบูรณาการเรื่องราวและคำสอนของท่านเข้าไปในหลักสูตรท้องถิ่น โดยเฉพาะในวิชาสังคมศึกษา ประวัติศาสตร์ และศิลปะ เพื่อให้เยาวชนได้เรียนรู้เกี่ยวกับรากเหง้าทางวัฒนธรรมของตนเอง หน่วยงานราชการในระดับท้องถิ่น เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และจังหวัด ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับครูบาศรีวิชัย เพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชนและเผยแพร่เอกลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาสู่สายตาคนทั่วโลก

วัดและสถาบันทางศาสนาควรมีบทบาทในการพัฒนารูปแบบการเผยแพร่คำสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยการใช้สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีดิจิทัลในการเข้าถึงคนรุ่นใหม่ รวมถึงการสร้างเนื้อหาดิจิทัลที่น่าสนใจและเข้าใจง่าย ชุมชนและครอบครัวควรมีส่วนร่วมในการสืบทอดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับครูบาศรีวิชัยผ่านการเล่าเรื่องราวคุณงามความดีและการปฏิบัติศาสนกิจตามแบบอย่างของท่าน หน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารมวลชนควรสนับสนุนการสร้างฐานข้อมูลดิจิทัลและคลังความรู้ออนไลน์เกี่ยวกับครูบาศรีวิชัยเพื่อการอนุรักษ์และเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรมให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้

การดำเนินการในแนวทางเหล่านี้จะช่วยให้ความศรัทธาต่อครูบาศรีวิชัยสามารถคงอยู่และพัฒนาไปพร้อมกับ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ทำให้เกิดการสร้างสรรค์คุณธรรมระหว่าง การอนุรักษ์ประเพณีและการปรับตัวสู่สังคมสมัยใหม่ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนที่

เข้มแข็ง มีคุณธรรม และภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตนเองอย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 1 สรุปองค์ความรู้ อภิปว 5 ด้าน

บรรณานุกรม

- กัมพล เพ็ชรล้อมทอง, สุรภา เอ็มสกุล, & ธนัสนา โรจนตระกูล. (2564). กระบวนการสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนแบบพึ่งพาตน. *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 6(12), 354-368.
- ณัฐพงศ์ ดวงแก้ว. (2559). การศึกษากระแส “ครูบาคติใหม่” ในภาคเหนือของไทยทศวรรษ 2530-2550. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจศักดิ์ เจริญมหาวิทย์. (2565). คติชนประเพณีทางจิตของชาวล้านนาที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. 5(2), 27-41.
- ปัฐมา ภู่น้อย. (2566). การปรับรูปแบบการเข้าถึงพุทธศาสนา: ความท้าทายของพุทธศาสนาในยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*. 1(3), 1-12.
- พระปลัดบุญช่วย วิฑิตจิตโต, พระครูปลัดกิตติพงษ์ กิตติโสภโณ, & พระนพดล ปภัสสรวิโส.



(2566). การสร้างอัตลักษณ์ของชุมชนชาวพุทธล้านนา. **วารสารสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**. 4(1), 83-94.

พระวัฒนา อุดกกาโม และ กาญจนพงศ์ สุวรรณ. (2567). วิเคราะห์บทบาทการเผยแผ่ธรรมของ ครูบาเจ้าศรีวิชัย. **วารสารชัยภูมิปริทรรศน์**, 7(1), 116-125.

วุฒิสฐกรณ์ สุนทรกิจจารักษ์ และ ธนิศร ยืนยง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสืบทอดวัฒนธรรม การแสดงกลางแจ้งของชาวอีสาน. **วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์**, 9(8), 124-137.

สุทิน พานิชย์. (2564). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนเจนเนอเรชั่นวายตามแนวคิด ทางสังคมวิทยา. **วารสารภาวนาสารปริทัศน์**. 1(1), 61-78.



อิทธิบาท 4กับการเสริมสร้างแรงจูงใจในโรงเรียนพระพุทธศาสนา The Four Iddhipadas and Motivation Enhancement in Buddhist Monastic Schools

พระครูวิจิตรปริยัติการ

Phrakruwijitpariyattikan

วัดพวงคำ ตำบลลี่ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

Wat Phuang Kham, Li Subdistrict, Li District, Lamphun Province

Corresponding Author E-mail: pariyat62@gmail.com

Received: 2025-07-27 Revised: 2025-09-09 Accepted: 2025-09-29

บทคัดย่อ

อิทธิบาท 4 หรือหลักธรรมแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ 1.ฉันทะ (ความพอใจ) 2.วิริยะ (พยายาม) 3.จิตตะ (ฝึกฝน) 4.วิมังสา (พิจารณาเหตุผล) ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นเป็น หลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อเป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย หลักธรรมนี้มีความ สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาแรงจูงใจในการเรียนการสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ซึ่งเป็น สถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบุคลากรทางศาสนาและการพัฒนาปัญญาธรรม การนำอิทธิ บาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูและนักเรียนจะช่วยสร้างความต้องการ ในการเรียนรู้ ความเพียรในการปฏิบัติ ความตั้งใจในการศึกษา และความรอบคอบในการตัดสินใจ บทความนี้วิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในบริบทของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ และการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้อย่างเป็น ระบบจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในด้านแรงจูงใจของทั้งครูและนักเรียน นำไปสู่ ประสิทธิภาพการเรียนการสอนที่สูงขึ้นและการพัฒนาองค์รวมของผู้เรียนตามหลักพุทธศาสนา

คำสำคัญ: อิทธิบาท 4, แรงจูงใจ, โรงเรียนพระปริยัติธรรม, การศึกษาพระพุทธศาสนา



Abstract

The Four Iddhipada or the Four Foundations of Success consist of: 1. Chanda (aspiration/desire), 2. Viriya (effort), 3. Citta (mental application), and 4. Vimamsa (investigation/analysis). These principles, as taught by the Buddha, serve as essential tools for achieving goals. These teachings hold particular significance for developing motivation in teaching and learning within Phra Pariyattidhamma Schools, which are educational institutions focused on producing religious personnel and developing wisdom through Buddhist teachings. The application of the Four Iddhipada in enhancing motivation among teachers and students helps foster the desire to learn, perseverance in practice, dedication to study, and prudence in decision-making. This article analyzes approaches to implementing the Four Iddhipada within the context of Phra Pariyattidhamma Schools, emphasizing the creation of sustainable intrinsic motivation, the development of learning skills, and the establishment of conducive learning environments. The study findings indicate that systematic implementation of the Four Iddhipada principles results in positive changes in motivation among both teachers and students, leading to enhanced teaching and learning effectiveness and holistic development of learners according to Buddhist principles.

Keywords: Four Iddhipada, Motivation, Phra Pariyattidhamma School, Buddhist Education

บทนำ

สถาบันพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติมาโดยตลอด ซึ่งคณะสงฆ์ได้ดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมอันเป็นส่วนเฉพาะของการศึกษาของคณะสงฆ์ควบคู่กันไปกับการศึกษาวิชาสามัญดั่งนั้น เพื่อให้การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้วยดีจากภาครัฐ และสามารถบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์และของชาติได้เป็นอย่างดี (พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม, พ.ศ. 2562)

การศึกษาในสถาบันการศึกษาพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะโรงเรียนพระปริยัติธรรม มีบทบาทสำคัญในการสืบทอดและพัฒนาพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ในสังคมไทย การเรียนการสอนในสถาบันเหล่านี้ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ทางด้านพระธรรมวินัยเท่านั้น แต่ยังต้องพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และปัญญาของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่สามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและเผยแผ่ธรรมให้แก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนพระปริยัติธรรมมีภารกิจสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนสู่ภิกษุสามเณรและเยาวชน ซึ่งมีความหมายทั้งเชิงวัฒนธรรมและจิตวิญญาณ อย่างไรก็ตาม สังคมปัจจุบันเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องปรับปรุงกลยุทธการบริหารให้ทันสมัย (จักรพงษ์ ทิพสุเนิน. 2567: 27) ดังนั้นการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีความสำคัญต่อการสืบทอดพระพุทธศาสนาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม อย่างไรก็ตาม ในยุคปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรมหลายแห่งประสบปัญหาเรื่องแรงจูงใจในการเรียนรู้ของนักเรียนและการปฏิบัติหน้าที่ของครู ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรมหลายแห่งกำลังเผชิญกับความท้าทายในการจูงใจผู้เรียนและผู้สอน ปัญหาที่พบบ่อยได้แก่ การขาดแรงจูงใจในการเรียน การขาดความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ การมีทัศนคติเชิงลบต่อการเรียนพระธรรมวินัย และการขาดความมั่นใจในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาและอาจนำไปสู่การลดลงของจำนวนผู้ที่สนใจศึกษาพระธรรมวินัยในอนาคต

การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องมีแนวทางที่เหมาะสมและสอดคล้องกับหลักการของพระพุทธศาสนา หลักอริยบท 4 หรือฐานแห่งความสำเร็จ 4 ประการ เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ฉันทะ (ความรักพอใจ), วิริยะ (ความเพียร), จิตตะ (ความเอาใจใส่จดจ่อ), และ วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรอง)

การนำหลักอริยบท 4 มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างแรงจูงใจของครูและนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจ เนื่องจากไม่เพียงแต่สอดคล้องกับหลักการของพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังเป็นการนำหลักธรรมที่มีความลุ่มลึกและครอบคลุมมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอีกด้วย

ความหมายและความสำคัญของอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 คือ 1. ฉันทอิทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือฉันทะ) 2. วิริยอิทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือวิริยะ) 3. จิตตอิทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือจิตตะ) 4. วิมังสาอิทธิบาท (ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จคือวิมังสา) (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 35 ข้อ 457: 352) ดังนั้น อิทธิบาท 4 ก็คือ “หลักธรรมแห่งความสำเร็จ” ซึ่งเป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบรรลุเป้าหมาย

อิทธิบาท หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ, คุณเครื่องสำเร็จสมประสงค์, ทางแห่งความสำเร็จมี 4 คือ 1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2. วิริยะ ความพยายามทำสิ่งนั้น 3. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น 4. วิมังสา ความพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น, จำง่าย ๆ ว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝักใฝ่ ใช้ปัญญาสอบสวน (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์, 2559)

อิทธิบาท 4 สรุปได้ว่า หลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ที่ในปัจจุบันแม้เราจะหลงลืมกันไปบ้างว่า คืออะไร แต่ถ้าหากได้ย้อนรำลึกกันบ้างว่า มีอะไร และคืออะไร จะเห็นได้ว่าหลักธรรมอายุ 2 พันกว่าปี นี้ไม่มีคราวใดที่จะเรียกว่าล้าสมัย 1) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำจึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้ 2) วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ 3) จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำเพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้ 4) วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี 4 ข้อ คือ 1) ฉันทะ รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำมิใช่สักว่าทำ พอให้เสร็จๆหรือ เพียงเพราะอย่างไ้รางวัลหรือผลกำไร 2) วิริยะ สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำให้สำเร็จด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดทิ้งก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ 3) จิตตะ ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน จิตจดจ่อจริงจัง) คือ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ 4) วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจสอบหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระพรหมคุณาภรณ์. 2545: 40)

ฉันทะ (ความพอใจ) หมายถึง ความรักความพอใจปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมายหรือแรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดการเคลื่อนไหวเพื่อไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ฉันทะเป็นจุดเริ่มต้นของการกระทำทุกอย่าง หากไม่มีฉันทะ การกระทำใดๆ ก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ ฉันทะ

วิริยะ (พยายาม) หมายถึง ความเพียรพยายาม ความขยันหมั่นเพียร การลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง วิริยะเป็นพลังงานที่ขับเคลื่อนให้ฉันทะที่เกิดขึ้นแล้วสามารถเดินทางไปสู่เป้าหมายได้ หากมีเพียงฉันทะแต่ไม่มีวิริยะ เป้าหมายก็จะเป็นเพียงความฝันที่ไม่อาจเป็นจริงได้

จิตตะ (ฝึกฝน) หมายถึง ฝึกฝนตั้งใจมั่นคง การมีจิตใจที่มุ่งมั่นไปในทิศทางเดียวกัน การไม่ฟุ้งซ่านหรือหวั่นไหว จิตตะเป็นเครื่องควบคุมและนำทางให้วิริยะไปในทิศทางที่ถูกต้อง หากไม่มีจิตตะ ความเพียรอาจกระจัดกระจายไปในหลายทิศทาง ทำให้ไม่บรรลุผลตามที่ต้องการ

วิมังสา (พิจารณาเหตุผล) หมายถึง พิจารณาเหตุผลความรอบคอบในการพิจารณาการใช้ปัญญาไตร่ตรองและวิเคราะห์ การมีสติระลึกรู้ตัวอยู่เสมอ วิมังสาเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้อง โดยการประเมินผลและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงจูงใจสำหรับครู

ครูมีบทบาทความสำคัญต่อสังคมมากมาย จนกระทั่งสังคมยกย่องให้ครูเป็นปูชนียบุคคล เพราะนอกจากครูจะคอยสั่งสอนอบรมวิชาความรู้ต่างๆ แล้วครูจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ต่อสุขทุกข์ของศิษย์ความเจริญก้าวหน้าของศิษย์และคอยปกป้องมิให้ศิษย์กระทำความชั่วต่าง ๆ งานของครูเป็นงานสร้างสรรค์ที่บริสุทธิ์เพราะเป็นการวางรากฐานความรู้ความดีและความสามารถทุก ๆ ด้านแก่ศิษย์เพื่อช่วยให้สามารถดำรงตนเป็นคนดีมีอาชีพเป็นหลักฐาน และเป็นประโยชน์แก่สังคม เพื่อความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความสุขความเจริญของผู้อื่นตลอดชีวิต ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติเพราะครูเป็นทั้งผู้สร้างและกำหนดอนาคตของเยาวชน สังคมและประเทศชาติให้พัฒนาไปในทิศทางที่ต้องการและถูกต้องแต่ความคาดหวังที่หลายฝ่ายหวังไว้กับครูจะสำเร็จได้ก็ต้องขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบความตั้งใจจริง ความเสียสละ ความเอาใจใส่ความอดทน ในการที่จะอบรมสั่งสอนศิษย์ของครูนั่นเอง (พระมหาตุ้ย ขนติธมโม และ พระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทธิวิโส, 2564: 13)

ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดพระธรรมวินัยและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียน การมีแรงจูงใจที่เข้มแข็งจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจสำหรับครูสามารถทำได้ในเชิงประยุกต์อย่างเป็นระบบ

1.ฉันทะ (ความพอใจ) การสร้างความต้องการอันแรงกล้าในการสอนสามารถเริ่มต้นจากการช่วยให้ครูเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของตนเองในฐานะผู้สืบทอดพระพุทธศาสนา การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีปัญญาและคุณธรรม การจัดกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้เห็นผลกระทบเชิงบวกของการสอนต่อนักเรียนและสังคม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครู

การสร้างฉันทะในการสอนยังสามารถทำได้ผ่านการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการสอน การเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ การสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูด้วยกัน และการให้การยอมรับและเห็นคุณค่าในความพยายามของครู นอกจากนี้ การเชื่อมโยงการสอนกับภารกิจส่วนบุคคลของครู เช่น การพัฒนาตนเองทางจิตวิญญาณ การสร้างบุญกุศลผ่านการให้ความรู้ ก็จะช่วยเสริมสร้างฉันทะให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

2.วิริยะ (พยายาม) การสร้างความเพียรพยายามในการสอนต้องเริ่มจากการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับความหมายของความเพียร ความเพียรไม่ใช่การทำงานหนักอย่างไม่มีจุดหมาย แต่เป็นการใช้พลังงานอย่างมีสติและมีทิศทาง การฝึกครูให้รู้จักการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ การแบ่งเป้าหมายใหญ่เป็นเป้าหมายย่อยที่สามารถบรรลุได้ และการสร้างกิจวัตรการสอนที่สม่ำเสมอ

การพัฒนาวิริยะของครูยังสามารถทำได้ผ่านการสร้างระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอน การจัดหาสื่อการสอนและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างครู และการให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับการสอน การสร้างระบบการยกย่องและให้รางวัลกับครูที่มีความเพียรในการสอนก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างวิริยะ

3.จิตตะ (ฝึกฝน) การสร้างความตั้งใจมั่นในการสอนต้องเริ่มจากการช่วยให้ครูมีความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายการสอนและวิธีการบรรลุเป้าหมายนั้น การฝึกสมาธิและการทำจิตใจให้สงบเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาจิตตะ เนื่องจากจิตใจที่สงบและมั่นคงจะสามารถมุ่งความสนใจไปปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

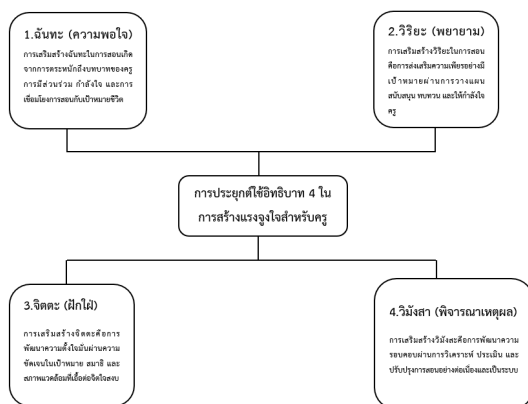
การพัฒนาจิตตะของครูยังสามารถทำได้ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการมีสมาธิ การลดปัจจัยรบกวนในการสอน การจัดตารางการสอนที่เหมาะสม และการสร้างพื้นที่ส่วนตัวให้ครูได้พักผ่อนและปรับจิตใจ การฝึกครูให้รู้จักการจัดการกับอารมณ์และความเครียด การสร้างทักษะการผ่อนคลายและการฟื้นฟูจิตใจ ก็เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้าง

จิตตะให้เข้มแข็ง

4.วิมงสา (พิจารณาเหตุผล) การสร้างความรอบคอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการสอนเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับครู การฝึกครูให้มีทักษะการสังเกต การวิเคราะห์ และการประเมินผลการสอนอย่างเป็นระบบ การสร้างนิสัยในการทบทวนและปรับปรุงวิธีการสอนอย่างสม่ำเสมอ และการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาวิมงสะของครูยังรวมถึงการสร้างความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ การวิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ไข การประเมินความเหมาะสมของวิธีการสอน และการปรับปรุงการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน การฝึกครูให้มีทักษะการวิจัยเบื้องต้นเพื่อศึกษาปัญหาในชั้นเรียนและหาแนวทางแก้ไข ก็เป็นการพัฒนาวิมงสะที่สำคัญ

สรุป การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงจูงใจสำหรับครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพสูง โดยเริ่มจากฉันทิทธิบาท การสร้างความต้องการอันแรงกล้าผ่านการช่วยให้ครูเข้าใจบทบาทสำคัญในการสืบทอดพระพุทธศาสนาและเห็นผลกระทบเชิงบวกต่อนักเรียน วิริยิทธิบาท การเสริมสร้างความเพียรผ่านการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ การพัฒนาทักษะ และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม จิตติทธิบาท การสร้างความตั้งใจมั่นคงด้วยการฝึกสมาธิ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสมาธิ และทักษะการจัดการอารมณ์ และวิมงสิทธิบาท การพัฒนาความรอบคอบในการพิจารณาผ่านทักษะการสังเกต วิเคราะห์ ประเมินผล และการวิจัยเบื้องต้น การบูรณาการหลักธรรมทั้ง 4 องค์ประกอบนี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนและมีคุณภาพให้กับครู ทำให้การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีประสิทธิผลสูงสุดในการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีทั้งปัญญาและคุณธรรม



แผนภาพที่ 1 การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงจูงใจสำหรับครู

การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงจูงใจสำหรับนักเรียน

พระภิกษุสามเณรมีจุดประสงค์ของการบวชเรียนเพื่อพัฒนาตนเอง รองลงมาบวชเพื่อตอบแทนคุณบิดามารดาและบวชเพื่อสืบทอดพระพุทธศาสนาไว้และด้านแรงจูงใจในการบวชเรียนคือการบวชเป็นการฝึกตนให้เป็นคนมีระเบียบวินัย รองลงมาคือ การบวชทำให้มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าทางด้านการศึกษได้ดีกว่า และการบวชทำให้รู้ว่ามีคุณค่าและสามารถพัฒนาได้ (ภาจิต สุวรรณดี. 2560: 118) นักเรียนพระภิกษุสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีความหลากหลายทั้งในด้านภูมิหลัง ความสามารถ และแรงจูงใจในการเรียน การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการสร้างแรงจูงใจสำหรับนักเรียนจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างเหล่านี้และปรับวิธีการให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

1.ฉันทะ (ความพอใจ) การสร้างความต้องการอันแรงกล้าในการเรียนสำหรับนักเรียนสามารถเริ่มต้นจากการช่วยให้นักเรียนเข้าใจและเห็นคุณค่าของการศึกษาพระธรรมวินัย การเชื่อมโยงเนื้อหาการเรียนกับชีวิตประจำวันของนักเรียน การแสดงให้เห็นว่าความรู้ที่ได้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร และการสร้างแรงบันดาลใจผ่านแบบอย่างที่ดีของพระสงฆ์และบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

การสร้างฉันทะในการเรียนยังสามารถทำได้ผ่านการให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการเรียนของตนเอง การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกหัวข้อหรือโครงการที่สนใจ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนานและน่าสนใจ และการใช้วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของนักเรียนที่แตกต่างกัน

2.วิริยะ (พยายาม) การสร้างความเพียรพยายามในการเรียนสำหรับนักเรียนต้องเริ่มจากการสอนให้นักเรียนเข้าใจความหมายแท้จริงของความเพียร ความเพียรไม่ใช่การเรียนหนักจนเหนื่อยล้า แต่เป็นการเรียนอย่างมีสติและมีระเบียบ การสอนให้นักเรียนรู้จักการวางแผนการเรียน การแบ่งเวลาอย่างเหมาะสม และการสร้างนิสัยการเรียนที่ดี

การพัฒนาวิริยะของนักเรียนยังสามารถทำได้ผ่านการสร้างกิจกรรมการเรียนที่ทำท่ายแต่ไม่เกินความสามารถ การให้ข้อมูลป้อนกลับที่สร้างสรรค์และทันเวลา การสร้างระบบการให้รางวัลและการยกย่องที่เหมาะสม และการสร้างบรรยากาศของการแข่งขันที่เป็นมิตรระหว่างนักเรียน การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมให้นักเรียนช่วยเหลือซึ่งกันและกันก็เป็นการสร้างวิริยะที่มีประสิทธิภาพ

3.จิตตะ (ฝึกฝน) การสร้างความตั้งใจมั่นคงในการเรียนสำหรับนักเรียนเป็นเรื่องที่ต้องใช้ความอดทนและความเข้าใจ เนื่องจากนักเรียนในวัยรุ่นมักมีจิตใจที่เปลี่ยนแปลงและไม่มั่นคง การสอนสมาธิและการทำจิตใจให้สงบจึงเป็นสิ่งสำคัญ การฝึกนักเรียนให้รู้จักการนั่ง

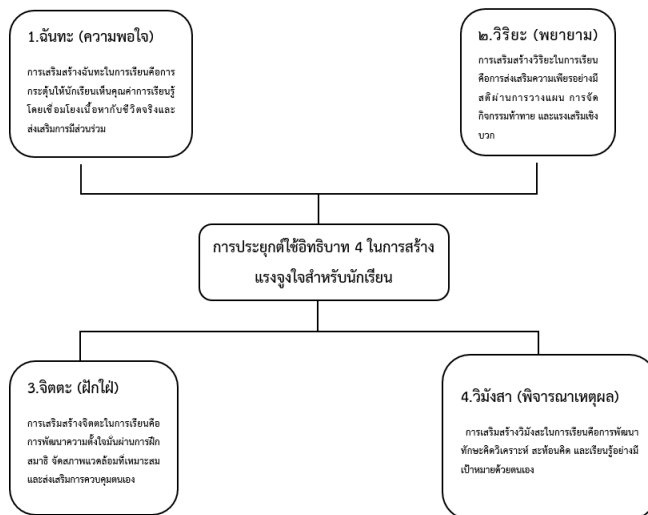
สมาธิ การเดินจงกรม และการทำใจให้สงบเป็นพื้นฐาน

การพัฒนาจิตตะของนักเรียนยังสามารถทำได้ผ่านการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการมีสมาธิ การลดสิ่งรบกวนในห้องเรียน การจัดกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนได้ผ่อนคลายและรีเซ็ตจิตใจ และการสอนให้นักเรียนรู้จักการจัดการกับอารมณ์และความเครียด การสร้างทักษะการควบคุมตนเองและการมีวินัยในตนเองก็เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาจิตตะ

4.วิมัสสา (พิจารณาเหตุผล) การสร้างความรอบคอบในการพิจารณาเกี่ยวกับการเรียนสำหรับนักเรียนเป็นการสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสอนให้นักเรียนรู้จักการตั้งคำถาม การวิเคราะห์ข้อมูล และการประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล การฝึกให้นักเรียนรู้จักการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ของตนเอง

การพัฒนาวิมัสสะของนักเรียนยังรวมถึงการสอนให้รู้จักการวางแผนและการประเมินผลการเรียนของตนเอง การปรับปรุงวิธีการเรียนให้เหมาะสมกับตนเอง และการใช้ข้อผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ การสร้างนิสัยในการศึกษาค้นคว้าและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองก็เป็นการพัฒนาวิมัสสะที่สำคัญ

สรุป การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงจูงใจสำหรับนักเรียนพระภิกษุสามเณรต้องคำนึงถึงความหลากหลายของผู้เรียนและปรับวิธีการให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากฉันทอิทธิบาท การสร้างความต้องการอันแรงกล้าผ่านการช่วยให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการศึกษาพระธรรมวินัย เชื่อมโยงเนื้อหากับชีวิตจริง และสร้างแรงบันดาลใจจากแบบอย่างที่ดี วิริยอิทธิบาท การสร้างความเพียรด้วยการสอนการวางแผนการเรียน การแบ่งเวลาอย่างเหมาะสม และการจัดกิจกรรมที่ท้าทายแต่ไม่เกินความสามารถ จิตตอิทธิบาท การพัฒนาความตั้งใจมั่นคงผ่านการสอนสมาธิ การทำจิตใจให้สงบ และการสร้างทักษะการควบคุมตนเอง และวิมัสสิอิทธิบาท การสร้างความรอบคอบด้วยการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การสะท้อนคิดการเรียนรู้ และการใช้ข้อผิดพลาดเป็นโอกาสเรียนรู้ การบูรณาการหลักธรรมทั้ง 4 องค์ประกอบนี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืนและพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีปัญญาและคุณธรรมครบถ้วน สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในชีวิตและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ



แผนภาพที่ 2 การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงจูงใจสำหรับนักเรียน

บทสรุป

การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการสร้างแรงจูงใจทั้งสำหรับครูและนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นแนวทางที่ส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน โดยเริ่มจาก ฉันทิทธิบาท ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างความต้องการอันแรงกล้า ผ่านการตระหนักในบทบาทและคุณค่าของการศึกษาพระธรรมวินัย การเชื่อมโยงการเรียนการสอนกับชีวิตจริง และการปลุกฝังแรงบันดาลใจจากแบบอย่างที่ดี วิธียิทธิบาท คือการส่งเสริมความเพียรอย่างมีเป้าหมาย ทั้งการวางแผนการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ การจัดสภาพแวดล้อมที่ท้าทายแต่เหมาะสม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการมีระบบสนับสนุนที่สร้างแรงจูงใจ จิตติยิทธิบาท มุ่งเน้นการสร้างความตั้งใจมั่นผ่านการฝึกสมาธิ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อจิตใจที่สงบ มีสมาธิ และการส่งเสริมวินัยในตนเองเพื่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ส่วน วิมิงยิทธิบาท คือการพัฒนาความรอบคอบในการพิจารณา โดยเน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สะท้อนคิด และการประเมินการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับของผู้สอนและผู้เรียน การบูรณาการหลักธรรมทั้ง 4 ด้านนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจที่เข้มแข็งและต่อเนื่อง แต่ยังนำไปสู่การพัฒนาทั้งครูและนักเรียนให้มีปัญญาและคุณธรรม พร้อมทั้งสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิด

ประโยชน์ต่อตนเองและสังคมได้อย่างแท้จริง.

บรรณานุกรม

- จักรพงษ์ ทิพสุณิน. (2567). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมยุคใหม่: การบูรณาการพระพุทธศาสนศึกษากับคุณภาพการศึกษาและเครือข่ายความร่วมมือภาคส่วนต่างๆ. วารสารอนันนิกาย, 4(2), 27-32.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2545). ธรรมบุญชีวิต. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรม ศาสนา.
- พระมหาต๋อย ขนติธมฺโม และ พระสมุห์พุฒิพงษ์ พุทธิวิโส. (2564). บทบาทครูในศตวรรษที่ 21 “ครูผู้สร้างคน”. วารสารภาวนาสารปริทัศน์, 1(3), 13-26.
- พระราชบัญญัติการศึกษาพระปริยัติธรรม พ.ศ. 2562. (16 เมษายน 2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก หน้า 21.
- ภาชิต สุวรรณดี. (2560). แรงจูงใจในการบวชเรียนของพระภิกษุและสามเณรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดนครปฐม. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 8(1), 118-124.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสน์ อารยธรรม-โอศารณา. แหล่งที่มา: <https://tripitaka-online.blogspot.com/2016/08/bd016.html> [8 กันยายน 2568].



หลักพุทธธรรมการดูแลผู้สูงอายุในวิถีใหม่ Buddhist Principles for Elderly Care in the New Normal

พระชาณุณรงค์ อตตทนฺโต

Phra Channarong Attatanto (Saoratnaphrai)

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Lamphun Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: channarong.saoratphrai@gmail.com

Received: 2025-08-05 Revised: 2025-10-01 Accepted: 2025-11-014

บทคัดย่อ

ปัจจุบันสังคมผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้นทุก ๆ ปี การดูแลผู้สูงอายุด้านสุขภาวะมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจิตใจ สังคมไทยกำลังก้าวเข้าสู่ยุคสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ ต้องมีการดูแลสุขภาพทางกาย และการดูแลด้านจิตใจด้วย การใช้ธรรมะและคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งที่เข้าถึงง่าย ในการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทความนี้มุ่งนำเสนอการใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ เพื่อเป็นการใช้หลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพจิตใจผู้สูงอายุโดยอิงหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นการช่วยเหลือทางสุขภาวะทางจิตใจให้ผู้สูงอายุ ด้วยสังคหวัตถุ ๔ คือ ให้ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เป็นการช่วยเหลือทางสุขภาวะทางจิตใจให้ผู้สูงอายุ มีการเตรียมตัวรับมือกับภาวะจิตใจหลังวัยเกษียณ

คำสอนทางพระพุทธศาสนาหรือธรรมะเป็นสิ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจ ช่วยให้เกิดความสงบ และรู้จักความเป็นไปอย่างมีสติ ช่วยให้ผู้สูงอายุดำเนินชีวิตตามแนววิถีใหม่อย่างมีความสุข และยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์และจิตใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถดำเนินชีวิตในวิถีใหม่ได้อย่างมีความสุขและมีสติตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม, การดูแลผู้สูงอายุ, วิถีใหม่

Abstract

The number of elderly people in Thai society is increasing annually, making their well-being of paramount importance, particularly concerning their mental health. As Thai society enters a complete aging era, both physical and mental care are crucial. The use of Dhamma and Buddhist teachings provides an accessible and effective approach to promoting the psychological well-being of the elderly.

This article aims to present the application of the Sangahavatthu 4 principles namely, Dana (giving), Piyavaca (kind speech), Atthacariya (beneficial conduct), and Samanattata (impartiality) as a way to provide mental and spiritual support to the elderly. These principles are intended to help them prepare for and cope with the emotional state that often accompanies life after retirement.

Ultimately, Buddhist teachings and Dhamma serve as a powerful anchor for the mind, helping to foster peace and mindful awareness. This enables the elderly to accept emotional and mental changes effectively and live a new way of life with happiness and mindfulness, in line with the Buddhist principles.

Keywords: Buddhist Principles, Elderly Care, New Way of Life

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากคำนิยามเราเข้าใจว่า ‘สังคมสูงวัย’ คือ สังคมที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป ได้เพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่สัดส่วนของอัตราการเกิด และจำนวนประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง ประเทศต่างๆ รอบข้างเราได้มีปัญหาระบบนี้แล้ว เช่น ที่สิงคโปร์ มีสัดส่วนของผู้สูงอายุใกล้เคียงกับไทย และเป็นสังคมผู้สูงอายุ เกาหลีใต้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์แล้ว ญี่ปุ่นมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากที่สุดในโลก และเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุระดับสูงสุด ดังนั้นสำหรับประเทศเราเอง ก็กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในเร็วๆ นี้ เช่นกัน โดยมีประชากรที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปร้อยละ ๑๐ หรือมากกว่า ๗ ล้านคนแล้ว และมีการคาดการณ์ไว้ว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ ๒๐-๓๐ เปอร์เซนต์ แสดงว่าประชากร ทุกๆ ๑๐๐ คน เราจะพบจำนวนผู้สูงอายุ ๓๐ คน ซึ่งน่าจะตามมาด้วยปัญหาสุขภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม ความจริงแล้วคนส่วนใหญ่ในสังคมยังเข้าใจว่า การรับมือกับเรื่องนี้กลับเป็นเพียงการจัดการกับเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ ทำให้การแก้ปัญหาหลักมักจำกัดอยู่เพียงแต่กลุ่มๆ เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพคนชรา การจัดสวัสดิการต่างๆ แต่กลับไม่ได้เชื่อมโยงเข้ากับการเตรียมการตั้งแต่ยังอยู่ในวัยทำงาน จึงเป็นสถานการณ์ ที่เราจำเป็นต้องกลับมาสนใจจริงๆ เกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุในประเทศของเรา รวมทั้งการส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของชาติด้วย ลักษณะของสังคมผู้สูงอายุจากข้อมูลของ United Nations World Population Ageing กล่าวว่า ประชากรที่อยู่ในวัยพึ่งพิง ที่ไม่สามารถใช้แรงงานตนเองเพื่อสร้างรายได้เลี้ยงตัว ซึ่งก็คือเด็กและผู้สูงอายุ มีจำนวนมากกว่าประชากรในวัยแรงงานไปเรียบร้อยแล้ว ซึ่งแบ่งได้ ๒ ลักษณะ คือ

สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) จะเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน และมีอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน อัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ ๗ ขึ้นไป

สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (Aged Society) จะเป็นสังคมที่มีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน และมีอัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ ๒๐ ขึ้นไป หรือมีประชากรอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปที่อยู่จริงในพื้นที่ต่อประชากรทุกช่วงอายุในพื้นที่เดียวกัน อัตราเท่ากับหรือมากกว่าร้อยละ ๑๔ ขึ้นไป

จึงเป็นเหตุผลที่คนไทยอย่างเราจะต้องตระหนักและรับรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์นี้ เนื่องจากสังคมไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในปี ๒๕๖๘ หรืออีกไม่ถึง ๑๐ ปีข้างหน้าแล้ว ตามสถิติต่างๆ จะเป็นไปได้ที่เราคนไทยจะต้องเตรียมการรับมือในสถานการณ์ดังต่อไปนี้

เร่งด่วน

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญจากการก้าวเข้าสู่ สังคมผู้สูงอายุ โดยสมบูรณ์ ซึ่งคาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ จากข้อมูลของกรมกิจการผู้สูงอายุ พบว่าสัดส่วนของผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่จำนวนประชากรในวัยทำงานลดลงอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์นี้ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อเรื่องสุขภาพกายเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง อย่างไรก็ตาม การรับมือกับปัญหานี้ยังคงจำกัดอยู่เพียงแค่การให้สวัสดิการหรือการดูแลด้านสุขภาพ ทำให้ขาดการเตรียมพร้อมที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงกับการใช้ชีวิตตั้งแต่วัยทำงาน ซึ่งเป็นช่องว่างสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง

ในฐานะที่พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาสำคัญของประเทศไทยจึงมีแนวคิดที่จะใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนานำมาใช้ในการดูแลและสุขภาวะด้านจิตให้ผู้สูงอายุควบคู่กับการดูแลทางด้านร่างกายจึงเป็นที่มาของการใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการดูแลผู้สูงอายุในวิถีใหม่

สังคหวัตถุ ๔ คือหลักธรรมที่ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างความเป็นปึกแผ่นในหมู่คณะ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้สรุปไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ว่าหลักธรรมนี้เป็นเสมือนหลักการสงเคราะห์ที่ช่วยให้ผู้คนอยู่ร่วมกันได้อย่างกลมกลืน

หลักธรรม ๔ ประการประกอบด้วย

ทาน: คือการให้และเสียสละสิ่งของหรือความรู้ เพื่อช่วยเหลือและแบ่งปันแก่ผู้อื่น

ปิยวาจา: คือการพูดจาไพเราะ อ่อนหวาน และเป็นประโยชน์ เพื่อสร้างมิตรและมิตรภาพ

อัตถจริยา: คือการประพฤติตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือผู้อื่นหรือการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

สมานัตตา: คือการวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมกับสถานการณ์

หลักธรรมเหล่านี้จึงเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความสามัคคีและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม

จากปัญหาที่กล่าวมาพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาหลักของประเทศไทยมีหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เช่น “สังคหวัตถุ ๔” ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาวะด้านจิตใจของผู้สูงอายุ ซึ่งหลักธรรมนี้มุ่งเน้นการเกื้อกูลกันในสังคม สามารถเข้ามาเป็น

แนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านจิตใจของผู้สูงอายุได้ ความสำคัญการใช้หลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพจิตใจผู้สูงอายุโดยอิงหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นการช่วยเหลือทางสุขภาวะทางจิตใจให้ผู้สูงอายุ ด้วยสังคัตถ์ ๔ คือ ให้ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา เป็นการช่วยเหลือทางสุขภาวะทางจิตใจให้ผู้สูงอายุ มีการเตรียมตัวรับมือกับภาวะจิตใจหลังวัยเกษียณอย่างมีสติและมีความสุขในยุควิถีใหม่

เศรษฐกิจและสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน

เมื่อปัญหาโดยรวมคือคนไทยส่วนใหญ่ยังคงแก่ลงแต่มีเงินไม่เพียงพอในการเกษียณและใช้จ่ายในช่วงบั้นปลายชีวิต นอกจากเศรษฐกิจจะไม่โตแล้ว ปัญหาแรงงานก็จะยิ่งหนักขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเวลาผ่านไป มีการประเมินไว้ว่าครอบครัวที่มีแต่ผู้สูงอายุต้องประหยัดจะมีการใช้จ่ายที่ต่ำกว่าปกติประมาณ ๓๐% ซึ่งจะทำให้กำลังซื้อในอนาคตหดหายเป็นอย่างมาก การลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทยก็จะยิ่งยากขึ้นและนี่คือเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ตัวเลขการลงทุนต่างประเทศ Outward FDI ของบริษัทยักษ์ใหญ่เมืองไทยสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วย โดยเฉพาะในประเทศ ASEAN ทำจุดสูงสุดในปี ๒๐๑๖ ประมาณ ๒๐๐,๐๐๐ ล้านบาท แต่อย่างไรก็ตาม ในความสิ้นหวังก็ยังคงพอมีความหวังอยู่บ้างถ้าไทยเริ่มต้นแก้ไขปัญหาเหล่านี้อย่างจริงจังทั้งด้านการผลิตและสังคม เช่น

ผลกระทบด้านการผลิต

เมื่อโครงสร้างของประชากรเปลี่ยนไปมีสัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้นขณะที่มีวัยทำงานเท่าเดิมหรือลดลงจะมีผลกระทบโดยตรงต่อแน่นอน อาจส่งผลทำให้ค่าแรงสูงขึ้นได้หรือเกิดการขาดแคลนแรงงาน จึงเริ่มมีการแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานโดยใช้เครื่องมือเครื่องจักรหรือนำเทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานคน หรือการนำเข้าแรงงานต่างด้าวมากขึ้น

ทางด้านการลงทุนและการออม เมื่อวัยสูงอายุหรือวัยเกษียณขาดรายได้หรือมีรายได้น้อยลงทำให้มีการออมลดลง ในขณะที่วัยทำงานต้องรับภาระมากขึ้นทำให้มีการใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจึงส่งผลให้มีเงินออมน้อยลงและ เงินลงทุนลดลง สำหรับภาครัฐบาลจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่ายทางด้านสวัสดิการมากขึ้นเพื่อบริการสังคม ทางด้านสุขภาพแก่ผู้สูงอายุ ทำให้การลงทุนและการออมของประเทศลดลงด้วย

ทางด้านผลผลิตหรือรายได้ประชาชาติ สัดส่วนผู้สูงอายุมากขึ้น ทำให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ หรือ GNP รายได้ประชาชาติน้อยลง และรายได้เฉลี่ยต่อบุคคลลดลง รวมถึงคุณภาพการผลิตลดลง

ทางด้านการคลัง เมื่องบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้น ภาครัฐจำเป็นต้องเพิ่มค่าใช้จ่าย

ทางด้านสาธารณสุข การแพทย์ บริการสังคมแก่ผู้สูงอายุมากขึ้นและต้องเพิ่มงบประมาณรายจ่ายเพื่อสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ยากไร้และการเก็บภาษีรายได้น้อยลงเนื่องจากมีวัยผู้สูงอายุซึ่งไม่มีรายได้มีส่วนที่มากขึ้น

ผลกระทบทางด้านสังคม

การที่มีสัดส่วนผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องทำงานมากขึ้นและต้องรับภาระดูแลผู้สูงอายุในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น บางครั้งอาจทำให้ผู้สูงอายุขาดความอบอุ่นหรืออาจถูกทอดทิ้งได้

ปัญหาทางด้านสภาพจิตใจ เมื่อไม่ได้ทำงานทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกเหงา ไม่ภาคภูมิใจเหมือนเป็นภาระกับลูกหลาน อาจรู้สึกน้อยใจ ซึมเศร้า จึงจำเป็นต้องมีคนดูแลเอาใจใส่้วยเกียณกันมากขึ้น

ปัญหาสุขภาพร่างกาย ทำให้ผู้สูงอายุมีความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก หากไม่มีการวางแผนสะสมเงินออมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในวัยชราจึงจำเป็นต้องเตรียมสะสมเงินออมหรือวางแผนการลงทุนเพื่อจะได้มีรายได้หรือเงินสะสมไว้ใช้ในช่วงที่สูงอายุหรือสามารถนำเงินออมที่สะสมไว้มาใช้ในช่วงบั้นปลายชีวิตได้

ปัจจุบันงานในไทยส่วนใหญ่จะเป็นงานที่ต้องการใช้แรงงานเยอะทำให้เป็นปัญหาต่อผู้สูงอายุ เพราะสุขภาพจะไม่ค่อยดีทำงานหนักๆ ก็ไม่ได้แล้ว ถ้าไทยเปลี่ยนไปมุ่งเน้นงานที่เป็น Service มากขึ้น แทนที่งานแบบโรงงานหรือเกษตรกรรม ก็อาจจะทำให้ผู้สูงอายุเหล่านี้สามารถกลับมาเข้าสู่ระบบแรงงานและช่วยแก้ปัญหาเรื่องการเกษียณ เช่น SE-ED บิ๊ก มีโครงการจ้างผู้สูงอายุมาทำงานในร้านหนังสือ ปรับปรุงกฎเกณฑ์และนโยบายแรงงานต่างชาติให้ชัดเจนเพื่อจูงใจให้แรงงานต่างชาติเข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น ส่วนในเรื่องหนี้สาธารณะของไทยถือว่าไม่สูง มักจะอยู่ที่ประมาณ ๔๒% ของ GDP และถ้าไม่เอาหนี้ของหน่วยงานราชการมารวมก็จะลดเหลือแค่ ๓๑% ของ GDP ซึ่งถือว่าเป็นหนึ่งในประเทศที่หนี้ต่ำที่สุดใน Asia หากรัฐบาลยังสามารถใช้การลงทุนภาครัฐเพื่อสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานทั้งประเทศกระตุ้นเศรษฐกิจได้อีกมากพอสมควร

องค์การสหประชาชาติได้นิยามว่า ประเทศใดมีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เป็นสัดส่วนเกินร้อยละ ๑๐.๐ หรืออายุ ๖๕ ปีขึ้นไป เกินร้อยละ ๗.๐ ของประชากรทั้งประเทศ ถือว่าประเทศนั้นได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (aging society) และจะเป็นสังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ (aged society) เมื่อสัดส่วนประชากร อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป เพิ่มเป็นร้อยละ ๒๐.๐ และอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป เพิ่มเป็นร้อยละ ๑๔.๐ โดยประเทศไทย ได้นิยามคำว่า “ผู้สูงอายุ” ไว้ในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ ว่าหมายถึง “ผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปี ขึ้นไป” กฎหมายสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ

พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ ของกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ “ผู้สูงอายุ” บุคคลซึ่งมีอายุเกิน ๖๐ ปี บริบูรณ์ขึ้นไปและมีสัญชาติไทย มาตรา ๑๑ ผู้สูงอายุมีสิทธิได้รับการคุ้มครองการส่งเสริม และการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ดังนี้ การบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่จัดไว้โดยให้ความสะดวกและรวดเร็วแก่ผู้สูงอายุเป็นกรณีพิเศษ การศึกษา การศาสนา และข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพหรือฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การรวมกลุ่มในลักษณะเครือข่ายหรือชุมชน การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยโดยตรงแก่ผู้สูงอายุในอาคาร สถานที่ ยานพาหนะหรือการบริการสาธารณะอื่น การช่วยเหลือด้านค่าโดยสาร ยานพาหนะตามความเหมาะสม การยกเว้นค่าเข้าชมสถานที่ของรัฐหรือการช่วยเหลือผู้สูงอายุซึ่งได้รับอันตรายจากการถูกรังแกหรือถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย หรือถูกทอดทิ้งการให้คำแนะนำ ปรีกษา ดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้องในทางคดี หรือในทางการแก้ไข ปัญหาครอบครัว การจัดที่พักอาศัย อาหารและเครื่องนุ่งห่มให้ตามความเป็นจำเป็นอย่างทั่วถึง การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเป็นรายเดือนอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณีการอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

นโยบายส่งเสริมสนับสนุนการดูแลผู้สูงอายุโดยรัฐบาลให้กับประชาชนโดยมุ่งหวังให้ประชาชนคนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีหลักประกันในชีวิตจึงได้เห็นชอบตามข้อเสนอของคณะกรรมการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนแห่งชาติ ในการสร้างหลักประกันความมั่นคงของชุมชนฐานราก พื้นฟูทุนทางสังคม ความเข้มแข็งชุมชนในการจัดการดูแลช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ทุกพื้นที่สามารถจัดตั้งและพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้สูงอายุ โดยรัฐบาลได้สนับสนุนการพัฒนาความเข้มแข็งของกองทุนและสมทบงบประมาณรวมถึงพัฒนาความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานให้มีความหลากหลายขึ้น เกิดการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ มีการสร้างเครือข่ายของชุมชนท้องถิ่นและภาครัฐ ซึ่งได้กำหนดให้เกิดความร่วมมือหลายฝ่าย ทั้งองค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานท้องถิ่น ตั้งแต่การพัฒนาโครงการและการดำเนินการโดยมุ่งเน้นให้เครือข่ายได้มีส่วนร่วมพัฒนาทุกระดับในพื้นที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนงานและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคประชาสังคมการดำเนินงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเข้มแข็งที่ยั่งยืนของโรงเรียนผู้สูงอายุ และการยกระดับและต่อยอดจากงานปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ขบวนองค์กรชุมชนดำเนินการอยู่บูรณาการกับงานด้านอื่นๆ ด้วย

การศึกษารูปแบบการดูแลผู้สูงอายุจึงเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้สูงอายุเพราะวัยสูงอายุเป็นวัยสุดท้ายของชีวิต มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านอารมณ์ จิตใจและร่างกาย ผู้

สูงอายุจึงสมควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นกรณีพิเศษ ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพทุกๆ ด้าน เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุให้มีสุขภาพอนามัยที่ดีเป็นการชะลอการเสื่อมของร่างกายและเตรียมความพร้อมทางร่างกายในการเกิดโรคร้ายไข้เจ็บที่ตามมา

ในช่วงเวลาที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า รัฐบาลได้ให้ความสำคัญและเล็งเห็นความสำคัญต่อผู้สูงอายุเป็นอย่างมาก ได้มีการกำหนดพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้สูงอายุให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตลอดจนมีแผนยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมของประชากรเพื่อวัยสูงอายุที่มีคุณภาพ และให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ ผู้สูงอายุเป็นปูชนียบุคคลสำคัญที่เคยทำคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติและนับเป็นปราชญ์ผู้มีภูมิปัญญาอันเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์มาตลอดชีวิตอันยาวนาน ซึ่งสามารถเป็นผู้ให้คำปรึกษาและนำแก่นรู้หลังได้อย่างมากมาย อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จและประโยชน์สุขของสังคมในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประเทศไทยมีประชาชนทั้งหมดประมาณ ๖๖ ล้านคน โดยเป็นประชากรสัญชาติไทยและไม่มีสัญชาติไทยแต่มีชื่ออยู่ในทะเบียนราษฎร ๖๔ ล้านคน ในปี ๒๕๕๖ มีประชากรอายุ ๖๐ ปีขึ้นไปมากถึง ๙.๖ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๔ ของประชากรทั้งหมด จะเห็นได้ว่าในช่วงวัยสูงอายุเปรียบเสมือนเป็นการพัฒนาการช่วงวัยสุดท้ายของชีวิต ซึ่งหมายถึงวิธีการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุว่ายังมีคุณประโยชน์ต่อสังคมอีกเป็นอย่างมากในการช่วยพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่างๆ

เมื่อผู้สูงวัยก้าวเข้าสู่วัยผู้สูงอายุจะพบกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสมอง รวมถึงด้านสังคม การที่บุตรหลานหรือผู้ใกล้ชิดเข้าใจความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะช่วยให้สามารถดูแลผู้สูงอายุได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง ช่วยให้ผู้สูงอายุรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข

การดูแลผู้สูงอายุในวิถีใหม่ตามหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔

ในปัจจุบันสังคมไทยเรามีประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมาก เพราะว่าอัตราการระหว่างการเกิดและการตายของประเทศไทยไม่สมดุลกัน ทำให้มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของคนไทยได้เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะสังคม ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง รวมถึงระบบการศึกษาด้วย จะเห็นได้ว่าคนไทยเราเมื่อเข้าสู่วัยสังคมผู้สูงอายุจะขาดการดูแลเอาใจใส่จากคนในครอบครัว เพราะในสภาวะสังคมปัจจุบันทุกคนต้องแข่งขันกันในการประกอบอาชีพเพื่อสร้างฐานะให้ดีขึ้น สาเหตุจากค่าครองชีพสูงมากในปัจจุบันความสัมพันธ์กันในครอบครัวระหว่าง พ่อแม่ ลูกหลาน และญาติพี่น้อง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางสังคมในครอบครัวไม่ได้ใกล้ชิดกันเหมือนกับสังคมในครอบครัวในอดีต ผู้สูงอายุรวมคือผู้ที่พัวพันในชีวิตทำงานและเกษียณงานราชการ ดำเนินชีวิตด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในครอบครัวน้อยมาก เมื่อเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา

๑. ปัญหาผู้สูงอายุหลังเกษียณในสังคมไทย

ปัญหาที่พบหลักๆ คือบทบาทและหน้าที่ทางสังคมใหม่ ในด้านการใช้ชีวิตประจำวัน การปรับตัวเข้ากับสังคมใหม่ ภาวะทางอารมณ์ เช่นการ เบื่อหน่าย และมีความกังวลหลังจากเกษียณและไม่ได้ไปทำงานเหมือนปกติ อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่มีคุณค่าในตนเองและมีความสับสนการคิด

วัยชราเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้าน ทั้งสภาพร่างกายที่เสื่อมถอยลงตามอายุที่มากขึ้น รวมถึงอารมณ์และจิตใจที่ไวต่อการกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายใน จนนำไปสู่ปัญหาด้านสุขภาพจิตและปัญหาเรื้อรังอื่น ๆ ได้ วัยสูงอายุจึงถือเป็นวัยที่มีความเปราะบางและต้องการการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษสาเหตุของปัญหาที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของผู้สูงอายุ การสูญเสียและพลัดพรากจากบุคคลใกล้ชิดหรือบุคคลอันเป็นที่รัก อาทิ คู่ชีวิต เพื่อนสมาชิกในครอบครัวความรู้สึกเศร้าและกังวลว่าตนเองจะถึงแก่ความตายในอนาคตอันใกล้ ความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตเนื่องจากไม่ได้ทำงาน สภาวะทางการเงินที่เปลี่ยนไป การขาดรายได้ การสูญเสียสถานภาพและบทบาททางสังคมความรู้สึกว่าตนเองต้องเป็นภาระ ความรู้สึกเหงาว่าเหว่ น้อยใจ กลัวถูกทอดทิ้ง ฟุ้งซ่านการคิดซ้ำๆ เกี่ยวกับเรื่องในอดีต ยากย้อนเวลาไปแก้ไขเหตุการณ์บางอย่างการเก็บตัว ปลีกวิเวก ไม่กล้าเข้าสังคม จนนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตที่พบบ่อยในผู้สูงอายุ เช่น ภาวะอารมณ์แปรปรวน ภาวะเครียด วิตกกังวล โรคจิตเภท โรคสมองเสื่อมหรือกลุ่มอาการต่าง ๆ ของร่างกายที่ไม่พบพยาธิสภาพทางกาย หรืออาการหลงผิดคิดตนป่วย

แนวทางการดูแลสภาพจิตใจของผู้สูงอายุให้แจ่มใส ๑) ให้ความรักและความอบอุ่น หมั่นพูดคุย ใกล้ชิด ให้ความรัก ความอบอุ่น สร้างเสียงหัวเราะ รวมถึงหาเวลาว่างทำกิจกรรม

ร่วมกันในครอบครัว เช่น รับประทานอาหาร ทำบุญ ท่องเที่ยว ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกอุ่นใจ รู้สึกว่าตนเองยังมีคุณค่าและมีความสำคัญ ๒) ให้เกียรติระมัดระวังคำพูดและท่าทางที่แสดงออก ต่อผู้สูงอายุ ไม่แสดงความรำคาญ ไม่ต่อว่าด้วยถ้อยคำรุนแรง หรือจับผิดเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ แม้ผู้สูงอายุจะดื้อหรือเอาแต่ใจ ๓) ส่งเสริมให้เกิดความสงบภายใน ๔) ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเอง รู้จักควบคุมอารมณ์ ผ่อนคลาย และปล่อยวาง รวมทั้งสามารถปรับตัวและยอมรับสภาพที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง รวมถึงเรื่องความตาย ผ่านการควบคุมลมหายใจ ผึกคิดอย่างยืดยุ่นและคิดแง่บวก

๕) ส่งเสริมความมีคุณค่าในตนเองช่วยให้ผู้สูงอายุรู้สึกภาคภูมิใจและมีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยอาจปล่อยผู้สูงอายุพยายามช่วยเหลือตนเองในเรื่องง่าย ๆ เช่น กิจวัตรประจำวัน หรืองานบ้านเล็กๆน้อยๆ ที่ไม่เกินกำลังและไม่เป็นอันตราย ๖) ฝึกกระบวนการคิด ส่งเสริมความสามารถของผู้สูงอายุด้านความจำ การฝึก การวางแผน และการแก้ไขปัญหาเพื่อชะลอความเสื่อมของสมองในด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ลองทำกิจกรรมด้วยมือข้างที่ไม่ถนัด หรือทำกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำ ๗) ส่งเสริมการเข้าสังคมส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรวมกลุ่มกับเพื่อนๆ หรือกลุ่มวัยอื่น ๆ เพื่อพบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้ผู้สูงอายุได้รู้สึกผ่อนคลาย ลดปัญหาการเก็บตัวหรือปลีกวิเวกจากสังคม ๘) ผ่อนคลาย ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการเพื่อส่งเสริมความรู้สึกสนุกสนาน ด้วยการทำกิจกรรมที่ก่อให้เกิดอารมณ์เป็นสุข จิตใจสดชื่นแจ่มใส กระปรี้กระเปร่า อาทิ การเล่นกีฬา ดนตรี ศิลปะ หรืองานอดิเรกที่ชอบ เช่น เปตอง รำวง เต้นแอโรบิก เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้ผ่อนคลายและลดความเครียดได้เป็นอย่างดี ๙) ฝึกสมอง เล่นเกมที่ช่วยฝึกฝนด้านความจำหรือฝึกสมองได้เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหา การจัดลำดับความคิด เช่น หมากรุก อักษรไขว้ ต่อคำ ต่อเพลง คิดเลข หรือการจดจำข้อมูลต่าง ๆ เช่น วัน เวลา สถานที่ บุคคล หมายเลขโทรศัพท์ เป็นต้น ๑๐) เป็นที่ปรึกษาสังเกตปัญหาและรับฟังความต้องการของผู้สูงอายุ หมั่นสอบถามสารทุกข์สุขดิบเสมอ แสดงความสนใจ เข้าใจ รับฟัง และให้ผู้สูงอายุได้ระบายความรู้สึก ร่วมกันหาแนวทางในการปรับตัวกับปัญหา ๑๑) ส่งเสริมการออกกำลังกายส่งเสริมให้ผู้สูงอายุหันมาดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลังวังชาสามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพได้อย่างเหมาะสมผ่านการฝึกกายบริหาร โยคะ รำมวยจีน หรือการออกกำลังกายประเภทอื่น ๆ ที่เหมาะสมวันละ ๑๕-๓๐ นาที ผู้สูงอายุเป็นช่วงชีวิตหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างทั้งทางร่างกายและจิตใจจนอาจทำให้เกิดปัญหาตามมา แต่หากลูกหลานและสมาชิกในครอบครัวสามารถรับมือได้อย่างเหมาะสมก็จะให้ปัญหาต่าง ๆ หลุดพ้น นำมาซึ่งความสุขของสมาชิกทุกคนในครอบครัวต่อไป

ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน เมื่อปัญหาโดยรวมคือคนไทยส่วนใหญ่ยังคงแก่ลงแต่มีเงินไม่เพียงพอในการเกษียณและใช้จ่ายในช่วงบั้นปลายชีวิต นอกจากเศรษฐกิจจะไม่โตแล้ว ปัญหาแรงงานก็จะยิ่งหนักขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อเวลาผ่านไป มีการประเมินไว้ว่า ครอบครัวที่มีแต่ผู้สูงอายุต้องประหยัดจะมีการใช้จ่ายที่ต่ำกว่าปกติประมาณ ๓๐% ซึ่งจะทำให้กำลังซื้อในอนาคตหดหายเป็นอย่างมากการเกษียณเป็นสิ่งที่สำคัญมากของชีวิต เพื่อรับมือกับการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบัน แต่คนส่วนใหญ่มักมองข้ามปัญหานี้ไปเพราะให้น้ำหนักหรือนั่นกับปัจจุบันมากกว่าอนาคต. ดังนั้น เมื่อเราหันมาสนใจและรับรู้ข้อมูลปัจจุบันที่ว่า ประชากรที่มีอายุสูงกว่า ๖๕ ปีขึ้นไปประมาณ ๙% ในตอนนี้จะทยอยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เป็น ๒๕% ของจำนวนประชากรทั้งหมดในปี พ.ศ ๒๕๘๓ และสถิติผู้สูงอายุชาวไทยในปัจจุบัน มีมากถึง ๒ ใน ๓ ที่ไม่มีเงินออม ส่วนที่มีเงินออมมากกว่า ๑ ล้านบาทนั้นมีเพียง ๕% ของจำนวนผู้สูงอายุทั้งหมดดังนั้น สำหรับประเทศเราเอง ก็กำลังเปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุในเร็ว ๆ นี้ เช่นกัน โดยมีประชากรที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปร้อยละ ๑๐ หรือมากกว่า ๗ ล้านคนแล้ว และมีการคาดการณ์ไว้ว่าในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ สัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ ๒๐-๓๐ เปอร์เซนต์ แสดงว่าประชากร ทุกๆ ๑๐๐ คน เราจะพบจำนวนผู้สูงอายุ ๓๐ คน ซึ่งน่าจะตามมาด้วยปัญหาสุขภาพและโรคเรื้อรังต่างๆ ด้วย อย่างไรก็ตาม ความจริงแล้วคนส่วนใหญ่ในสังคมยังเข้าใจว่าการรับมือกับเรื่องนี้กลับเป็นเพียงการจัดการกับเรื่องสุขภาพของผู้สูงอายุ ทำให้การแก้ปัญหาหลักมักจำกัดอยู่เพียงแต่กลุ่มๆ เช่น การจ่ายเบี้ยยังชีพคนชรา การจัดสวัสดิการต่างๆ แต่กลับไม่ได้เชื่อมโยงเข้ากับการเตรียมการตั้งแต่ยังอยู่ในวัยทำงาน จึงเป็นสถานการณ์ที่เราจำเป็นต้องกลับมาสนใจจริงๆ เกี่ยวกับสังคมผู้สูงอายุในประเทศของเรา รวมทั้งการส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของชาติด้วย

จากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งล่าสุดในปี ๒๕๕๗ ซึ่งอาจเป็นข้อมูลที่ล้าสมัยไปหน่อย แต่ก็พอจะบอกได้ว่าฐานะการเงินของผู้สูงอายุไทยเป็นอย่างไร ผลสำรวจระบุออกมาว่าผู้สูงอายุไทยส่วนใหญ่ไม่ได้ “เดือดร้อนทางการเงิน” มากนัก เพราะ ๖๒% บอกว่ามีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย และอีก ๑.๙% บอกว่ามีเกินพอ เบื้องหลังความเพียงพอส่วนใหญ่ น่าจะเป็นเพราะลูกหลานช่วยกันดูแล เพราะ ๓๖.๗% ของผู้สูงอายุมีรายได้จากลูกหลาน และอีก ๓๓.๙% มาจากการทำงานจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าผู้สูงอายุมากกว่า ๕๐% มีแหล่งรายได้หลักจากลูก รongลงมาเป็นรายได้จากการทำงาน ขณะที่ มีเพียง ๔.๔% ที่ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ และอีก ๒.๙% เป็นเงินที่มาจากดอกเบี้ยเงินออม เงินออมและทรัพย์สินเป็นสิ่งที่ผู้สูงอายุต้องรู้ว่าควรมีเงินออมเท่าไรจึงจะอยู่ได้โดยไม่ลำบาก แต่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของไทย จะเกิดผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม สิ่ง

ที่ควรคิดต่อคือทำอย่างไรให้ผู้สูงอายุช่วยเหลือตัวเองได้มากที่สุด ไม่เป็นภาระของลูกหลานและของประเทศ ซึ่งก็ต้องกลับไปพิจารณาการวางรากฐานการออม และปรับโครงสร้างเศรษฐกิจรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

ผลของหลักธรรม สังคหวัตถุ ๔

“สังคหวัตถุ ๔” แปลว่า ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน หมายถึง การช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อที่ ทำให้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่นไว้ได้ และมีผลให้เกิดความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งมีอยู่ ๔ ประการ ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา

หลักการพื้นฐานของสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการสงเคราะห์และช่วยเหลือกัน ซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจให้เกิดความรักใคร่และปรารถนาดีต่อกัน โดยหลักธรรมนี้ประกอบด้วยสี่ประการหลักคือ ทาน, ปิยวาจา, อตถจริยา และสมานัตตา องค์ความรู้ที่สำคัญคือหลักธรรมแต่ละข้อไม่ได้แยกจากกัน แต่ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในสังคมสะท้อนให้เห็นถึงความลึกซึ้งของหลักธรรม ว่า

ทาน ไม่ใช่แค่การให้สิ่งของ (อามิสทาน) แต่ยังรวมถึงการให้ความรู้ (ธรรมทาน) และที่สำคัญคือการให้อภัย (อภัยทาน) ซึ่งเป็นการให้ที่ไม่หวังผลตอบแทนและช่วยให้ผู้รับพ้นจากความทุกข์

ปิยวาจา การพูดจาไพเราะ จริงใจ และมีประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นการพูดคุยหรือการแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อออนไลน์ก็ตาม บทความชี้ให้เห็นว่าคำพูดเป็นดาบสองคม ดังนั้นการเลือกใช้คำพูดที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างมิตรภาพ

อตถจริยา การทำประโยชน์เพื่อผู้อื่นตามกำลังความสามารถของตนเอง ทั้งกำลังกาย ความคิด หรือทรัพย์สิน ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในหมู่คณะ

สมานัตตา การวางตัวให้มีความสม่ำเสมอและเหมาะสมกับบทบาทของตนในสังคม โดยปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมและพร้อมที่จะร่วมรับรู้และร่วมแก้ปัญหาเพื่อส่วนรวม

หลักธรรมทั้งสี่ประการนี้เป็นหลักการที่เสริมสร้างกันและกัน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ การสร้างสังคมที่น่าอยู่ การปฏิบัติตนตามหลักทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตา จะทำให้ผู้คนเป็นที่รักและเป็นที่ชื่นชอบ และจะทำให้ผู้คนในสังคมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ถือเป็นหลักธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน และการปฏิบัติใจและฝึกทัศนคติให้ผู้สูงอายุในสังคมวิถีใหม่ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและมีสติตลอดเวลา และสามารถอยู่ร่วมในสังคมกับคน ทุกกลุ่มอายุได้อย่างมีความสุข

สรุป

สังคหวัตถุ ๔ เป็นแนวคิดหลักการสงเคราะห์ อนุเคราะห์กันตามฐานะ คนในสังคมจึงมีความรักใคร่ปรองดอง มีการเกื้อหนุนจุนเจือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน วางตัวได้เหมาะสมในสังคมและครอบครัว มีจิตใจที่เข้มแข็ง และมีความเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักร่วมสุขร่วมทุกข์กับบุคคลอื่น เห็นคนอื่นได้รับทุกข์ก็ไม่ทอดทิ้งหรือรังเกียจ เห็นคนอื่นได้ดีมีความสุขก็ไม่ริษยาแค้นเคืองเป็นอย่างไรต่อไปก็เป็นอย่างนั้นไม่เปลี่ยนแปลง การวางตัวอย่างนี้ย่อมเป็นที่รักใคร่นับถือของคนทั่วไป พระพุทธศาสนายังมีส่วนสำคัญในการช่วยพัฒนาสังคมประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะการพัฒนาจิตใจของบุคคลได้เป็นอย่างดี เมื่อบทบาทคำสอนทางพระพุทธศาสนาหรือธรรมะเป็นสิ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจช่วยให้เกิดความสงบ และรู้จักความเป็นไปตามวิถีใหม่อย่างมีสติ จึงจะสามารถช่วยให้ผู้สูงอายุดำเนินชีวิตตามแนววิถีใหม่อย่างมีความสุข ด้วยหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทสังคมผู้สูงอายุในสังคมไทยยุคปัจจุบัน จึงถือเป็นหลักพุทธธรรมการดูแลผู้สูงอายุในวิถีใหม่

บรรณานุกรม

- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). **ผู้สูงอายุ**. แหล่งที่มา: <https://www.dop.go.th/th/know> [1 ตุลาคม 2568].
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (2564). **สังคมผู้สูงอายุในปัจจุบันและเศรษฐกิจในประเทศไทย**. แหล่งที่มา: <https://www.dop.go.th/th/know> [1 ตุลาคม 2568].
- กรมกิจการผู้สูงอายุ. (ม.ป.ป.). **กฎหมายสิทธิประโยชน์ของผู้สูงอายุ**. แหล่งที่มา: https://www.dop.go.th/download/formdownload/download_th_20160405170357_1.pdf [1 ตุลาคม 2568].
- ชลลดา อิงศรีสว่าง. (2559). **ปัญหาใหญ่ของคนไทย ‘สูงวัยแต่ไม่รวย**. แหล่งที่มา: <https://www.posttoday.com/finance-stock/money/426698> [1 ตุลาคม 2568].
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (ม.ป.ป.). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม** (น. 143). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). **พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. ๒๕๕๖**. แหล่งที่มา: <http://www.ratchakitcha.soc.go.th>. [1 ตุลาคม 2568].
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (ม.ป.ป.). **โลกของผู้สูงอายุไทย**. แหล่งที่มา: <http://www.thaihealth.or.th/node/9024> [1 ตุลาคม 2568].



สามารถ ใจเตี้ย. (2562). การเสริมสร้างสุขภาพสังคมผู้สูงอายุในยุคไทยแลนด์ 4.0. วารสาร
วิชาการสาธารณสุข, 28(2).

บทบาทพระสังฆาธิการกับการบริหารจัดการวัดสมัยใหม่ในบริบทสังคมไทย

The Function of the Sanghadhikara in Contemporary Temple Administration in the Context of Thai Society

พระครูพิพัฒน์ปริยัตยาภรณ์ (อภิวัฒน์ กนต์สีโล)

Phra Khru Phiphatpariyattayaphon (Aphiwat Kantasilol)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

A Student of Ph.D. in Buddhism,

Lamphun Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: apiwat26529@gmail.com

Received: 2025-09-12 Revised: 2025-10-06 Accepted: 2025-11-17

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารจัดการวัดสมัยใหม่ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวัดให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และค่านิยมในยุคปัจจุบัน พระสังฆาธิการไม่ได้จำกัดบทบาทเพียงการดูแลพิธีกรรมและการรักษาพระธรรมวินัยเท่านั้น แต่ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนและจัดการทรัพยากรของวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุสามเณร การสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก และการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาช่วยบริหารจัดการ ถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างความยั่งยืนของวัด นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักธรรมคำสอนในการบริหารจัดการช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและความไว้วางใจในชุมชนได้ ดังนั้น พระสังฆาธิการในยุคใหม่ควรพัฒนาทักษะด้านการบริหารและการสื่อสาร พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางทางศาสนาและสังคมที่เข้มแข็ง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคใหม่ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

คำสำคัญ: บทบาท, พระสังฆาธิการ, การบริหารจัดการวัดสมัยใหม่

Abstract

This article explores and examines the vital role of the ecclesiastical hierarchy in modern temple management, emphasizing its significance in enabling temples to adapt effectively to shifting societal, technological, and cultural values. The responsibilities of the ecclesiastical hierarchy go beyond merely supervising rituals or upholding monastic discipline; they must also fulfill the roles of visionary leaders and skilled managers, adept at strategizing and utilizing temple resources efficiently. Key strategies to bolster temple sustainability include fostering the capabilities of monks and novices, forming cooperative networks with communities and external organizations, and incorporating technology and innovation into temple operations. Moreover, integrating the principles of Dharma into management practices helps cultivate a positive organizational ethos and nurtures lasting trust within the community. So, the new Sanghadhikara should develop their administrative and communication skills, as well as build a strong network of cooperation so that the temple can become a strong religious and social center that can respond appropriately and sustainably to the needs of modern society.

Keywords: Ecclesiastical Leadership, Monastic Governance, Temple Management

บทนำ

ในสมัยพุทธกาล การบริหารจัดการวัดยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินกิจการ พระธรรมวินัยถือเป็นหลักการสูงสุดในการปกครองคณะสงฆ์และการดำรงชีวิตของพระภิกษุสงฆ์ โดยมีพระพุทธเจ้าเป็นผู้นำในการวางแนวทางและตัดสินใจต่าง ๆ อย่างชัดเจน ต่อมา ภายหลังการปรินิพพานของพระพุทธเจ้า การบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์เริ่มประสบกับอุปสรรคและความไม่สงบเรียบร้อย ทั้งจากความเห็นที่แตกต่างกันภายในหมู่สงฆ์ รวมถึงภัยคุกคามจากภายนอก ด้วยเหตุนี้ พระเถระผู้ใหญ่ในยุคนั้นจึงได้จัดให้มีการ สังคายนา พระธรรมวินัย เพื่อฟื้นฟูและรักษาความถูกต้องของคำสอน โดยเริ่มจาก ปฐมสังคายนา ตามด้วยทุติยสังคายนา และ ตติยสังคายนา ตามลำดับ ซึ่งแต่ละครั้งล้วนเป็นการตอบสนองต่อปัญหา

หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการองค์ปกครองคณะสงฆ์ในขณะนั้น (พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), 2548: 36)

พระพุทธศาสนาเริ่มต้นและเจริญรุ่งเรืองในประเทศอินเดีย จากนั้นจึงแพร่หลายไปยังประเทศต่าง ๆ โดยได้รับการสนับสนุนจากพระมหากษัตริย์และประชาชนอย่างต่อเนื่องสำหรับประเทศไทย พระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับและนับถือมาอย่างยาวนาน โดยมีการพัฒนาระบบการปกครองคณะสงฆ์ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละยุคสมัย ในสมัยรัชกาลที่ 5 ทรงตรา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ถือเป็นการจัดระบบการปกครองคณะสงฆ์อย่างเป็นทางการครั้งแรก ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 8 มีการตรา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2484 เพื่อปรับปรุงโครงสร้างให้ทันสมัย และในสมัยรัชกาลที่ 9 ได้ตรา พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 พร้อมแก้ไขเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2535 เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน นอกจากนี้ ยังได้จัดตั้ง มหาเถรสมาคม เป็นองค์กรบริหารสูงสุดของคณะสงฆ์ มีอำนาจออกกฎระเบียบและประกาศต่าง ๆ ภายใต้กรอบของพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง (กรมการศาสนา, 2542 : 134-135) ทั้งนี้ การเจริญรุ่งเรืองของพระพุทธศาสนาและการสนับสนุนจากสถาบันพระมหากษัตริย์ในแต่ละยุคสมัย ส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างการบริหารจัดการวัด โดยเฉพาะการตรากฎหมายเกี่ยวกับคณะสงฆ์ ซึ่งได้วางรากฐานให้การจัดระเบียบวัดเป็นไปอย่างมีระบบ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ที่มีการตราและแก้ไขตั้งแต่รัชกาลที่ 5 จนถึงรัชกาลที่ 9 ไม่เพียงส่งเสริมความเป็นเอกภาพในการปกครองคณะสงฆ์ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการกำกับดูแลกิจการของวัด ทั้งด้านการบริหารบุคลากรสงฆ์ การจัดการทรัพย์สินวัด การเผยแผ่ธรรมะ และการมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยมีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรกลางที่กำหนดแนวทางและออกระเบียบให้วัดต่าง ๆ ปฏิบัติอย่างสอดคล้องกัน ซึ่งพระสงฆ์มีบทบาทสำคัญในการร่วมบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ และเป็นกำลังหลักในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมและทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง สร้างศรัทธาในหมู่พุทธศาสนิกชน บทบาทหน้าที่ของพระสงฆ์จึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารเชิงระบบภายในองค์กรคณะสงฆ์ เพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ และการดำเนินงานของคณะสงฆ์จำเป็นต้องยึดถือภารกิจด้านพระศาสนาเป็นสำคัญ ซึ่งนำไปสู่การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาในระดับประเทศ โดยครอบคลุม 6 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมให้การบริหารจัดการวัดมีความเป็นระบบ สอดคล้องกับบทบาทของพระสงฆ์ในสังคมปัจจุบัน (พระครูปลัดเถรานุวัตร (สุเทพ ดีเยี่ยม), 2564: 241)

ดังนั้น ระบบการบริหารจัดการวัดในปัจจุบันจึงไม่ได้อิงเพียงหลักพระธรรมวินัยเท่านั้น หากยังเชื่อมโยงกับกรอบกฎหมายและแนวนโยบายของรัฐ เพื่อให้วัดสามารถดำเนินบทบาททางศาสนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระเบียบ และสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยยุคใหม่

แนวคิดบทบาทพระสังฆาธิการ

“บทบาท” หมายถึง หน้าที่หรือความรับผิดชอบที่บุคคลหนึ่งมีต่อกิจกรรมหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งในบริบทของพระสงฆ์นั้น “บทบาท” สะท้อนถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติเพื่อธำรงรักษาและส่งเสริมพระพุทธศาสนา ทั้งในด้านการศึกษา การเผยแผ่ และการบริหารจัดการภายในวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมต่อยุคสมัย

บทบาทพระสงฆ์ หมายถึง หน้าที่ ความรับผิดชอบ และภารกิจที่พระสงฆ์พึงกระทำเพื่อธำรงรักษาและส่งเสริมพระพุทธศาสนาให้มั่นคง ทั้งในด้านการปฏิบัติธรรม การเผยแผ่หลักธรรมคำสอน การอบรมสั่งสอนพุทธศาสนิกชน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกิจการของวัดอย่างเหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรมในแต่ละยุคสมัย โดยยังคงยึดมั่นในหลักพระธรรมวินัยเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งการที่พระสงฆ์จะมีหน้าที่ต่อสังคมนั้น คุณภาพของพระสงฆ์เป็นสิ่งที่สำคัญมาก ปัจจุบันพระสงฆ์มีคุณภาพลดน้อยถอยลงในด้านข้อวัตรปฏิบัติและความสามารถในการสอนและการเผยแผ่พระธรรม จึงทำให้พระสงฆ์สูญเสียความเป็นผู้นำในทางคุณธรรมและสติปัญญา และสูญเสียศรัทธาจากญาติโยม ดังนั้นการบริหารการปกครองและการดูแลพระสงฆ์เป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้คุณภาพพระสงฆ์ดีขึ้น คุณภาพของพระสงฆ์จะดีขึ้นได้ต้องอาศัยปัจจัยอย่างอื่นอีก ทั้งนี้ หากระบบการปกครองสงฆ์เป็นระบบกำกับดูแลพระสงฆ์ให้มีความประพฤติที่ถูกต้องดีงาม สิ่งที่จะต้องมาเสริมควบคู่กันก็คือ ระบบกลั่นกรองและกล่อมเกลาระบบกลั่นกรองมีไว้สำหรับคัดเลือกผู้ที่จะมาบวช ส่วนระบบกล่อมเกลารับผู้ที่ผ่านการบวชมาแล้ว อันที่จริงการกล่อมเกล่าผู้บวชนั้นมีอยู่แล้วตามพระธรรมวินัย โดยอุปัชฌาย์เป็นผู้ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่นี้ และเป็นผู้รับรองต่อคณะสงฆ์ อุปัชฌาย์จะต้องมีหน้าที่กลั่นกรองและกล่อมเกล่า การกลั่นกรองเป็นขั้นแรกสำหรับผู้ที่จะมาเป็นสมาชิกคณะสงฆ์ ขั้นตอนที่สำคัญกว่านั้นคือ การกล่อมเกล่าทั้งในด้านความประพฤติ ความรู้ ความเข้าใจในทางธรรม ให้เจริญองงามทั้งคุณธรรมและปัญญา (พระสมุห์หวัศิน วิสุทฺโธ (พงษ์ศักดิ์), 2563: 450-451)

บทบาทของพระสังฆาธิการ หรือพระสงฆ์ ที่แท้จริงถูกกำหนดโดยพระธรรมวินัยเป็นหลัก นอกเหนือจากการประพฤติปฏิบัติตามพระวินัยแล้ว ก็จัดว่าเป็นบทบาทเสริมเช่นเดียว

กับแนวคิดที่ได้กล่าวไว้ว่า “เมื่อบุคคลอยู่ในองค์การ ความคาดหวังขององค์การถือเป็นบทบาทคาดหวังที่มีความสำคัญและเป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินพฤติกรรมอย่างเป็นทางการ” โดยนัยนี้ก็หมายความว่า บทบาทของพระสังฆาธิการ ย่อมขึ้นอยู่กับข้อกำหนดตามพระธรรมวินัยเป็นสำคัญ ส่วนบทบาทตามความคาดหวังของสังคมก็ถือเป็นบทบาทเสริมอีกด้วย กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 15 ข้อที่ 5 ว่าด้วยเรื่องบทบาทหน้าที่การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ได้แก่ กิจการที่คณะสงฆ์จะต้องถือเป็นภาระหน้าที่ เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนา หรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี 6 ฝ่าย คือ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2545: 15)

1) การปกครอง หมายถึงบทบาทในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ตามหลักพระธรรมวินัย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และระเบียบคำสั่งของมหาเถรสมาคม เช่น การแต่งตั้งโยกย้าย การดูแลความประพฤติของพระภิกษุสามเณร และการกำกับดูแลกิจกรรมของวัดให้เหมาะสมและสงบเรียบร้อย

2) การศาสนศึกษา เป็นการส่งเสริมการเรียนการสอนพระพุทธศาสนา ทั้งในระบบบาลี ธรรมศึกษา และการจัดการศึกษาของพระภิกษุสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม โดยมุ่งหวังให้พระสงฆ์มีความรู้คู่คุณธรรม และสามารถนำหลักธรรมไปใช้ในการพัฒนาตนและสังคมได้

3) การศึกษาสงเคราะห์ หมายถึงการสนับสนุนการศึกษาของเยาวชนและประชาชนทั่วไป เช่น การจัดตั้งโรงเรียนในวัด การมอบทุนการศึกษา การส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต โดยวัดทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต

4) การเผยแผ่พระพุทธศาสนา เป็นบทบาทในการแสดงธรรม สอนธรรม จัดกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรม ทั้งในวัด โรงเรียน ชุมชน และผ่านสื่อสมัยใหม่ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงหลักธรรม เข้าใจการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง และมีศรัทธาต่อพระพุทธศาสนา

5) การสาธารณูปการ หมายถึงการพัฒนาและดูแลสิ่งปลูกสร้างภายในวัดให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติธรรม เช่น การสร้างศาสนสถาน ศาลาการเปรียญ หอฉัน และพื้นที่ปฏิบัติธรรม ตลอดจนดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความปลอดภัยภายในวัด

6) การสาธารณสงเคราะห์ เป็นบทบาทในการช่วยเหลือสังคมและชุมชน เช่น การจัดโรงทาน ช่วยเหลือผู้ยากไร้ การบรรเทาภัยพิบัติ การดูแลผู้สูงอายุ ผู้ป่วย และกิจกรรมจิตอาสา ซึ่งสะท้อนถึงความเมตตาและการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในงานด้านสังคม

สรุปได้ว่า “บทบาท” หมายถึง หน้าที่และความรับผิดชอบที่บุคคลต้องปฏิบัติต่อสังคมหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ สำหรับพระสงฆ์ บทบาทนี้คือภารกิจในการธำรงรักษาและเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทั้งในด้านการศึกษา การอบรมประชาชน และการบริหารวัด โดยยึดหลักพระ

ธรรมวินัยควบคู่กับการตอบสนองต่อบริบทของสังคมปัจจุบัน ซึ่งคุณภาพของพระสงฆ์จะพัฒนาได้ ต้องอาศัยทั้งระบบกลั่นกรองผู้เข้าสู่ร่มกาสาวพัสตร์ และระบบกล่อมเกล้าให้ดำรงตนตามธรรมวินัย ส่วนบทบาทของพระสงฆ์อีกประการหนึ่ง คือการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้มั่นคงใน 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ซึ่งล้วนเป็นบทบาทที่สำคัญต่อการคงอยู่และเจริญของพระพุทธศาสนา

การบริหารจัดการวัดในพระพุทธศาสนา

การสร้างวัดมีมาตั้งแต่โบราณกาล เมื่อประชาชนมีจิตศรัทธาในพระพุทธศาสนาและอพยพไปตั้งถิ่นฐาน ณ ที่ใด ก็มักจะสร้างวัดขึ้นเป็นลำดับแรก แล้วนิมนต์พระสงฆ์มาจำพรรษาเพื่อประกอบศาสนกิจและบำเพ็ญบุญกุศลตามประเพณีที่สืบทอดกันมา ในอดีต วัดเป็นสถานที่สำคัญที่พุทธศาสนิกชนใช้เป็นแหล่งศึกษาอบรมด้านต่าง ๆ ทั้งวิชาชีพ ตำราแพทย์แผนไทย และศิลปกรรมแขนงต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา เป็นศูนย์กลางการบริหารและการปกครองของชุมชน และเป็นที่พึ่งทางจิตใจของประชาชน ด้วยบทบาทที่หลากหลายเหล่านี้ วัดจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสืบทอดพระพุทธศาสนา และถือได้ว่าเป็นศูนย์กลางของชุมชนไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554: 3) เนื่องจากวัดถือเป็นศูนย์กลางของชุมชนไทย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่วัดจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีควบคู่ไปกับการปกครองวัด หากวัดใดมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้วัดนั้นเจริญรุ่งเรือง งดงาม และเป็นที่น่าเคารพนับถือของประชาชนผู้พบเห็น โดยทั่วไปแล้ว วัดแต่ละแห่งจะมีรูปแบบการบริหารจัดการและการปกครองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ซึ่งมหาเถรสมาคมได้ใช้อำนาจตามกฎหมายดังกล่าว ออกกฎหมายมหาเถรสมาคมเพื่อจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นระบบระเบียบ มีความเรียบร้อยและงดงามยิ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน (วุฒิพงษ์ พิมพ์ธาดู, 2566: 30-31)

การบริหารจัดการวัดเป็นกระบวนการหนึ่งที่เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำในการประกาศพระพุทธศาสนา ผู้เขียนจึงขอนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัดโดยสังเขป ดังนี้ (พระครูวิสุทธาจารย์นันทคุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร), 2558: 132-134)

1. การบริหารจัดการวัดกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ในสมัยพุทธกาล การบริหารวัดเป็นไปตามหลักธรรมและพระวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ พระสงฆ์ที่อาศัยอยู่ในวัดยึดถือพระธรรมวินัยเป็นหลักในการอยู่ร่วมกัน การ

บริหารในสมัยนั้นจึงเป็นรูปแบบธรรมาธิปไตย แต่เมื่อเวลาผ่านไป สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา รวมถึงจิตใจและวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย วัดเองก็จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทของยุคสมัย ปัจจุบันการบริหารวัดจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ ระบบ และวิธีการให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและผู้อยู่อาศัยในวัด รวมทั้งตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอหลักธรรมคำสอนที่ต้องเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และผู้คนในยุคปัจจุบัน ดังนั้น การบริหารวัดในปัจจุบันจึงมุ่งเน้นการจัดการปกครอง ดูแลห่มุณณะ และดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรหรือห่มุณณะให้สำเร็จลุล่วงตามนโยบายและวัตถุประสงค์ด้วยความมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการวัด

การบริหารจัดการวัดในพระพุทธศาสนามีความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้านที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก ปัจจัยเหล่านี้ครอบคลุมตั้งแต่ศาสนบุคคล ได้แก่ พระภิกษุสามเณรที่อาศัยอยู่ในวัดและชุมชนโดยรอบ ไปจนถึงศาสนธรรมซึ่งหมายถึงหลักธรรม คำสั่งสอนและพระวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติและกำหนดเป็นแนวทางสำคัญในการดำเนินงานและการอยู่ร่วมกันของห่มุณณะ นอกจากนี้ยังมีศาสนสถานซึ่งรวมถึงวัดและทรัพย์สินทั้งสังหาริมทรัพย์และอสังหาริมทรัพย์ที่เกี่ยวข้องกับวัด และศาสนพิธีหรือกิจกรรมทางศาสนาต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงพระพุทธศาสนากับชุมชนโดยรอบอย่างใกล้ชิด

งานศึกษาของพระมหาวิวัฒน์ ฌาเนสโก (ศิริรัตน์) และคณะ (2564: 336) เกี่ยวกับการบริหารงานของคณะสงฆ์ไทยในทวีปยุโรป ได้ข้อค้นพบสำคัญคือ การบริหารงานของคณะสงฆ์ไทยในทวีปยุโรป ประกอบด้วย 1) หลักการ คือ (1) พัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างสมาชิกให้มีความสะดวก รวดเร็ว มีความถูกต้องแม่นยำ (2) พัฒนาการมีส่วนร่วมให้เกิดความเข้มแข็งทั้งระหว่างสมาชิกภายในและภายนอกองค์กร (3) พัฒนาความมั่นคง ให้คณะสงฆ์ไทยดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน (4) ยึดมั่นในหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายของสหภาพยุโรป 2) เป้าหมาย สร้างความเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์ไทยตามคติที่ว่าพุทธบุตรต้องเป็นหนึ่งเดียวกัน เหมือนตะวันที่มีดวงเดียว ไม่แบ่งแยกนิกาย ยึดหลักการเป็นเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 3) จุดมุ่งหมาย มุ่งสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่กิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ประกอบด้วยเครือข่ายด้านการปกครอง การศาสนา ศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ 4) การเตรียมการพัฒนา การเตรียมการก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนา และหลังการพัฒนา 5) กระบวนการพัฒนา (1) หลักพุทธธรรม (2) แนวทางการจัดการเครือข่าย (3) องค์ประกอบการพัฒนา (4) บริบทคณะสงฆ์ไทยในทวีปยุโรป และ 6) การประเมินผล

การพัฒนา การประเมินเชิงพุทธิพิสัย การประเมินเชิงทักษะพิสัย และการประเมินเชิงจิตพิสัย จากงานศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานของคณะสงฆ์ไทยในทวีปยุโรป เป็นการประยุกต์หลักพระธรรมวินัยเข้ากับระบบการจัดการสมัยใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดหลักการบริหารที่มุ่งพัฒนาโครงสร้างภายในให้เข้มแข็งผ่านการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการสร้างความมั่นคงขององค์กร ทั้งยังยึดถือกฎหมายของสหภาพยุโรปควบคู่กับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับบริบทของประเทศที่ตั้งวัด เป้าหมายหลักคือการสร้างความเป็นเอกภาพของคณะสงฆ์ไทยภายใต้แนวคิด “พุทธบุตรต้องเป็นหนึ่งเดียวกัน” พร้อมกับการขยายเครือข่ายกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน เพื่อเชื่อมโยงการทำงาน และส่งเสริมการเผยแผ่พระศาสนาอย่างยั่งยืน กระบวนการบริหารดังกล่าวครอบคลุมทั้งการวางแผน การพัฒนา และการประเมินผลในมิติต่าง ๆ ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรม ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาคณะสงฆ์ไทยในต่างประเทศให้มีระบบการบริหารที่สมดุลระหว่าง “หลักธรรม” และ “หลักการจัดการ” อย่างกลมกลืนและมีประสิทธิผล

บทบาทพระสังฆาธิการกับการบริหารจัดการวัดสมัยใหม่ในบริบทสังคมไทย

ในยุคปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเทคโนโลยี วัฒนธรรม และค่านิยม การบริหารจัดการวัดในฐานะศูนย์กลางของพระพุทธศาสนาและชุมชน จึงต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป บทบาทของพระสังฆาธิการในฐานะผู้นำฝ่ายสงฆ์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและบริหารวัดให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนอย่างเหมาะสม

ในงานศึกษาของพระใบฎีกาไพจิตร รตนญาโณ (คงฉิม), สมบูรณ์ บุญโท และสวัสดิ์ อโณทัย (2565: 125) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารจัดการวัดในสังคมยุคดิจิทัล ได้ข้อค้นพบสำคัญคือ รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดในสังคมยุคดิจิทัลสามารถมองผ่านกรอบแนวคิดของปรัชญาหลังนวยุค และพุทธปรัชญา ซึ่งต่างเน้นความยืดหยุ่น การเปิดพื้นที่ให้ความหลากหลายของแนวคิดและการเรียนรู้ ตลอดจนการใช้ปัญญาเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีกับคุณค่าทางศาสนา การพัฒนาในลักษณะนี้ใช้หลักการบริหารจัดการ 4 ด้าน ที่เรียกว่า DNBC Model ประกอบด้วย

1) Discipline (พระวินัย) หมายถึง การฝึกฝนความประพฤติให้สุจริตทั้งทางกาย วาจา และอาชีวะ โดยยึดตามองค์มรรคข้อสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ พระวินัยเป็นหลักสำคัญที่ช่วยให้พระสงฆ์ดำรงตนอย่างมีระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และ

สร้างความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกันในชุมชน เพื่อให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเอื้อต่อการดำเนินชีวิตที่พึ่งพาตามหลักธรรม

2) Network (การสร้างเครือข่าย) คือ การส่งเสริมให้พระสงฆ์และบุคลากรรุ่นใหม่เข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินกิจกรรมทางศาสนา โดยใช้ศักยภาพด้านเทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงการทำงานระหว่างวัดและชุมชนให้มีเอกภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) Benefit (ประโยชน์สุข) หมายถึง การจัดโครงการหรือกิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่สังคมโดยรวม ทั้งด้านการสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน และการส่งเสริมเยาวชน เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางแห่งความเข้มแข็งของสังคม

4) Creating Wisdom (การสร้างปัญญา) คือ การส่งเสริมการศึกษาพระปริยัติธรรมตามนโยบายของมหาเถรสมาคม ทั้งสายธรรมและบาลี โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้พระสงฆ์สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ที่กว้างขึ้นและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

ดังนั้น รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดในสังคมยุคดิจิทัลตามแนวคิด DNBC Model จึงมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ วัดควรใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการและเผยแผ่พระพุทธศาสนาอย่างสร้างสรรค์ ออกแบบพื้นที่วัดให้เป็น “สัปปายะสถาน” หรือพื้นที่ที่เกื้อกูลต่อการเรียนรู้และการเจริญภาวนา พร้อมทั้งพัฒนา “พื้นที่ทางกายภาพ พื้นที่การเรียนรู้ พื้นที่ทางจิตใจ และพื้นที่ทางปัญญา” ให้เชื่อมโยงกันอย่างสมดุล เพื่อให้วัดดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง มีความทันสมัย และยังคงคุณค่าทางศาสนาไว้อย่างครบถ้วน

พระสังฆาธิการในสมัยใหม่ไม่ได้มีเพียงหน้าที่ดูแลเรื่องพิธีกรรมและการรักษาพระธรรมวินัยเท่านั้น แต่ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ สามารถวางแผนและจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ของวัดได้อย่างรอบด้าน ทั้งในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุสามเณร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาและสังคม รวมถึงการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ พระสังฆาธิการยังต้องมีบทบาทเป็นผู้นำที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น รัฐบาล องค์กรชุมชน และภาคเอกชน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของวัดในระยะยาว ทั้งนี้ การบริหารจัดการวัดสมัยใหม่ที่พระสังฆาธิการควรเน้นคือ การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการและการสื่อสาร การนำหลักธรรมคำสอนมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุสามเณร รวมถึงการสร้างควม

ร่วมมือกับชุมชนและเครือข่ายทางสังคม เพื่อให้วัดสามารถเป็นศูนย์กลางแห่งความสุขและพัฒนาชุมชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ

พระสังฆาธิการในยุคปัจจุบันควรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทั้งด้านการวางแผน การจัดการทรัพยากรบุคคล และการจัดการด้านงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากวัดในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย เช่น การจัดการทรัพยากรที่จำกัด และการตอบสนองความต้องการของชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารที่มีระบบและเป็นมืออาชีพจะช่วยให้วัดสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ นอกจากนี้ การเสริมสร้างความรู้ด้านกฎหมายและการบริหารองค์กร จะช่วยให้พระสังฆาธิการสามารถบริหารวัดได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพดังกล่าวจะทำให้วัดมีความมั่นคงและสามารถปรับตัวได้ดีในยุคสมัยใหม่

2. การประสานงานและสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก

บทบาทพระสังฆาธิการไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในวัดเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้นำทางจิตใจที่มีบทบาทเชื่อมโยงระหว่างวัดกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนต่าง ๆ ความร่วมมือเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งทางสังคมและศาสนา ทำให้กิจกรรมทางศาสนาและกิจกรรมเพื่อสังคมสามารถขยายวงกว้างและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ดีขึ้น การประสานงานที่ดีช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับวัดและพระพุทธศาสนา ทำให้ประชาชนเห็นว่าวัดมีส่วนร่วมและมีประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้างมากขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อความน่าเชื่อถือและความศรัทธาของประชาชน นอกจากนี้ยังช่วยให้วัดได้รับทรัพยากรหรือการสนับสนุนต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนาวัด

3. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการวัด

ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัด เช่น การจัดการฐานข้อมูลสมาชิก การสื่อสารภายในวัด การเผยแพร่พระธรรมคำสอนผ่านสื่อออนไลน์ รวมถึงการจัดการด้านการเงินที่โปร่งใส การนำเทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนที่ซับซ้อน ทำให้การบริหารงานรวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้วัดสามารถเข้าถึงประชาชนรุ่นใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีในชีวิตประจำวันเป็นหลัก การเปลี่ยนแปลงนี้จะทำให้วัดมีความทันสมัยและสามารถส่งเสริมพระพุทธศาสนาในรูปแบบที่เหมาะสมกับยุคสมัยได้ดีมากขึ้น แต่พระสังฆาธิการจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุสามเณร

การพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุสามเณรถือเป็นหัวใจสำคัญในการรักษาและสืบทอดพระพุทธศาสนา พระสังฆาธิการควรส่งเสริมให้เกิดโอกาสในการเรียนรู้ทั้งทางด้านธรรมะและด้านวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทักษะด้านการบริหารจัดการ เพื่อเตรียมพร้อมให้พระภิกษุสามเณรสามารถรับบทบาทเป็นผู้นำในอนาคต การพัฒนาบุคลากรภายในวัดเช่นนี้ จะช่วยสร้างความเข้มแข็งในองค์กรและทำให้การดำเนินงานของวัดมีความต่อเนื่องและมีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ยังเป็นการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของพระภิกษุสามเณรรุ่นใหม่ที่ต้องการความรู้ที่หลากหลายและทันสมัย

5. การประยุกต์หลักธรรมคำสอนในการบริหารจัดการ

การบริหารวัดโดยใช้หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า เช่น ความเมตตา ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ จะช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีภายในวัด พระสังฆาธิการที่สามารถนำนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการมาใช้โดยยึดหลักธรรม จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความผูกพันระหว่างสมาชิกในวัด ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความสามัคคี การมีหลักธรรมเป็นฐานในการบริหารจะทำให้วัดไม่เพียงแต่มีประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังคงรักษาคุณค่าทางจิตใจและความศรัทธาของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

6. การจัดการกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคใหม่

พระสังฆาธิการควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ของวัดให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต กิจกรรมเพื่อสังคม หรือกิจกรรมทางศาสนาในรูปแบบที่สร้างสรรค์และเหมาะสมกับคนยุคใหม่ การจัดการกิจกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน จะช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างวัดกับชุมชน และทำให้วัดกลายเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน การมีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับความเปลี่ยนแปลงนี้ จะทำให้พระพุทธศาสนายังคงความเกี่ยวข้องและมีบทบาทสำคัญในสังคมยุคปัจจุบันและอนาคต

สรุปได้ว่า ในยุคปัจจุบันที่สังคมเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว พระสังฆาธิการมีบทบาทสำคัญในการบริหารวัดให้ทันสมัยและตอบโจทย์ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องพัฒนาทักษะบริหารจัดการให้ครอบคลุมทั้งการวางแผน การจัดการทรัพยากร และการสื่อสาร รวมทั้งเสริมสร้างความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอกเพื่อเพิ่มพลังในการพัฒนา นอกจากนี้ยังต้อง

นำเทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและเข้าถึงประชาชนยุคใหม่ พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาพระภิกษุสามเณร เพื่อให้เกิดผู้นำรุ่นใหม่ที่มีพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลง โดยทุกขั้นตอนควรยึดหลักธรรมคำสอนเป็นฐานในการบริหาร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและความสามัคคีในชุมชน รวมถึงจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคใหม่ เพื่อให้วัดเป็นศูนย์กลางความสงบสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้จากการศึกษา



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการศึกษา

บทบาทของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบัน เป็นศูนย์กลางสำคัญของการบริหารจัดการวัดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และค่านิยมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว วัดในฐานะศูนย์กลางของศาสนาและชุมชนจึงต้องมีการบริหารที่เป็นระบบ มี

ประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม โดยมี DNBC Model เป็นกรอบแนวคิดสำคัญ ประกอบด้วย (D) Discipline คือ พระวินัย เพื่อสร้างคามมีระเบียบและความรับผิดชอบในหมู่สงฆ์, (N) Network คือ การสร้างเครือข่าย เพื่อเชื่อมโยงวัดกับชุมชนด้วยเทคโนโลยี, (B) Benefit คือ ประโยชน์สุข เพื่อจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ (C) Creating Wisdom คือ การสร้างปัญญา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีให้เหมาะกับยุคดิจิทัล กรอบแนวคิดนี้ช่วยให้วัดสามารถดำเนินงานได้อย่างมีสมดุลระหว่างหลักธรรมและความทันสมัย

พระสังฆาธิการในฐานะผู้นำฝ่ายสงฆ์จำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ครอบคลุมการวางแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้วัดสามารถดำเนินงานได้อย่างมีระบบและมีความมั่นคง พร้อมทั้งต้องสร้างความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน เพื่อให้วัดมีบทบาททางสังคมและได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหาร เช่น การเผยแพร่ธรรมะผ่านสื่อดิจิทัล หรือการบริหารจัดการข้อมูลแบบออนไลน์ จะช่วยยกระดับประสิทธิภาพของวัด และทำให้พระพุทธศาสนาเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวาง โดยพระสังฆาธิการต้องเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจต่อสังคมยุคใหม่ และสามารถปรับใช้เครื่องมือสมัยใหม่อย่างเหมาะสม

การบริหารจัดการวัดสมัยใหม่จำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานของ หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้า เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความสามัคคี เมตตา และยุติธรรมภายในวัด พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุสามเณร ให้มีความรู้รอบด้านทั้งทางธรรมะและทางโลก เพื่อเตรียมพร้อมสู่การเป็นผู้นำทางศาสนาในอนาคต พระสังฆาธิการควรจัดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน เช่น โครงการพัฒนาชุมชน การส่งเสริมคุณธรรม หรือการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้วัดเป็น “ศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้และความสงบสุขของสังคม” อย่างแท้จริง แนวทางนี้จะช่วยให้วัดดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืนในโลกยุคใหม่ โดยไม่สูญเสียคุณค่าทางจิตวิญญาณของพระพุทธศาสนา

สรุป

บทบาทของพระสังฆาธิการในยุคปัจจุบันต้องเป็นการผสมผสานระหว่างหลักธรรมคำสอนและทักษะการบริหารสมัยใหม่ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดใหม่ในการพัฒนาวัดอย่างยั่งยืน การนำ DNBC Model (Discipline, Network, Benefit, Creating Wisdom) มาใช้ช่วยให้วัดสามารถรักษาพระวินัยและคุณค่าทางศาสนา พร้อมทั้งปรับตัวสอดคล้องกับสังคมยุคดิจิทัล การ

สร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานรัฐ และภาคเอกชน ทำให้วัดมีบทบาททางสังคมที่เข้มแข็งและได้รับการสนับสนุน การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารจัดการ และเผยแผ่พระพุทธศาสนา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและขยายการเข้าถึงประชาชนรุ่นใหม่ ขณะเดียวกัน การพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุสามเณรและการจัดกิจกรรมตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ทำให้เกิดผู้นำทางศาสนารุ่นใหม่ที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งหมดนี้สรุปเป็นข้อค้นพบสำคัญคือ การผสมผสานหลักธรรมกับการจัดการสมัยใหม่สามารถสร้างกรอบคิดใหม่ที่จะช่วยให้วัดดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ทนสมัย และยั่งยืน โดยไม่สูญเสียคุณค่าทางจิตวิญญาณของพระพุทธศาสนา

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมและจัดอบรมพัฒนาทักษะการบริหารจัดการและการใช้เทคโนโลยีให้กับพระสงฆ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารวัดและรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างวัดกับชุมชน ภาครัฐ และองค์กรต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและสนับสนุนทรัพยากร รวมถึงขยายบทบาทของวัดให้ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างยั่งยืน
3. ควรเน้นการประยุกต์ใช้หลักธรรมคำสอนในการบริหารจัดการวัด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีความโปร่งใสและเป็นธรรม สร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันระหว่างพระภิกษุสามเณร ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา. (2540). **คู่มือวิทยากรอบรมพระสงฆ์การระดับเจ้าอาวาส**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- พระใบฎีกาไพจิตร รตนญาโณ (คงฉิม), สมบูรณ์ บุญโท, สวัสดิ์ อโณทัย (2565). รูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการวัดในสังคมยุคดิจิทัลมองผ่านปรัชญาหลังนวยุคและพุทธปรัชญา. **วารสารเซนต์จอห์น**. 25(37), 125.
- พระครูปลัดเถรานุวัตร (สุเทพ ดีเยี่ยม). (2564). บทบาทพระสงฆ์กับความสำเร็จในการบริหารเชิงระบบในองค์กรศาสนา. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง**. 10(2), 241.



- พระครูวิสุทธาจารย์นันทคุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร). (2558). ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการวัด เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.* 3(1), 132-134.
- พระมหาวิวัฒน์ ฌานโสโก (ศิริรัตน์) และคณะ. (2564). การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของ คณะสงฆ์ไทยในทวีปยุโรป. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์.* 8(1), 336.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). (2548). *การบริหารวัด*. กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์ จำกัด.
- พระสมุห์วศิน วิสุทโธ (พงษ์ศักดิ์). (2563). การพัฒนาการจัดการงานสาธารณสงเคราะห์ของ พระสังฆาธิการ อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคล สุวรรณภูมิ.* 2(2), 450 – 451.
- วุฒิพงษ์ พิมพ์ธาดู. (2566). *การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองคณะ สงฆ์อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ*. (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2545). *กฎหมายเถรสมาคม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- _____. (2554). *คู่มือการพัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธ ศาสนาแห่งชาติ.

การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนา Socio – Cultural Reproduction in Buddhism

พระเจษฎา มหาจุฑาโต (สอนบาลี),

ธวัชชัย ไชยวุฒิ, พัลลภ ทารุกคำจา

Phra Chetsada Mahavuddho (Sonbali),

Thawatchai Chaiwut, Pallop Harukhamja

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Lamphun Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: sonbali2522@gmail.com

Received: 2025-09-21 Revised: 2025-11-06 Accepted: 2025-11-19

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ในศึกษาเกี่ยวกับการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการผลิตซ้ำ 1) รูปแบบนามธรรม ปรากฏในรูปแบบของความเชื่อในพระพุทธศาสนาขนบธรรมเนียมประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ อีกทั้งทัศนคติ และการอบรมสั่งสอนในการปฏิบัติตามหลักธรรมทางพุทธศาสนา 2) รูปแบบรูปธรรม หลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนาจากลักษณะมุขปาฐะพัฒนาเป็นลายลักษณ์อักษร และได้ถูกพัฒนาผสมผสานในลักษณะต่างๆ จากรูปแบบนามธรรมให้ปรากฏในรูปแบบ ได้แก่ วรรณกรรม จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และรูปแบบของการผลิตเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการของการปรับปรุงทางพระพุทธศาสนา โดยมีหลักการและระบบการที่เป็นไปตามแนวทางผสมผสานกับศาสตร์สมัยใหม่ มุ่งชีวิตทางโลกียวิสัยตั้งอยู่บนรากฐานไม่แสวงหาเชิงพาณิชย์ทันสมัยถ่ายทอดพระธรรมวินัยได้อย่างถูกต้อง คงรูปแบบตามหลักพุทธวจนะ และเป็นประโยชน์ให้สังคมอย่างทันสมัย

คำสำคัญ : การผลิตซ้ำ, สังคมวัฒนธรรม, พระพุทธศาสนา

Abstract

This article aims to study about “Socio – cultural Reproduction in Buddhism” The results of this study reveal that: 1) Abstract forms appear in the form of Buddhist beliefs, traditions, ceremonies, attitudes, and instruction in the practice of Buddhist principles; 2) Concrete forms: Buddhist teachings, originally oral, evolved into written forms and have been integrated in various forms. From abstract forms, they have appeared in the forms of art, including literature, painting, sculpture, architecture, and printed and electronic media Social and cultural reproduction in Buddhism is a process of Buddhist adaptation, with principles and systems that follow a blended approach with modern science. It aims to point out a worldly path based on a non-commercial basis, transmitting the Dharma and Vinaya correctly, maintaining the format according to the Buddha’s words, and being beneficial to society in a modern way.

Keywords: Reproduction, Socio – Cultural, Buddhism

บทนำ

การผลิตซ้ำได้มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่ง ในกระบวนการทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำรงรักษาสืบทอดขนบความเชื่ออันเป็นวิถีปฏิบัติของมนุษย์ในสังคมจากรุ่นสู่รุ่น ทั้งนี้ การผลิตซ้ำเป็นการถ่ายทอดทางกระบวนการการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวของมนุษย์ในสังคม ให้สามารถดำรงชีวิตและปฏิบัติตามรูปแบบบรรทัดฐานที่มีไว้ในอดีต และการผลิตซ้ำยังเป็นส่วนหนึ่งในการรักษาอัตลักษณ์ในด้านต่างๆ ที่มีอยู่บนโลก ทั้งนี้การผลิตซ้ำยังจะช่วยให้ดำรงรักษาวิถีของมนุษย์โดยผสมผสานศาสตร์เดิมและศาสตร์ใหม่ไม่ให้สูญหายไปตามกาลเวลา และได้กลายเป็นวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมา คำว่า “สังคม – วัฒนธรรม” (Socio – Cultural) มีนัยยะความสำคัญยิ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยความหมายว่าเมื่อมีสังคมก็ย่อมมีวัฒนธรรม อันเป็นตัวกำหนดกฎเกณฑ์สภาพต่างๆ ในลักษณะของการดำเนินวิถีชีวิตของมนุษย์ และคำว่า “วัฒนธรรม” ซึ่งมนุษย์ได้คิดสร้างระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีในการปฏิบัติ รวมทั้งการจัดระเบียบ ตลอดจนระบบความคิดความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ และเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยวิวัฒนาการนั้น ได้สืบทอดกันมาอย่างมีแบบแผน โดยได้แสดงให้เห็นถึงความเจริญงอกงาม ความมีระเบียบเรียบร้อย และความมีศีลธรรมอันดี อันเป็นสิ่งที่มนุษย์เรียนรู้ พร้อมทั้งได้สร้างสรรค์ ให้เกิดความดีงามและถ่ายทอดสืบทอดกันมา ทั้งนี้ยังรวมถึงความคิด ความเชื่อ ศิลปะ ภาษา จารีต

ขนบธรรมเนียมประเพณี กฎเกณฑ์ และสิ่งต่างๆ อันสามารถจับต้องได้เรียกว่า (รูปธรรม) และ สิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้เรียกว่า (นามธรรม) ทั้งนี้มนุษย์เองได้พัฒนาระบบการและรูปแบบ การสืบทอดองค์ความรู้นั้นๆ สืบต่อจากรุ่นสู่รุ่นเรียกว่า “การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม” เพื่อให้เป็นบรรทัดฐานที่สำคัญในการพัฒนาสังคม และการผลิตซ้ำทางสังคมนั้นยังเป็นแนววิถีความคิดเกี่ยวเนื่องให้เกิดความเท่าเทียม ความเสมอภาค และความเป็นธรรมช่วยให้ขจัด บรรเทา ผ่อนคลาย และลดระบบความขัดแย้งข้อกังขาในสังคมได้

การผลิตซ้ำจึงเป็นแนวคิดและทฤษฎี ที่เข้ามามีบทบาทในทางศาสนาเพราะใน สังคมมนุษย์ ระบบความเชื่อความศรัทธา และหลักปฏิบัติที่มนุษย์ยึดถือได้สร้างระเบียบทาง สังคม มีแบบแผนที่สืบทอดกันมาที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อสืบทอดกันมา เป็นอิทธิพลที่ส่งผลต่อ ความอยู่รอดของสังคมมนุษย์ตั้งแต่ดึกดำบรรพ์ที่มีความละเอียดซับซ้อน โดยวิถีแห่งความอยู่ รอดของวัฒนธรรมนั้นขึ้นอยู่กับความเชื่อในทางศาสนาของมนุษย์ และกระบวนการผลิตซ้ำ ทางวัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่รองรับความคงอยู่ของวิถีความเชื่อให้ความยั่งยืน อีกทั้งเป็น หลักประกันความต่อเนื่องของสังคมวัฒนธรรม เมื่อวัฒนธรรมขึ้นและมีการผลิตซ้ำเพื่อสืบทอด ก็ย่อมมีกระบวนการกำเนิดแนวคิดที่เกิดขึ้นใหม่แต่แนวคิดเดิมก็สูญหายไป แม้แนวคิดนี้เกิดมา จากการผลิตซ้ำอาจจะมุ่งสู่ด้านวัตถุนิยม แต่การผลิตซ้ำนั้นยังคงอยู่ของด้านความคิดจิตสำนึกอุดมการณ์ดั้งเดิม (Ideological/Mental Reproduction) (กาญจนา แก้วเทพ และ สมสุข หินวิมาน, 2551: 23) ศาสนาได้อุบัติขึ้นเพื่อทำให้มนุษย์บนโลกมีแนวคิดวิถีปฏิบัติเพื่อให้อยู่ เหนือธรรมชาติ และได้ชี้แนวคิดระเบียบแบบแผนการดำเนินชีวิตบนฐานความเชื่อและความ ศรัทธาตามหลักศาสนานั้นๆ

ด้วยเหตุผลของการมีอยู่ของศาสนาวิถีความคิดที่ต้องการความสุขที่นิรันดร์ของ มนุษย์พระพุทธศาสนาจึงได้อุบัติขึ้นบนโลก และได้สืบทอดแนวคิดวิถีนั่นควบคู่กับมวลมนุษย์ บนโลกมาระยะเวลายาวนานถึง 2600 กว่าปี โดยหลักแห่งธรรมวินัยที่สัมพันธ์บนพื้นฐานหลัก การทฤษฎีและศาสตร์ความรู้ต่างๆ โดยเฉพาะทางด้านสังคมวิทยาและมนุษย์วิทยา เพราะ พระพุทธศาสนามีจุดแตกต่างจากศาสตร์ทางโลกคือ การชี้หลักวิชาการที่มุ่งสู่การหลักพ้นจาก โลภียวิสัย อีกทั้งพระพุทธศาสนานั้นได้ให้ความสำคัญกับสังขาร ซึ่งให้เกิดการแสวงหาความรู้ อันสูงสุดด้วยปัญญาญาณจากวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมโลก ในทางพระพุทธศาสนา ได้ชี้พื้นฐานในการดำรงชีวิต “ด้านโลกียสุข” อันเป็นความสุขแบบทางโลก ด้วยพื้นฐานแนวคิด หลักคุณธรรมและจริยธรรม และในส่วนของการดำรงชีวิตเพื่อนำไปสู่ความสุข “ด้านโลกุตระสุข” อันเป็นความสุขที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติธรรม เพื่อให้เข้าถึงธรรม และเพื่อให้บรรลุธรรม (พระ ไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11 ข้อ 326:224) ทั้งนี้รูปแบบของกระบวนการถ่ายทอดที่มีหลักการ

และลักษณะที่คล้ายคลึงกับศาสตร์สมัยใหม่ โดยการปรับประยุกต์องค์ความรู้ให้เข้ากับยุคสมัยให้เป็นปัจจุบันกาลเสมอมาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ด้วยเหตุนี้แนวการศึกษาพระธรรมวินัยในปัจจุบันจึงเกิดกระบวนการและรูปแบบต่างๆ ที่มองว่าเป็นไปในด้านสังคมโลกและจะเป็นไปในทิศทางที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ในธรรมวินัยในระดับพื้นฐาน หากแต่ความสำคัญขององค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา เป็นองค์ความรู้ที่เป็นรากเหง้าของสังคมวัฒนธรรมเนื่องด้วยซึมแทรกผสมผสานอยู่ในแนวความคิด จิตใจ และกิจกรรมแทบทุกก้าวของวิถีชีวิตผู้คน โดยตลอดเวลายาวนาน พิจารณาได้จากค่านิยมของประเทศไทย โดยในบางอย่างปฏิบัติจนเป็นระเบียบแบบแผนที่ล้วนแต่มีต้นกำเนิดจากหลักคำสอนทางศาสนา (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2540: 6) กระแสของกระบวนการพัฒนาบนโลกนั้นมิมีวิวัฒนาการที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัย การก้าวสู่โลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศกำลังเคลื่อนสู่ชุมชนในสังคมบนโลก ความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุได้เจริญรุดหน้าก้าวล้ำ พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่ได้รับยกย่องว่า มีพัฒนาจากระบบความมุงปาฐะ สู่ลายลักษณ์อักษร ผ่านกระบวนการกลั่นกรอง เพื่อคงพระพุทธวจนะไว้ซึ่งพระธรรมวินัยเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ทราบโดยทั่วคือ “พระไตรปิฎก” และขยายผลในรูปแบบบรรดกา ฎีกา อนุฎีกา เพื่อดำรงรักษา อนุรักษ์ ถ่ายทอด และสืบทอดวิถีความเชื่อความศรัทธาในขนบธรรมเนียมอันดีงามในพระพุทธศาสนาให้คงอยู่ถึงปัจจุบัน

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจลักษณะการปรับปรนที่เกิดขึ้นในทางพระพุทธศาสนาทางสังคมวัฒนธรรม โดยมองว่าพระพุทธศาสนานั้นสืบทอดหลักการและแนวการประพฤติ ปฏิบัติในธรรมวินัยสืบทอดมได้จนตราบถึงปัจจุบัน โดยได้นำมมมองหลักการแนวคิดทฤษฎีการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม ศึกษาแง่มุมที่เกี่ยวกับการใช้สื่อวัฒนธรรมในรูปแบบนามธรรมและรูปธรรมเพื่อให้ทราบว่าพระพุทธศาสนาตามแนวคิดทฤษฎีการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมมีลักษณะเป็นอย่างไร และการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนา มีกระบวนการและแนวทางบริบทการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในรูปแบบนามธรรมและรูปธรรมมีลักษณะเป็นอย่างไร เพื่อขยายผลสู่กระบวนการพัฒนาทางวิชาการในด้านต่างๆ กับศาสตร์สมัยใหม่ในอนาคตต่อไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม

มนุษย์ได้ถือกำเนิดขึ้นบนโลกดำรงอยู่เป็นครอบครัว เป็นกลุ่มเผ่าพันธุ์ และเป็นสังคมมีวิวัฒนาการอันยาวนาน เมื่อมนุษย์กับสังคมมีระบบแบบแผนและเชื่อมสัมพันธ์กันระหว่างสังคมอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจถึงพัฒนาการในการดำรงรักษาและการสืบทอดวิถีอันดีงามให้คงไว้ ซึ่งองค์ความรู้อันมีมาแต่เดิมพร้อมทั้งการผสม

ผสนองค์ความรู้ใหม่ให้ดำรงอยู่ซึ่งองค์ความรู้นั้นๆ ดังนั้นเพื่อให้เข้าเกี่ยวกับการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม จึงต้องเข้าใจแนวคิดทฤษฎีเบื้องต้นควบคู่กันไปดังนี้

1. สังคมวัฒนธรรม

ในอดีตได้มีนักปรัชญาชาวกรีกได้กล่าวว่า “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม” ทั้งนี้สังคมนั้นๆ จะเจริญหรือเสื่อมถอยขึ้นอยู่กับสถาบันทางสังคม อาทิ สถาบันครอบครัว สถาบันทางการศึกษา และสถาบันศาสนา เป็นต้น (พิชัย ฝากทอง, 2547:20) ตามความหมายของคำว่า “สังคม” (Society) ในทางภาษาศาสตร์ของไทยได้กล่าวว่ามีความสัมพันธ์มาจากภาษาบาลี โดยแยกออกเป็น 2 คำ คือ “สัง” แปลว่า “ด้วยกัน พร้อมกัน ” และคำว่า “คม” แปลว่า “ไป ดำเนินไป” เมื่อนำคำสองมารวมกันในรูปของคำว่า “สังคม” จึงแปลความหมายว่า “ไปด้วยกัน ไปพร้อมกัน”(จันทวิวัฒน์สิทธิ์, 2545: 59) ทั้งนี้ในการศึกษาครั้งนี้จึงแบ่งสังคมวัฒนธรรมออกเป็น 2 คือ

1.1 สังคมวัฒนธรรมทางสังคมวิทยา

ในทางสังคมวิทยาได้ให้ความหมายของคำว่า “สังคม” อย่างหลากหลายทัศนะ ทั้งนี้การศึกษาครั้งนี้ได้ข้อสรุปที่สำคัญว่า กลุ่มคนนับจำนวนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่อยู่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มในช่วงระยะเวลายาวนานต่อเนื่องและมั่นคง ในพื้นที่บริเวณแห่งใดแห่งหนึ่งโดยมีอาณาเขตที่ชัดเจนและได้มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น อีกทั้งได้มีการจัดวางระเบียบและแบบแผนเป็นของตนเองที่ชัดเจน (พิชัย ฝากทอง, 2547:10) ทั้งนี้ในเชิงความหมายยังมองว่ากลุ่มคนอันประกอบด้วยความหลากหลายทางเพศ ระดับวัยที่แตกต่างกัน ได้รวมกลุ่มเพื่ออาศัยอยู่ด้วยกันในบริเวณนั้นๆ อย่างถาวร โดยคนกลุ่มนี้ไปได้มีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน อย่างมีระเบียบแบบแผนของกลุ่มที่สร้างขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันภายใต้วิถีขนบธรรมเนียมที่สอดคล้องกัน (สุพิศ ธรรมพันธุ์, 2543:102) เพราะฉะนั้นสังคมจึงดำรงอยู่ตามควรแก่สภาพ โดยมีกระบวนการความสัมพันธ์ที่ได้เอื้อให้เกิดประโยชน์ ความเรียบร้อย ความดีงาม และความผาสุกของการที่กลุ่มคนที่รวมกันเป็นสังคม เป็นกลุ่มที่มีระบบความสัมพันธ์อันอยู่ภายใต้ระบบวัฒนธรรมเดียวกัน

ทั้งนี้เมื่อผู้คนที่อยู่ร่วมกันเป็นสังคม ได้วางระบบเพื่อให้การดำรงอยู่ร่วมกันเกิดความเจริญก้าวหน้า จึงได้มีการวางโครงสร้างทางสังคมเพื่อช่วยให้สังคมเกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น โครงสร้างทางสังคมควรประกอบด้วย 1) องค์การสังคม (Social Organization) ได้แก่ กลุ่มคนประเภทต่างๆ ที่มีสถานภาพและบทบาทแตกต่างกัน 2) สถาบันทางสังคม (Social Institution) ได้แก่ องค์ประกอบของวัฒนธรรมในการอยู่ร่วมกัน เช่น กฎระเบียบของสังคม เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติตาม 3) วัฒนธรรม (Culture) ได้แก่ แบบแผนขนบธรรมเนียมประเพณีและวิถีชีวิต ซึ่งแต่ละสถาบันสังคมอาจจะไม่เหมือนกัน ซึ่งปัจจัยอาจเรียกว่า กฎกระทรวง ข้อบังคับ หรือ

ระเบียบ เป็นต้น (สัญญา สัญญาวิวัฒน์ 2546:10-11) ดังนั้นคำว่า “วัฒนธรรม” จึงเป็นเครื่องชี้แนะวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ด้วยระบบแบบแผนพฤติกรรมการณ์ปฏิบัติของผู้คนในสังคม เพราะผู้คนในสังคมเองได้เป็นผู้รังสรรค์และสร้างสรรค์วัฒนธรรม เพื่อคงไว้ซึ่งองค์ความรู้ของบรรพบุรุษและสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น

1.2 สังคมวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา

ในทางพระพุทธได้เกิดสังคมขึ้นที่เรียกว่า “สังคมสงฆ์” ทราบโดยทั่วไปคือ พระภิกษุในพระพุทธศาสนา พระสงฆ์ คือ กลุ่มหมู่ชนที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้สั่งสอนของพระพุทธเจ้า และได้นำความรู้จากการสั่งสอนนั้นไปปฏิบัติตาม และนำคำสั่งสอนแนวทางที่ตนได้ปฏิบัติและเกิดผลถ่ายทอดสั่งสอนบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามด้วย พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545:3) สังคมในทางพระพุทธศาสนานั้นไม่ได้จำกัดเพียงภิกษุสงฆ์ หากยังรวมถึงองค์ประกอบของบริษัททั้ง 4 คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก และอุบาสิกา รวมตัวกันเป็นองค์กรทั้งในระดับวัด ชุมชน เครือข่ายหรือสังคมขนาดใหญ่ (คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551 :16) โดยคำว่า “สงฆ์” ในเชิงความหมายแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มสาวกที่ได้รับการอุปสมบทโดยพระพุทธเจ้า และสาวกของพระองค์ เรียกว่า สาวกสงฆ์ ปรากฏในบทคำสวดสรรเสริญสังฆคุณ อันประกอบด้วยคูปบุรุษ 4 บุรุษบุคคล 8 เริ่มจากผู้ตั้งที่อยู่ในโสดาปัตติมารค จนถึงพระอรหันต์ เรียกว่า “อริยสงฆ์” โดยต่างจากภิกษุสงฆ์ คือ หมู่แห่งภิกษุหรือชุมชนภิกษุที่ศึกษาในขั้นพื้นฐานปริยัติและปฏิบัติ เรียกว่า “สมมติสงฆ์”

2) กลุ่มภิกษุหมู่หนึ่งตั้งแต่ 4 รูปขึ้นไปเรียกว่า “สงฆ์” ในทางพระวินัย กำหนดว่าสามารถประกอบสังฆกรรมได้ และเรียกตามจำนวนว่า สงฆ์จตุรวรรค ปัญจวรรค ทศวรรค วิสดีวรรค เป็นต้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546:248)

ทั้งนี้ในลักษณะของวัฒนธรรมสงฆ์หรือวิถีสังคมปฏิบัติที่สงฆ์ควรประพฤติ นัยยะทางความหมาย คือ หมู่หรือชุมชนสงฆ์ที่มีการปฏิบัติในระบบระเบียบเป็นอย่างดี โดยมีอุดมคติและจุดมุ่งหมายในการอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสันติ รวมถึงมุ่งเพื่อประพฤติปฏิบัติกระทำในสิ่งที่ดีงามตามหลักไตรสิกขาฝึกฝนให้เจริญงอกงามในศีล สมาธิ ปัญญา วิถีปฏิบัติที่หลากหลายและมีลักษณะวิถีเดียวกันคือ การปฏิบัติเพื่อบรรลุนิพพานเป็นที่สุด

2. การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม (Socio-cultural Reproduction)

การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมเป็นกระบวนการเกิดขึ้น เพื่อที่จะดำรงความยั่งยืนและช่วยเป็นเครื่องยืนยันทางวัฒนธรรมที่มีมาแต่อดีตให้คงอยู่อย่างถาวรสืบไป ดังนั้นวัฒนธรรมขึ้นมาของมนุษยชาติจึงต้องผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมเพื่อสืบทอดเจตนารมณ์เดิม หากวัฒนธรรมที่ได้ถือกำเนิดขึ้นไม่ได้รับการผลิตซ้ำวัฒนธรรมนั้นๆ ก็จะสูญหายไปตามกาลเวลา ลัทธินิยม

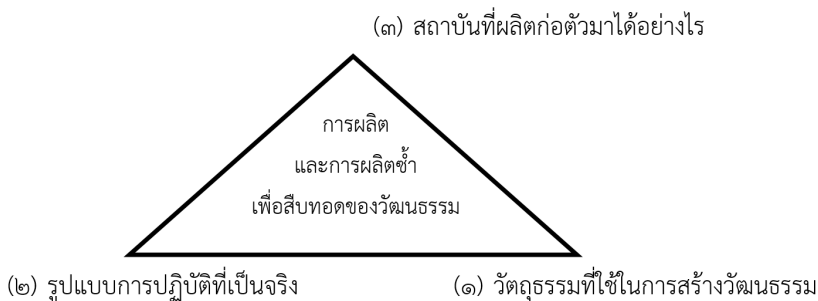
ซ์ (Marxism) ได้นิยามถึงการผลิตซ้ำว่า วัตถุทุกชนิดทั้งนามธรรมและรูปธรรมจำเป็นต้องถูกวิเคราะห์ให้ทราบถึงกระบวนการผลิตของวัตถุเหล่านั้นๆ การผลิตซ้ำเป็นไปเพื่อสืบทอดและเป็นหลักประกันการดำรงอยู่ของการผลิตแบบทุนนิยมทั้งในการผลิตซ้ำด้านวัตถุ (Material reproduction) หรือการผลิตซ้ำด้านแรงงาน เช่น การสรรหาคนงานรุ่นใหม่เข้ามาทดแทน รวมทั้งการผลิตซ้ำด้านความคิด/จิตสำนึกอุดมการณ์ (Ideological/ Mental reproduction) ทั้งนี้ บัวร์ดิเย่นักปรัชญาทางสังคมได้ขยายคำว่า การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม คือ ยุทธศาสตร์อันเกิดจากการที่บุคคลรับรู้ถึงกฎกติกาทางสังคมและนำกฎกติกานั้นไปใช้ปฏิบัติตามสมควรกับสถานการณ์ต่างๆ แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ 1) ยุทธศาสตร์การผลิตซ้ำ (Reproduction Strategy) เป็นรูปแบบกระบวนการดำรงและพัฒนาสถานะ 2) ยุทธศาสตร์การแปลงซ้ำ (Reconversion Strategy) เป็นรูปแบบกระบวนการป้องกัน รักษา และปรับปรุงตำแหน่งของแต่ละบุคคลในโครงสร้างสังคม (กาญจนา แก้วเทพและสมสุข หินวิมาน, 2551: 60-69)

ในแนวคิดเกี่ยวกับการผลิตซ้ำไม่ได้มุ่งกล่าวถึงเชิงพาณิชย์หากแต่ยังมุ่งชี้ให้เห็นถึงสังคมวิทยาวัฒนธรรม ทั้งนี้ นักทฤษฎีวิพากษ์รุ่นหลังและนักวัฒนธรรมศึกษาและวรรณคดีเรย์มอนด์ วิลได้อธิบายขยายความแนวความคิดเรื่องการผลิตทางวัตถุของมากซ์เพิ่มเติมว่า ไม่เพียงแต่วัตถุเท่านั้นที่ต้องมีการผลิตด้านวัฒนธรรม อุดมการณ์ และจิตสำนึกต้องผ่านกระบวนการผลิตซ้ำเช่นเดียวกัน (Cultural Production) การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมมีลักษณะเดียวกับการผลิตวัตถุ คือ ต้องมีวัตถุดิบ มีกรรมวิธีในการผลิต มีผู้ผลิต มีผู้บริโภค มีผลผลิต ฯลฯ ทั้งนี้ วัตถุดิบที่นำมาผลิตแตกต่างจากการผลิตวัตถุเพราะวัฒนธรรมแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรกเรียกว่า “วัฒนธรรมที่มีชีวิตอยู่ (Lived Culture)” หมายถึง วัฒนธรรมนั้นอยู่ในช่วงเวลา สถานที่ และเฉพาะคนที่มีชีวิตในช่วงเวลานั้นที่เข้าถึงและสัมผัสได้ และประเภทที่สองเรียกว่า “วัฒนธรรมที่ได้รับการบันทึกไว้ (Record Culture)” หมายถึง บางส่วนของวัฒนธรรมที่มีชีวิตอยู่ได้รับการบันทึกและผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “วัฒนธรรมแห่งยุคสมัย” (Culture of The Period) อันเป็นส่วนหนึ่งของ “ประเพณีในการเลือกสรร” (Selective Tradition) เพราะในแต่ละยุคสมัยวัฒนธรรมได้ถูกสร้างขึ้นใหม่ตลอดเวลาโดยการตีความหมายให้เข้ากับวัฒนธรรมที่จะถูกบันทึกไว้เสมอ (กาญจนา แก้วเทพ, 2539: 214) ดังนั้นการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม จึงเป็นกระบวนการช่วยในการปกป้อง การดำรงรักษาวัฒนธรรมไว้ในสังคมสืบต่อไป

3. กระบวนการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรม

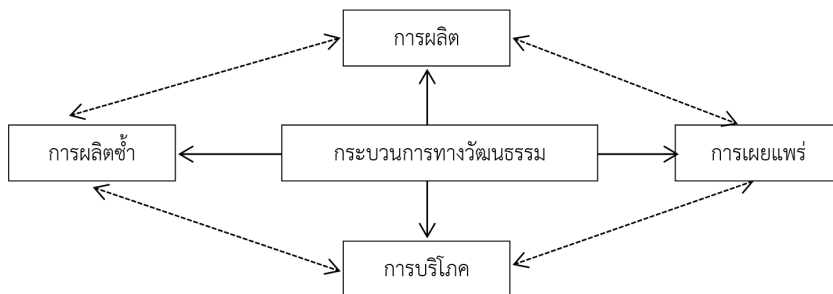
การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ได้เริ่มขึ้นด้วยกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการผลิตทางวัฒนธรรมในเชิงนามธรรมและรูปธรรม นักทฤษฎีวิพากษ์รุ่นหลัง เช่น เรย์มอนด์ วิลเลียมส์ ได้กล่าวว่า กระบวนการผลิตวัฒนธรรมและการผลิตซ้ำเพื่อสืบทอด

วัฒนธรรมนั้น ต้องศึกษาว่าวัฒนธรรมนั้นผลิตขึ้นอย่างไร ใครผลิต ดำเนินการอย่างไร ดังแผนผังนี้



ภาพที่ 1 การผลิตซ้ำเพื่อสืบทอดของวัฒนธรรม (กาญจนา แก้วเทพ, 2539:214)

กระบวนการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรม ตามแนวคิดของเรย์มอนด์ วิลเลียมส์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ การผลิต การเผยแพร่ การบริโภค และการผลิตซ้ำ ดังแผนผังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนการผลิตซ้ำวัฒนธรรม (กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551: 675)

กระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมตามแนวคิดของวิลเลียมส์ ได้สอดคล้องกับของเวนดี้ กริสโวลด์ Grisworld (2004) นักวิชาการด้านสังคมวิทยา ซึ่งได้อธิบายขยายความเพิ่มเติมถึงกระบวนการผลิตและผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมทั้ง 4 ด้าน (กาญจนา แก้วเทพ และสมสุข หินวิมาน, 2551:67-69, 662-678) ไว้ดังนี้

1) **ด้านการผลิต** วัฒนธรรมเกิดจากการอยู่ร่วมกันของผู้คนด้วยปฏิสัมพันธ์ภายในโครงสร้างทางการเมือง สังคม สอดคล้องกับความต้องการของผู้คนจึงเกิดการผลิตวัฒนธรรมนำไปสู่การสร้างความหมายของวัตถุทางวัฒนธรรม โดยอาศัยความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างผู้ผลิตและผู้บริโภค (Grisworld, 2004: 80-85)

2) **ด้านการเผยแพร่** เกิดจากผู้ผลิตและกลุ่มคนร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ความหมายของวัฒนธรรมนั้นๆ และเกิดวัตถุทางวัฒนธรรม โดยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กระจายไปในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มย่อย และระดับกลุ่มใหญ่ในสังคมทั้งหมด กระตุ้นเตือนให้สมาชิกในสังคมปฏิบัติตามเป้าหมายเสมอ (Grisworld, 2004: 128-151)

3) **ด้านการบริโภค** ผู้บริโภครับรู้วัฒนธรรมโดยปัจเจกบุคคลเกี่ยวข้องกับการรับรู้ทางสังคม โดยการสื่อสารระหว่างบุคคล เนื่องจากการรับรู้ทางสังคมมาจากความสนใจเฉพาะส่วนบุคคล อารมณ์ความรู้สึก และการทำความเข้าใจความหมายเชิงสัญลักษณ์หรือวัตถุที่จับต้องได้ปฏิบัติและส่งต่อการรับรู้ทางวัฒนธรรมนั้นอย่างเป็นระบบ (Grisworld, 2004: 90-92)

4) **ด้านการผลิตซ้ำ** เป็นความเกี่ยวเนื่องกับการสื่อสารทางวัฒนธรรม ซึ่งเกิดจากผลการรับรู้โดยพัฒนาสู่การสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดเป็นอัตลักษณ์ของวัฒนธรรมนั้นๆ (Grisworld, 2004: 153-154) พร้อมทั้งได้แพร่กระจายอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยการผลิตซ้ำขึ้นมาอย่างเป็นระบบโดยการสื่อสารผ่านตัวบุคคลหรือการใช้สื่อเทคโนโลยีด้วยวิธีต่างๆ ดังนี้

(1) การบอกเล่า เป็นการสื่อสารแบบเผชิญหน้า เพื่อแบ่งปันความรู้ร่วมกันในรูปแบบการสื่อสารบอกเล่าในระดับครอบครัว กลุ่มเพื่อน หรือในกลุ่มคนในสังคมอย่างต่อเนื่อง กลายมาเป็นแหล่งข้อมูลทางประวัติศาสตร์

(2) การบันทึกลายลักษณ์อักษร ความรู้ที่ได้มาจากการบอกเล่าถูกบันทึกเป็นความทรงจำในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถสัมผัสได้เป็นลายลักษณ์อักษรปรากฏเป็นเรื่องราวทางประวัติศาสตร์จากตำนาน และเอกสารที่ปรากฏในกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง (Keyton, 2005: 91-92) หรือรูปแบบวัตถุต่างๆ ที่สัมผัสได้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงวัฒนธรรม

(3) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้มีอยู่ 2 รูปแบบ (Keyton, 2005: 91-92) คือ รูปแบบแรกเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์สองทาง คือการตอบโต้ได้ ส่วนรูปแบบที่สองเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทางเดียวเป็นการรับรู้ไม่มีการตอบโต้

การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่สำคัญของโลก ปัจจุบันพระพุทธศาสนาเป็นหนึ่งในศาสนาที่มีผู้คนบนโลกนับถือเกือบทุกทวีป เนื่องด้วยพระพุทธศาสนามีหลักคำสอนเป็นสากล

ทางทฤษฎี และการปฏิบัติ ซึ่งสามารถพิสูจน์ได้เช่นเดียวกับหลักวิทยาศาสตร์ และบูรณาการกับศาสตร์ความรู้ต่างๆโดยหลักสัจธรรมหรือความจริงของพระพุทธศาสนาเป็นสากล และมีความเป็นกลางไม่ยึดติดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง กลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง สืบทอดเป็นเวลายาวนาน 2,500 กว่าปี ทั้งนี้การดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาได้เกิดกระบวนการถ่ายทอด โดยการผลิตซ้ำอย่างต่อเนื่องทางสังคมวัฒนธรรม ด้วยเหตุพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มีหลักการพระธรรมวินัยสืบทอดต่อกันมาตั้งแต่ครั้งพุทธกาลสังคมพุทธศาสนาเริ่มเกิดขึ้นเมื่อพระพุทธเจ้าทรงได้เสด็จไปโปรดปัญจวัคคีย์ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน เขตกรุงพาราณสี ทรงแสดงธรรมชื่อว่า “ธัมมจักกัปปวัตตนสูตร” พระอัญญาโกณฑัญญะ ได้ดวงตาเห็นธรรมขออุปสมบทเป็นพระสงฆ์รูปแรกในพระพุทธศาสนา (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 4 ข้อ 18:25) พระพุทธองค์เสด็จจาริกไปยังสถานที่ต่างๆ เพื่อประกาศพระศาสนา ทรงมีพระสาวกจำนวนมากในช่วงตลอด 45 พรรษา ทรงปลงพระชนมายุสังขารก่อนเสด็จดับขันธปรินิพพานพระองค์ทรงเห็นว่าพุทธบริษัท 4 ได้มีคุณสมบัติครบถ้วน 3 ประการ คือ “ตนเองมีความเข้าใจหลักพุทธธรรมและปฏิบัติได้ถูกต้อง มีความสามารถที่จะนำธรรมที่ตนรู้เข้าใจไปสอนผู้อื่นได้ และมีความเข้าใจชัดเจนในหลักพุทธธรรมจนสามารถกล่าวชี้แจงแก้ไขต่อผู้ที่ติเตียนจ้วงจวบ หรือแสดงคำสอนผิดพลาดได้” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 10 ข้อ 95:122-124) พุทธบริษัทควรจะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตน เพื่อจะได้ช่วยกันสืบทอดพระพุทธศาสนาไปได้ พระพุทธองค์ทรงประทานหลักการที่สำคัญของศาสนาว่า “พระธรรมวินัยที่พระองค์ได้ทรงแสดงและบัญญัติไว้ จะเป็นศาสดาของเหล่าพุทธบริษัททั้งหลาย” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 10 ข้อ 141:178) พระดำรัสนี้เพื่อให้พระธรรมวินัยทำหน้าที่เป็นศาสดาผู้นำชาวพุทธแทนพระองค์ ดังนั้นพุทธบริษัท 4 นับตั้งแต่อดีตได้นำหลักพระธรรมวินัยปฏิบัติสืบทอดกันมากลายเป็นวัฒนธรรมสังคมชาวพุทธ และเผยแพร่สู่สาธารณชนทั่วโลกตลอดมาถึงปัจจุบัน ดังนั้นการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนา ได้ถือกำเนิดขึ้นดังนี้

1. กระบวนการผลิตซ้ำทางพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาได้ถือกำเนิดขึ้นบริเวณที่เรียกว่า “ชมพูทวีป” ตามหลักฐานทางประวัติศาสตร์และภูมิศาสตร์เป็นพื้นที่ภูมิประเทศอินเดียในปัจจุบัน พระพุทธเจ้าได้อุบัติขึ้นท่ามกลางสังคมอินเดียโบราณทรงค้นพบหนทางดำเนินสู่ความดับทุกข์และเป็นคุณลักษณะพิเศษประการหนึ่งของพระพุทธศาสนา ที่โดดเด่นท่ามกลางความคิดเห็นและความเชื่อที่สับสนโง่งงของมนุษย์ทั้งในทางปฏิบัติ และในทางความคิด (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2539 :9) พระพุทธองค์ทรงค้นพบระบบความคิดความเชื่อที่ต่างไปจากอิทธิพลที่มีอยู่ในสังคมอินเดียยุคนั้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ระบบมีลักษณะที่สุดคือ สุตโตง (อันตา) คือ กามสุขัลลิกานุโยค (วัตถุนิยม-

กามสุขนิยาม) และอิตถกิลมณานิโยค (จิตนิยาม-เทวนิยาม) พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบรรจุ “วิชา 3” เข้าใจถึงสิ่งที่ทรงตรัสรู้ มีเนื้อหาที่ทรงบ่งบอกถึงอริยสัจ 4 และข้อความในธัมมจักกัปปวัตตนสูตร ซึ่งทรงสอนว่าเป็นวิถีชีวิตที่ผู้บวชไม่ควรดำเนินตามและไม่ควรเข้าไปข้องแวะเพราะไม่ใช่ทางนำมาสู่การหลุดพ้นจากความทุกข์ได้ แล้วทรงเสนอแนวทางใหม่นำสู่ความสิ้นทุกข์คือ มัชฌิมาปฏิปทา หมายถึง ทางสายกลาง เรียกว่า อริยมรรคมีองค์ 8 หรือระบบแนวทางที่ไม่ที่สุดคือ ความไม่สุดโต่ง (ปรุตม์ บุญศรีตัน, 2550:18) เมื่อวิเคราะห์ตามกระบวนการผลิตซ้ำจะพบขั้นตอนทางสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนาได้ดังนี้

1) การผลิต กระบวนการผลิตได้เริ่มขึ้นหลังการค้นพบทางสายกลางหนทางการหลุดพ้นของพระพุทธเจ้า ในหลักธรรมที่ค้นพบคือ อริยสัจ 4 ซึ่งชี้ให้เห็นถึงกระบวนการเกิดและดับแห่งความทุกข์อย่างเป็นระบบ ทรงชี้แนวทางการเป็นหลักธรรม 3 ขั้นตอน ได้แก่ ปรีชา คือ การศึกษาเรียนรู้คำสอนและองค์ความรู้ของหลักธรรม, ปฏิบัติ คือ การนำองค์ความรู้ของหลักธรรมไปปรับใช้ในรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติ, และ ปฏิเวธ คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมนำพาให้บรรลुธรรมเกิดความรู้แจ้งเห็นจริงในธรรมนั้นๆ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2545:251) และเมื่อผู้ที่ได้รับผลจากการนำหลักธรรมที่พระพุทธองค์ทรงตรัสสอนแล้ว จึงได้นำคำสอนและหลักธรรมนั้นไปเผยแผ่ถ่ายทอดสู่สาธารณชนผู้สนใจในรูปแบบต่างๆ พระพุทธศาสนาได้ผลิตศาสนิกชนด้วยกระบวนการพระธรรมวินัยพัฒนาจากปุถุชนสู่การเป็นพุทธบริษัท 4 กระบวนการดังกล่าวนี้จึงเป็นหนึ่งในกระบวนการยอมและปฏิบัติ กลายเป็นวัฒนธรรมปฏิบัติที่ผลิตขึ้นเป็นผลจากการค้นพบในพระพุทธศาสนา สร้างผลิตผลทั้งด้านทฤษฎีด้านปฏิบัติ ด้านบุคลากร เป็นต้น

2) การเผยแพร่ กระบวนการในการเผยแพร่ในสมัยพุทธกาล รูปแบบการศึกษาและเผยแผ่คำสอนของพระพุทธเจ้า เป็นระบบมุขปาฐะ (Oral tradition) โดยอาศัยการท่องจำ ทรงจำ การสาธยาย เนื่องด้วยยังไม่มีพัฒนาการใช้ระบบการเขียนจารึกคำสอนเป็นลายลักษณ์ที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้รูปแบบวิธีการสื่อสารให้สาธารณชนผู้สนใจเกิดการเรียนรู้และเข้าใจด้วยระบบที่เรียกว่า วิญญูติ หมายถึง วิธีการสื่อความให้เกิดการรับรู้ในความหมาย ทางแรกเรียกว่า กายวิญญูติ สื่อด้วยการเคลื่อนไหวโดยแสดงอาการปรากฏให้ทราบทางกายเพื่อสื่อความหมายบางอย่างแก่ผู้อื่น คือ “ภาษากาย” ทางที่สอง เรียกว่า วจีวิญญูติ สื่อด้วยการเคลื่อนไหวโดยแสดงอาการให้ทราบทางวาจา เพื่อสื่อความหมายบางอย่างแก่ผู้อื่น คือ ภาษาพูด การเทศนาสั่งสอนพระธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงใช้ทั้งสองทางประกอบกันตามความเหมาะสม (ปรุตม์ บุญศรีตัน, 2550:71) การสื่อสารดังกล่าวสาวกในทางพระพุทธศาสนาในสมัยพุทธกาลได้นำไปใช้ในการเผยแพร่พระพุทธศาสนาจนเป็นที่ยอมรับเลื่อมใส

ศรัทธา ในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มย่อย และระดับกลุ่มใหญ่ในสังคมขยายอาณาเขตไปสู่ทวีปต่างดังปรากฏในปัจจุบัน

3) การบริโภค การเผยแพร่คำสอนของพระพุทธเจ้าได้รับการยอมรับ ด้วยความเชื่อ ความศรัทธาในหลักธรรมและแนวการปฏิบัติ โดยการบริโภคจากสื่อทราบรับจากการเผยแพร่พระพุทธศาสนา เมื่อวิเคราะห์หลักของศรัทธา 4 พิจารณาเหตุผลผลในการยอมรับหลักแนวคิดของพุทธศาสนิกชน ประกอบด้วย 1) กัมมสัทธา เป็นความเชื่อในการกระทำ ความเชื่อในกฎแห่งกรรม และความเชื่อว่าการกระทำมีอยู่จริง ด้วยหลักการที่ว่าเมื่อกระทำในสิ่งใดก็ตามอันมีเจตนาจะกระทำแม้ทราบ ย่อมเป็นกรรม คือ เป็นความดีความชั่วที่ตนกระเป็นเหตุปัจจัยก่อให้เกิดผลดีผลร้ายสืบเนื่องต่อไป 2) วิปากสัทธา เป็นความเชื่อในเรื่องวิปากกรรมและผลของกรรม ความเชื่อว่าผลของกรรมมีจริง เป็นความเชื่อว่าการกระทำแล้วย่อมมีผล และมีเหตุมาจากผลดีเกิดจากกรรมดี ผลชั่วเกิดจากกรรมชั่ว 3. กัมมัสสกตาสัทธา เป็นเชื่อความว่าสัตว์โลกมีกรรมเป็นของตน ความเชื่อว่าแต่ละคนเป็นเจ้าของ ในกรรมนั้นๆ ต้องรับผิดชอบเสวยวิปากกรรมของตน 4) ตถาคตโพธิสัทธา เป็นเชื่อในการตรัสรู้ของพระพุทธเจ้า เชื่อมั่นในพระตถาคตว่าพระองค์ทรงเป็นพระสัมมาสัมพุทธะ และทรงพระคุณทั้ง 9 ประการ ทรงบัญญัติธรรมวินัยไว้ด้วยดี ทรงเป็นผู้ชี้แนวทางให้มนุษย์ฝึกตนด้วยดีสามารถเข้าถึงภูมิธรรมสูงสุดบริสุทธิ์หลุดพ้นได้ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 23 ข้อ 4:3)

ผู้บริโภคในทางพระพุทธศาสนา คือ บริษัท 4 นัยยะของความหมายคือ ชุมชนหรือที่ประชุมหมู่แห่งพุทธศาสนิก อันประกอบด้วย 1) ภิกษุบริษัท 2) ภิกษุณีบริษัท 3) อุบาสกบริษัท 4) อุบาสิกาบริษัท (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 21 ข้อ 129:178) และกล่าวตามหลักฐานในพระไตรปิฎกชี้ให้ทราบถึงระบบสังคมอินเดียโบราณประกอบด้วย 1) ชัตติยบริษัท คือ ชุมชนเจ้านาย 2) พราหมณ์บริษัท คือ ชุมชนพราหมณ์ 3) คหบดีบริษัท คือ ชุมชนคฤหบดี 4) สมณบริษัท คือ ชุมชนสมณะ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 21 ข้อ 130:179) ดังนั้นกระบวนการทางสังคมวัฒนธรรมทางพุทธศาสนาจึงได้รับการยอมรับจากประชาคมโลก

4) การผลิตซ้ำ ระบบการศึกษาเรียนรู้และสืบทอดพระพุทธศาสนาอาศัยฐานข้อมูลดั้งเดิมคือ “คัมภีร์พระไตรปิฎก” พระไตรปิฎกได้รับการสืบทอดกันมา ด้วยวิธี “มุขปาฐะ” คือ กระบวนการท่องจำอย่างเป็นระบบจนได้รับการจารลงเป็นลายลักษณ์อักษรเมื่อพุทธศตวรรษที่ 5 ในรัชสมัยพระเจ้าอโศกมหาราชที่ประเทศลังกา ระบบมุขปาฐะจึงลดบทบาทลงแต่ยังได้รับการและปฏิบัติในบางประเทศเช่น ไทย และพม่ามาจนถึงบัดนี้ (เสฐียรพงษ์ วรรณปก, 2543: 15) ด้วยท่าทีหรือมุมมองของศาสตร์สมัยใหม่ ทั้งสายวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ได้รับความนิยมน้อยอย่างยิ่ง ถือว่าเป็นความพยายามในการศึกษาพระพุทธศาสนาในรูปแบบใหม่ผ่าน

กรอบและกระบวนการคิดของศาสตร์เหล่านั้นในเชิงประยุกต์คำสอนให้เข้ากับศาสตร์ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวิชาการและไม่เป็นวิชาการ ผู้ที่มีความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เมื่อมาศึกษาพระพุทธศาสนา จะศึกษาด้วยมุมมองแบบ “วิทยาศาสตร์” หรือผู้ที่มีความรู้ในด้านอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน แต่ไม่ว่าจะศึกษาด้วยทัศนะมุมมองจากศาสตร์ไหนก็ตาม ล้วนเป็นการตีความพระพุทธศาสนาเพื่อให้เข้ากับโครงสร้างเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของศาสตร์นั้น ๆ หรือนำวิทยาการด้านนั้นมาตีความในพระพุทธศาสนา กรณีการนำความรู้ทางวิทยาศาสตร์ตัวอย่างเช่น ทฤษฎีสัมพัทธภาพและฟิสิกส์จักรวาลวิทยา วิทยาศาสตร์การแพทย์ ประวัติศาสตร์ และสถิติ (ปรุตม์ บุญศรีตัน, 2550: 21)

2. การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้รับการยอมรับโดยการผลิตซ้ำแปลเป็นภาษาต่างๆ ผ่านกระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารหลากหลายรูปแบบ และมีการเผยแพร่ไปยังประเทศต่างๆ เป็นภาษาต่างๆ ทั่วโลก ด้วยเหตุดังกล่าวมาแล้วในกระบวนการผลิตซ้ำแสดงให้เห็นประจักษ์ว่าในยุคอดีตจนถึงยุคปัจจุบันนี้ธรรมวินัยได้ก้าวไกลทั่วถึงทุกประเทศทุกมุมโลก เครือข่ายคณะสงฆ์และคฤหัสถ์ ได้พัฒนาผลิตสื่อหลักธรรมคำสอนภาษาธรรม (Polished language) ที่เข้าใจง่ายไม่สลับซับซ้อนให้ปรากฏทุกหนทุกแห่งทั่วโลกในรูปแบบต่างๆ เรียกว่า ภาษาธรรม (Polished language) เมื่อวิเคราะห์ในเชิงระบบการสื่อสารถ่ายทอดด้วยวิธีการมุขปาฐะสู่ลายลักษณ์ตามรูปแบบการสื่อสารพัฒนาการมีอยู่ 3 ระบบ (กาญจนา แก้วเทพ, 2539: 210) พัฒนาเป็นกระบวนการการสื่อสารกับตัวเอง (Intra-personal Communication) อาทิ การได้รับการถ่ายทอดเรียนรู้ทางปริยัติในหลักการทำสมาธิเพื่อทำกรรมฐาน ฟังสวด และนั่งวิปัสสนาพิจารณาธรรม ถือเป็นการปฏิบัติสื่อสารกับตนเอง เป็นต้น ในส่วนระบบการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) และการสื่อสารเป็นกลุ่ม (Group Communication) เป็นรูปแบบการสื่อสารที่เกิดสุนทรีย์ผสมผสานความรู้ ข้อมูล ความคิดเห็น และการอบรมสั่งสอนคุณค่าต่างๆ รูปแบบการสื่อสารเชิงสัญลักษณ์สืบทอดผ่านวิถีวัฒนธรรมอันหลากหลายขึ้นในสังคมอย่างมาก ถือเป็นมรดกอันทรงคุณค่าที่สำคัญในพระพุทธศาสนาเรียกว่า “ผัสสะ” คือ การกระทบ การถูกต้อง กระบวนการของผัสสะที่มนุษย์รับรู้เกิดจากอายตนะ 12 แบ่งออกเป็นทั้งวัฒนธรรมทางวัตถุที่สัมผัสได้ (Material Culture) หรือ รูปธรรม (Concrete) อายตนะภายใน 6 เชื่อมต่อให้เกิดความรู้, แตนต่อความรู้ฝ่ายภายในภาษาบาลีเรียกว่า “อัมมัตติกายตนะ” ประกอบด้วย 1) จักขุ คือ จักขุ, ตา 2) โสตะ คือ หู 3) ชานะ คือ จมูก 4) ชิวหา คือ ลิ้น 5) กาย คือ กาย 6) มโน คือ ใจ วัฒนธรรมที่ไม่ใช้วัตถุสัมผัสไม่ได้ (Non-material Culture) หรือ นามธรรม (Abstract) อายตนะภายนอก 6 เชื่อมต่อให้เกิดความรู้, แตนต่อความ

รู้ฝ่ายภายนอกภาษาบาลีเรียกว่า “พาหิรายตนะ” ประกอบด้วย 1) รูปะ คือ รูป, สิ่งที่เห็น หรือ วัฒนธรรม คือสี 2) สัททะ คือ เสียง 3. คันธะ คือ กลิ่น 4) รสชะ คือ รส 5) โภกฐัพพะ คือ สัมผัสทางกาย, สิ่งที่ถูกต้องกาย 6) ธรรม หรือ ธรรมารมณ คืออารมณ์ที่เกิดกับใจ, สิ่งที่ใจนึกคิด (พระไตรปิฎก เล่มที่ 11 ข้อ 304-305:255, เล่มที่ 14 ข้อ 619-620:400, เล่มที่ 35 ข้อ 99:85) ทั้งนี้การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนาที่ปรากฏประกอบสำคัญ คือ (1) ศาสนบุคคล คือพระสงฆ์ พุทธบริษัท (2) ศาสนธรรม (3) ศาสนพิธี และ(4) ศาสนวัตถุ มีดังนี้

2.1) การผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมในรูปแบบนามธรรม (Cultural Reproduction in Abstract form) หรือ วัฒนธรรมที่ไม่ใช้วัตถุสัมผัสไม่ได้ (Non-material Culture)

ในการศึกษครั้งนี้ใช้ภาษาว่า “นามธรรม (Abstract)” เพื่อต้องการสื่อว่าเป็นการผลิตซ้ำทางพระพุทธศาสนาในรูปแบบของวัฒนธรรมที่เหนือกว่าสิ่งจับต้องไม่ได้ คือ กระบวนการผลิตซ้ำที่สร้างสรรค์เชิงจิตวิญญาณเริ่มจากพื้นฐานสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันอันเกี่ยวกับการถ่ายทอดองค์ความรู้ องค์กร และกลุ่มต่างๆ ในสังคม อันมีมาแต่บรรพกาล ในเชิงสังคมพระพุทธศาสนาได้ปลูกความนึกคิดและค่านิยมอันเป็นวัฒนธรรมแนวร่วม อาทิ หลักธรรมพระพุทธศาสนาสามารถบูรณาเพื่อประยุกต์แก้ไขปัญหาในสังคม พระพุทธเจ้าทรงประมวลคำสอนออกเป็นหลักใหญ่ 3 ข้อ คือ 1) สัพพะปาปัสสะ อะกะระณัง คือ การไม่ทำความชั่วทั้งปวง 2) กุสะลัสสอุปสัมปะทา คือ การทำแต่ความดี 3) สะจิตตะปะริ โยทะปะนัง คือ การทำใจของตนให้สะอาดบริสุทธิ์ เรียกว่า “โอวาทปาติโมกข์” (พระไตรปิฎก เล่มที่ 10 ข้อ 54:57 และเล่มที่ 25 ข้อ 24:39) และชี้ให้มนุษย์ใช้หลักอริยสัจ 4 เพื่อเป็นแนวทางและขั้นตอนการแก้ไขปัญหา คือ 1) ทุกข์ เป็นขั้นแถลงปัญหาที่จะต้องทำความเข้าใจและรู้ขอบเขต 2) สมุทัย เป็นขั้นวิเคราะห์และวินิจฉัยมูลเหตุของปัญหา ซึ่งจะต้องแก้ไขกำจัดให้หมดสิ้นไป 3. นิโรธ เป็นขั้นชี้บอกภาวะปราศจากปัญหา อันเป็นจุดหมายที่ต้องการ ให้เห็นว่าการแก้ปัญหาเป็นไปได้ และจุดหมายนั้นควรเข้าถึง ซึ่งจะต้องทำให้สำเร็จ 4. มรรค เป็นขั้นกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และรายละเอียดที่จะต้องปฏิบัติในการลงมือแก้ปัญหา (พระไตรปิฎก เล่มที่ 4 ข้อ 15:20 และเล่มที่ 19 ข้อ 166:529) แก้ไขปัญหาการดำเนินชีวิตบนวิถีสายกลาง ผู้ได้รับการถ่ายทอดสังคมวัฒนธรรมลักษณะเชิงนามธรรมดังกล่าว ฉะนั้นวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้หรือรูปแบบนามธรรม ในการศึกษาได้ทราบถึงการผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนา ตามหลักเนื้อหาประเภทวัฒนธรรมดังนี้

1) คติธรรม (Morale) จิตใจศีลธรรม ปรัชญาในการดำเนินชีวิตหลักจริยธรรมที่พระพุทธองค์ทรงจำแนกไว้เพื่อความสะดวกแห่งการปฏิบัติเริ่มตั้งแต่ ตัวบุคคล ครอบครัว สังคม พอจำแนกได้ดังนี้ 1) หน้าที่ของคนในสังคม ซึ่งทุกคนในสังคมต้องปฏิบัติต่อ

กัน ทรงแสดงหลักธรรม เช่น หลักทศ 6 พรหมวิหาร สังคหวัตถุ เป็นต้น 2. หลักการเลือกคบคน ได้แก่ คบหาเพื่อนแท้ 4 ประเภท - เว้นเพื่อนเทียม 4 ประเภท 3. หลักการแสวงหาความสุข ได้แก่ หลักทวิภูมิมกัตถประโยชน์ 4. หลักสูตรแห่งความสำเร็จ ได้แก่ อิทธิบาท 4 5. หลักปฏิบัติเกี่ยวมารยาท สามารถนำไปปฏิบัติได้ทั้งบรรพชิต และฆราวาส ได้แก่หลักเสขยวัตร 75 ประการ 6. มงคลชีวิต ได้แก่ มงคลสูตร 38 ประการ คือ การไม่คบคนพาล การคบบัณฑิต ฯลฯ การอบรมจิตให้ถึงนิพพาน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545:10-11)

2) เนติธรรม (Legal Culture) ในทางพระพุทธศาสนาได้วางระบบการปกครองด้วยธรรมวินัย หมู่หรือชุมชนที่มีการจัดตั้งระบบระเบียบเป็นอย่างดี มีอุดมคติ มีจุดมุ่งหมายว่าจะอยู่ร่วมกันด้วยความสงบเพื่อประพจน์ปฏิบัติกระทำสิ่งที่ดีงามอย่างพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาที่คือชุมชนที่อยู่ร่วมกันเพื่อเจริญไตรสิกขาเพื่อจะได้ฝึกฝนตนให้เจริญงอกงามขึ้นในศีล สมาธิ ปัญญา ศीलในพระพุทธศาสนาคือการรักษากาย วาจา และใจให้ประพจน์ดี มีความสงบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพื้นฐานของการฝึกฝนตนเองใน 3 ระดับ คือ จุลศีล (ศีล 5) สำหรับฆราวาส มัชฌิมศีล (ศีล 8) และมหาศีล (ศีล 227 สำหรับพระภิกษุ) (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545: 3) ซึ่งล้วนเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อขัดเกลาจิตใจให้บริสุทธิ์ เป็นรากฐานของสมาธิ และปัญญา นำไปสู่ความหลุดพ้นเป็นจริยธรรมพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนต้องมีไว้ปฏิบัติ เป็นกติกาของสังคมอย่างหนึ่งมีไว้เพื่อบังคับฝึกหัดความประพฤติของคนในสังคมให้มีความเรียบร้อย สงบร่มเย็น

3) วัตถุธรรม (Material Culture) ในเชิงความหมายทั่วไปมองว่าเป็นวัตถุ ในเชิงวัฒนธรรมเป็นความหมายเป็นทรัพย์สินทางภูมิปัญญาที่ไม่สามารถจับต้องได้ เป็นผลงานวัฒนธรรมที่ถ่ายทอดทางจิตวิญญาณ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มองว่าเป็น “ธรรมนิยม (Values)” หมายถึง ค่านิยมที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ บนแนวคิดที่มนุษย์ถ่ายทอดเป็นประเพณีและพิธีกรรมทางพุทธศาสนา อาทิ วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา วันออกพรรษา เป็นต้น หรือ (กาญจนา แก้วเทพ, 2539:272-288) เรียกว่า “จารีตประเพณี” ในลักษณะสืบเนื่องทางประเพณีว่าด้วยแนวปฏิบัติทางศีลธรรม หรือ เป็นประเพณีที่มีระเบียบแบบแผนวางไว้เรียกว่า “ขนบประเพณี” รวมถึงประเพณีที่เกี่ยวกับเรื่องธรรมดาดำเนินไป เรียกว่า “ธรรมเนียมประเพณี” ภูมิปัญญา องค์ความรู้และทักษะดั้งเดิม, อาหารพื้นถิ่น, หัตถกรรม, ยารักษาโรค(ธรรมโอสถ), และสัณฐานตถาณเชื่อในธรรมชาติ สิ่งเร้นลับและจักรวาล, ภาษาและศิลปะการแสดง, ภาษาถิ่น, และศิลปะการแสดง เป็นต้น

4) สหธรรม (Social Culture) หมายถึง การปฏิบัติตนและแสดงออกสืบเนื่องจากการได้รับการถ่ายทอดทางสังคมวัฒนธรรมในรูปแบบ แนวทาง อันบ่งบอกถึงลักษณะ

เชิงหลักการ อาทิ หลักคุณธรรมและจริยธรรม ลักษณะของหลักการในการควบคุมความประพฤติเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงามทางสังคม ส่งเสริมให้มนุษย์ปฏิบัติในศีลธรรมอันดีงามอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและสงบในสังคม เป็นต้น หลักความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นแนวทางสังคมโดยการสร้างปฏิสัมพันธ์ โดยยึดหลักการปฏิบัติตนอันดีด้วยการเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกันในสังคม ตัวอย่างการช่วยเหลือเกื้อกูล การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันด้วยน้ำใจ เป็นต้น หลักมารยาทและระเบียบ การแสดงออกถึงการได้รับการถ่ายทอดหลักการทางสังคม ปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับกาลเทศะและสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นต้น หลักการเคารพกฎเกณฑ์ เป็นการแสดงออกถึงการรับรู้ ความเข้าใจ และยอมรับในหลักการปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อกฎหมาย และระเบียบการของสังคม เป็นต้น หลักการรู้จักตนเอง หลักอันเกิดขึ้นในตนเองหลังจากได้ศึกษาภูมิธรรมทางพระพุทธศาสนาแล้วนำมาปรับใช้ เพื่อวิเคราะห์รู้เท่าทันตนเอง เพื่อให้ลงความเป็นอัตตาไม่เข้าครอบงำจิตใจ เป็นต้น (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2539)

2.2 การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมในรูปแบบรูปธรรม (Cultural Reproduction in Concrete form) หรือ วัตถุธรรม (Material Culture) วัตถุทางวัฒนธรรมที่จับต้องได้ ในการศึกษาได้ใช้ 2 คำ คือ “รูปธรรม Concrete” เชิงคุณนามและคุณศัพท์ และ “วัตถุธรรม Material” ทั้งนี้ในสังคมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนา “พุทธสัญลักษณ์” ได้ปรากฏรูปแบบการผลิตซ้ำที่สามารถสัมผัสได้และจับต้องได้ดังนี้

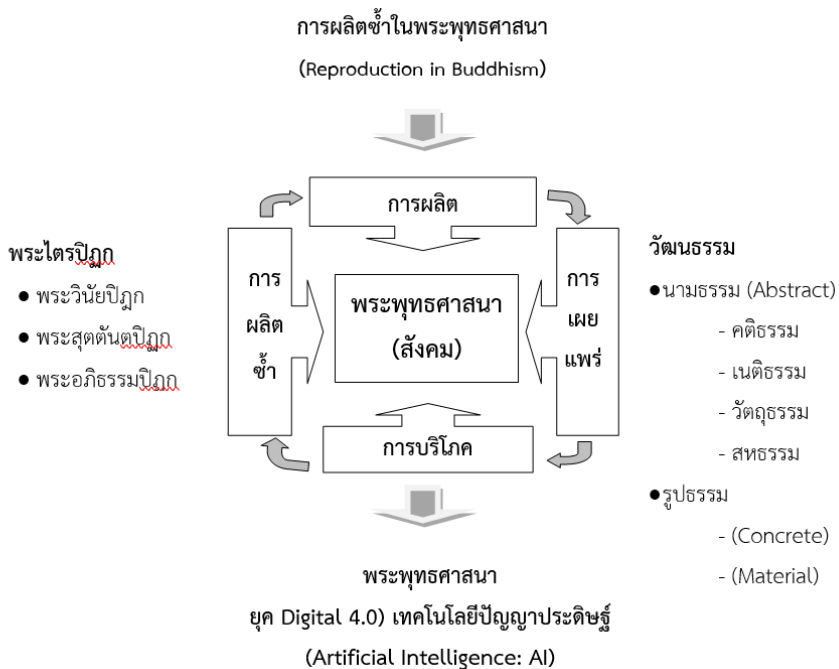
1) วัตถุทางพระพุทธศาสนาในรูปแบบคำว่า รูปธรรม (Concrete) ในการศึกษานี้ได้ใช้มุมมองนิยามในเชิงคุณนามในรูปแบบผลจากการสร้างสรรค์เชิงทัศนศิลป์ (Visual Art) อันเป็นถาวรวัตถุพุทธศิลป์ (Buddhist Art) “พระบรมสารีริกธาตุ” ได้ปรากฏหลักฐานในมหาปริณิพพานสูตร พระบรมสารีริกธาตุได้แบ่งออกเป็น 8 ส่วน และสร้างเป็นพระสถูปจะได้แพร่กระจายไปยังทิศต่าง ๆ มีประชาชนจำนวนมาก ผู้เลื่อมใสในพระพุทธเจ้า (พระไตรปิฎก, เล่มที่ 10 ข้อ 237 – 238:178 - 179) คำว่า “พระบรมสารีริกธาตุ” หมายถึงกระดูกของพระพุทธเจ้า (พระสัณนิบาตพระพุทธเจ้า) พระธาตุและพระบรมสารีริกธาตุ (Relic) และเสาอโศก (Pillars of Ashoka) เสาหินโบราณที่สร้างโดยพระเจ้าอโศกมหาราช ช่วงยุคพุทธศตวรรษที่ 4 ทรงสร้างแสดงหลักฐานสังเวชนียสถาน 4 ศาสนสถานสำคัญทางพระพุทธศาสนาสถานที่ประสูติ ตรัสรู้ แสดงปฐมเทศนา และเสด็จดับขันธปรินิพพานของพระพุทธเจ้า ต่อมาได้เกิดอิทธิพลคตินิยมสร้างพระพุทธรูปเพื่อบูชาสักการะบริเวณแคว้นคันธาระและกาศมีระ(แคชเมียร์) ช่วง พ.ศ.700 สมัยพระเจ้าอเล็กซานเดอร์มหาราช ได้ปกครองครองอาณาจักรคันธาระ ภาคตะวันตกเฉียงเหนือของอินเดีย (พระมหาสมจินต์ สมมาปัญญา, 2568: ออนไลน์) ช่วงต่อจากนั้นมีการ

สร้างศาสนสถานต่างๆ ในรูปแบบเชิงพุทธศิลป์ทางทัศนศิลป์อาทิ รูปแบบการปั้น การหล่อ การแกะ การวาด การทอ หรือรวมถึงการก่อสร้างในรูปแบบพุทธสถาปัตยกรรม เป็นต้น

2) วัตถุมงคลทางพระพุทธศาสนาในรูปแบบคำว่า (Material) สิ่งที่ต้องได้ ในเชิงนิเทศศาสตร์ “ศาสตร์แห่งศิลปะการสื่อสาร” (Communication Arts) ที่เน้นศึกษาและประยุกต์ใช้การสื่อสารในรูปแบบต่างๆ ถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ปรากฏในพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา เป็นต้น นำมาผลิตซ้ำในเชิงรูปธรรมผ่านการสื่อสารที่มีคนในสังคมวัฒนธรรมเดียวกันเชื่อมโยงความหมายของสัญลักษณ์เข้ากับศาสนาและวัฒนธรรม เป็นรูปแบบที่มองเห็นได้ถ่ายทอดเรื่องราวทางศาสนาปรากฏในคัมภีร์ ได้แก่ พุทธประวัติ ชาดก นิทานธรรมส เพื่อเป็นที่ระลึกถึงพุทธธรรมของพระพุทธเจ้า และการนำไปปรับใช้ให้เกิดอรรถประโยชน์นำไปสู่จารีตประเพณี คติธรรม ความเชื่อทางพระพุทธศาสนา (สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2568:ออนไลน์) ในลักษณะกระบวนการสื่อสารส่วนบุคคล องค์กร ประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสร้างสรรค์สื่อและศิลปะการแสดง เช่น สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อประเพณีหรือสื่อพื้นบ้าน สื่อมวลชน ศิลปกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ ตลอดจนสิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งใช้เป็นประจำทุกวัน (กาญจนา แก้วเทพ, 2539:272-288) รวมทั้งสื่อสิ่งพิมพ์อาทิ หนังสือ ตำรา หนังสือพิมพ์ วารสาร จดหมายข่าว บทความ เรื่องสั้น วรรณกรรม ซึ่งแตกต่างกันตามแต่ละพื้นที่และภูมิประเทศ ซึ่งการสืบทอดคัดลอกมาจากต้นฉบับอย่างครบถ้วนไปจนถึงการสืบทอดพร้อมทั้งดัดแปลงเพื่อให้เข้ากับบริบทสังคมใหม่ เป็นต้น

2.3 การผลิตซ้ำทางสังคมวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาในอนาคต ในปัจจุบันบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ ไอที (Information Technology: IT) ได้ถูกนำมาใช้ในชีวิตของมนุษย์ยุคปัจจุบัน และมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งหากนำมาใช้เพื่อการผลิตซ้ำทางพระพุทธศาสนาเพื่อพุทธศาสนิกชนในยุคปัจจุบันและอนาคต ได้ใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าวิวัฒนาการทางสังคม (Digital 4.0) เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทสำคัญและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตพุทธศาสนิกชน ความสร้างสรรค์นวัตกรรมและการแก้ปัญหาความรู้และเข้าถึงความลึกซึ้งที่ซับซ้อนในทางพระพุทธศาสนาได้ดียิ่งขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา



สรุป

การผลิตซ้ำทางสังคัมวัฒนธรรมในพระพุทธศาสนา พบอยู่ 2 รูปแบบคือ 1) นามธรรม(Abstract) 2) รูปธรรม (Concrete และ Material) กระบวนการผลิตซ้ำก่อให้เกิดการสืบทอด การอนุรักษ์ การคงอยู่ของสังคัมวัฒนธรรมในทางพระพุทธศาสนา หากขาดการผลิตซ้ำหรือการสืบทอดความสมดุลของพุทธศาสนิกชนย่อมไม่เกิดขึ้น เพราะการผลิตซ้ำทางพระพุทธศาสนานั้นมีลักษณะที่โดดเด่นแตกต่างจากการผลิตซ้ำทางสังคัมทั่วไป คือ 1. การผลิตซ้ำทางพระพุทธศาสนานั้นเป็นการจรจโรงไว้ซึ่งพระธรรมวินัยที่ถูกต้องตามหลักการดั้งเดิมเช่นเดียวกับครั้งพุทธกาล 2. การผลิตซ้ำทางพระพุทธศาสนาหลักการเดิมตามหลักพระธรรมวินัยทางประยุกต์กับสื่อต่างๆ ให้ทันสมัยเป็นปัจจุบันและเข้ากับสถานการณ์ในสังคัมให้เป็นปัจจุบันเสมอ 3. การผลิตซ้ำทางพระพุทธศาสนาผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคัมโลกที่ต้องการหลุดพ้นโลกียวิสัย 4. การผลิตซ้ำทางพระพุทธศาสนาไม่ได้เกิดขึ้นบนพื้นฐานของการแสวงหากำไร แตกต่างจากพื้นฐานแนวคิดทฤษฎีการผลิตซ้ำเดิมที่เริ่มขึ้นจากแนวคิดเชิงเศรษฐกิจเพื่อแสวงหากำไร 5. การผลิตซ้ำทางพระพุทธศาสนาสามารถนำไปปรับใช้กับหลักการของศาสตร์สมัยใหม่ ดังนั้นในยุคปัจจุบันและอนาคตควรพัฒนาองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา

โดยการใช้ประโยชน์จากความก้าวหน้าวิวัฒนาการทางสังคม (Digital 4.0) เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามามีส่วนร่วมในบทบาทสำคัญและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตพุทธศาสนิกชน ในรูปแบบการผลิตซ้ำดำรงคงไว้ซึ่งพระธรรมวินัยทั้งนามธรรมและรูปธรรม อาทิ 1. การนำเนื้อหาในพระไตรปิฎกสร้างเป็นโปรแกรมเล่าเรื่องด้วยภาพและเสียงตามเนื้อหาในแต่ละพระสูตร ชาดก นิทาน ด้วย AI ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อนำเสนอพร้อมถามตอบปัญหาในพระไตรปิฎก 2. การนำ AI มาใช้ในการตอบโจทย์ปัญหาด้านพระธรรมวินัยเพื่อไขข้อปัญหาเบื้องต้นในพระธรรมวินัยที่เข้ากับเหตุการณ์ปัญหาสังคมในปัจจุบันได้ และ 3. การรวบรวมองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาที่สามารถที่จะคงอยู่ถาวรถูกต้อง เพราะ AI เพราะปัญญาประดิษฐ์ช่วยให้ทราบองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนาทั่วโลกให้ทราบ แบ่งเบาการเสาะสืบค้นให้ปัญหาที่ควรทราบทางพระพุทธศาสนาคลี่คลายและบรรเทา ไม่สูญสลายจางหายไปกับกาลเวลาอยู่คู่บริบทสังคมวัฒนธรรมชาวพุทธตลอดไป

บรรณานุกรม

กาญจนา แก้วเทพ. (2539). **สื่อสองวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิภูมิปัญญา.

กาญจนา แก้วเทพและสมสุข หินวิมาน. (2551). **สายธารแห่งนักคิดทฤษฎีเศรษฐศาสตร์การเมืองและสื่อสารศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์.

ฉวีวรรณ สุวรรณภา. **พระพุทธศาสนากับวัฒนธรรมไทย**. แหล่งที่มา: <https://www.mcu.ac.th/article/detail/405> [31 พฤศจิกายน 2568].

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2539). **นิติศาสตร์แนวพุทธ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

_____. (2545). **จัดระเบียบสังคมตามคตินิยมแห่งสังฆะ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

_____. (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

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

พระมหาสมจินต์ สมมาปญโญ. (2568). **กำเนิดและพัฒนาการแห่งพระพุทธรูป**. แหล่งที่มา: <https://www.mcu.ac.th/article/detail/502> [3 กันยายน 2568].

ปฐมภ์ บุญศรีตัน. (2550). **รูปแบบการตีความคัมภีร์ในพระพุทธศาสนาเถรวาท**. (ดุชนิพนธ์ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา บัณฑิตวิทยาลัย).



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. **โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านล้านนา**

ดีศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต. แหล่งที่มา : [http://www.sri.cmu.](http://www.sri.cmu.ac.th/~elanna/symbolanna/index.html)

[ac.th/~elanna/symbolanna/index.html](http://www.sri.cmu.ac.th/~elanna/symbolanna/index.html). [3 กันยายน 2568].

สุพิศวง ธรรมพันทา. (2543). **มนุษย์กับสังคม.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภูมิไทย.

เสฐียรพงษ์ วรรณปก. (2543). **คำบรรยายพระไตรปิฎก.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสภา.

Grisworld, Wendy. (2004). **Cultures and Societies in a Changing World.** Thousand Oaks: Pine Forge Press.

Keyton, Joann. (2005). **Communication & Organizational Culture.** Thousand Oaks: Sage Publications.

ประชาธิปไตยเชิงพุทธ: การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ Buddhist Democracy: A Pathway to Peaceful Coexistence

พิพัฒน์ แก้วใส

Pipat Kaewsai

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Faculty of Education Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: 2526pipat@gmail.com

Received: 2025-08-20 Revised: 2025-11-17 Accepted: 2025-11-18

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประชาธิปไตยผ่านมุมมองการคิด วิเคราะห์และพฤติกรรม ศึกษาหลักธรรมการปกครองตามแนวพระพุทธศาสนาที่เอื้อต่อ สันติสุข สันติภาพ และภราดรภาพในสังคม และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในระบอบ ประชาธิปไตยเชิงพุทธ ผลการศึกษาพบว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถประยุกต์ใช้ในการ ปกครองได้ เช่น หลักทศพิธราชธรรมสำหรับผู้นำที่เป็นพระมหากษัตริย์ และหลักอปริหานิย ธรรมสำหรับผู้นำหรือคณะผู้บริหารในระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้การปกครองที่พระพุทธเจ้าทรง ยกย่องสูงสุด คือการปกครองโดยธรรม หรือ ธรรมาธิปไตย ซึ่งถือความถูกต้องชอบธรรมเป็น ใหญ่ ระบอบประชาธิปไตยเชิงพุทธนั้นมุ่งหมายให้ทั้งผู้ปกครองและผู้อยู่ใต้ปกครองมีคุณธรรม จริยธรรมร่วมกันเพื่อความผาสุกและความเจริญของสังคมส่วนรวม อย่างไรก็ตามประชาธิปไตย ในปัจจุบันเน้นที่ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ เช่น การเลือกตั้งและคะแนนเสียง จนทำให้หลักการอุดมคติ อย่างสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค และภราดรภาพดำรงอยู่เพียงในนาม การจะทำให้เป็น ประชาธิปไตยที่แท้จริงจำเป็นต้องพัฒนาฐานรากภูมิปัญญาและศีลธรรมของปัจเจกบุคคลให้ งอกงาม สามารถยกระดับสู่ธรรมาธิปไตย ซึ่งจะเป็นการปกครองที่ถูกต้องสมบูรณ์ตามอุดมคติ ทางการเมืองในทัศนะของพระพุทธศาสนา

คำสำคัญ: ประชาธิปไตย, พระพุทธศาสนา, สันติ

ABSTRACT

This academic article aims to examine democracy through the lens of analytical thinking and behavior, to study the principles of governance in Buddhism that contribute to peace, harmony, and fraternity in society, and to promote social transformation within the framework of Buddhist democracy. The study found that Buddhist doctrines can be applied to governance, such as the Ten Royal Virtues (Dasavidha-rājadharma) for monarchs and the Aparihāniya-dhamma for leaders or administrators in democratic systems. The highest form of governance, as praised by the Buddha, is governance based on Dhamma or Dhammocracy, which upholds righteousness and legitimacy as the supreme principle. Buddhist democracy emphasizes that both rulers and the ruled should share moral and ethical conduct for the collective well-being and prosperity of society. However, modern democracy tends to focus primarily on quantitative indicators such as elections and vote counts, while leaving core ideals such as rights, liberty, equality, and fraternity largely in name only. To achieve genuine democracy, it is necessary to cultivate wisdom and morality at the individual level, enabling the development toward Dhammocracy, which represents the most just and complete form of governance according to the Buddhist political ideal.

Keyword: Democracy, Buddhism, Peace

บทนำ

ประโยชน์ของคนส่วนใหญ่เป็นหลัก แนวคิดการปกครองโดยประชาชนนี้เป็นที่แพร่หลายทั่วโลกในปัจจุบัน ประเทศไทยเองนับแต่เปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ก็รับระบอบประชาธิปไตยซึ่งเน้นหลักการว่าประชาชนอยู่ดีกินดีเป็นเป้าหมายสูงสุดของรัฐ อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติประชาธิปไตยไทยเผชิญปัญหาการเมืองเผด็จการแฝงเร้นและการรัฐประหารหลายครั้ง จนทำให้การใช้อำนาจอ้างไม่เป็นไปตามเจตจำนงของประชาชนอย่างแท้จริง แนวโน้มการเมืองดังกล่าวก่อให้เกิดคำถามว่าเราจะทำให้ประชาธิปไตย “กินได้” หรือเกิดผลในทางปฏิบัติเพื่อประโยชน์สุขของคนส่วนใหญ่ได้อย่างไร การศึกษาประชาธิปไตยเชิงพุทธจึงเกิดขึ้นเพื่อแสวงหาคำตอบและทางออก โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย หวังแก้ไขช่องว่างระหว่างอุดมคติกับความจริง ตลอดจน

สร้างสังคมสันติสุขจากรากฐานคุณธรรม แนวคิดการเมืองเชิงพุทธไม่ใช่เรื่องใหม่ หากพิจารณาประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา จะพบว่าในสังคมอินเดียโบราณที่การแบ่งชนชั้นวรรณะอย่างเข้มงวด ซึ่งนำไปสู่ความทุกข์ยากและความขัดแย้งระหว่างผู้คน พระองค์ทรง “ปฏิวัติระบบสังคม” ด้วยการก่อตั้งพุทธศาสนาและชุมชนสงฆ์ โดยรับคนทุกระดับฐานะเข้ามาอยู่ใต้พระธรรมวินัยอย่างเสมอภาค พุทธบริษัท 4 (ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา) ที่พระพุทธเจ้าทรงจัดตั้งขึ้นเปรียบเสมือน “องค์กร” ที่สมาชิกทุกรูปทุกคนปฏิบัติตามหลักธรรมและวินัยเพื่อความสงบสุขของตนเองและสังคมรอบข้าง กล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนาเกิดขึ้นบนพื้นฐานแนวคิดแบบประชาธิปไตยและความเสมอภาคตั้งแต่แรกเริ่ม พระพุทธองค์ทรงเน้นย้ำว่ามนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีชาติกำเนิดสูงต่ำเพียงใด สามารถพัฒนาตนจนบรรลุธรรมความดีงามสูงสุดได้ และผู้ทรงธรรมคือ “พราหมณ์” ที่แท้จริง มิใช่ฐานันดรหรือวรรณะตามสายเลือด หลักคำสอนเช่นนี้ชี้ให้เห็นว่าพระพุทธศาสนาส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ บนฐานของการยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน สอดคล้องกับหลักการพื้นฐานของประชาธิปไตยในอุดมคติ ด้วยเหตุนี้ ความสำคัญของการศึกษา ประเด็น “ประชาธิปไตยเชิงพุทธ” จึงอยู่ที่การสานต่อภูมิปัญญาทางพระพุทธศาสนาให้เข้าไปเกื้อกูลระบอบประชาธิปไตยสมัยใหม่ การผสมผสานหลักพุทธธรรมเข้ากับการปกครองจะช่วยให้ประชาธิปไตยเกิด “เนื้อหา” ที่เป็นคุณธรรม นำไปสู่การแก้ไขปัญหาคาความขัดแย้งและความเหลื่อมล้ำในสังคมอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกันก็เป็นการตอกย้ำว่าหลักสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคทางการเมืองจะสัมฤทธิ์ผลได้ ต้องอาศัยรากฐานทางจริยธรรมของประชาชนในสังคมด้วย การศึกษานี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดทั้งในเชิงวิชาการ รัฐศาสตร์เชิงพุทธ และในทางปฏิบัติสำหรับสังคมไทยและสังคมโลกที่มุ่งแสวงหาระบอบการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

ในการสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงและสงบสุข การพัฒนาคุณภาพพลเมือง ให้ความสำคัญพร้อมด้านคุณธรรมและสติปัญญาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญ งานวิจัยจำนวนมากระบุว่าประชาธิปไตยจะทำงานได้ดีก็ต่อเมื่อประชาชนมีความเข้าใจและยึดมั่นในหลักการของระบอบนี้ อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพเพียงพอที่จะปกครองตนเองได้ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) (2535) ได้ให้นิยามไว้ว่า “การปกครองประชาธิปไตยคือการปกครองของประชาชนที่แต่ละคนปกครองตนเองได้” นัยของคำนิยามนี้ชี้ชัดว่าหัวใจของระบอบประชาธิปไตยอยู่ที่การยกระดับพลเมืองให้มีวินัยและความรับผิดชอบในตนเอง ประกอบกับการเคารพสิทธิผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพมนุษย์เป็นสำคัญ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะผู้นำหรือผู้ตามก็ตาม ในสังคมพุทธ หากประชาชนได้รับการส่งเสริมศีลธรรมและปัญญาจนสามารถปกครองตนเองได้ ย่อมเอื้อต่อการปกครองบ้านเมืองในภาพรวมให้เป็นไปโดยธรรม นอกจากนี้ การ

ศึกษาแนวคิดประชาธิปไตยเชิงพุทธยังมีความสำคัญในแง่ของการเสนอทางเลือกเชิงคุณธรรมให้แก่การเมืองการปกครองปัจจุบัน ซึ่งเผชิญกับปัญหาความแตกแยกและทุจริตคอร์รัปชัน การผนวกหลักธรรมเข้าในโครงสร้างประชาธิปไตยจะช่วยหล่อหลอมท่าทีทางการเมืองที่ไม่ใช้อำนาจหรือผลประโยชน์ฝ่ายตน หากแต่เน้นความถูกต้องชอบธรรมและประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ดังพระราชดำรัสที่ว่า “ประชาธิปไตยจะตั้งอยู่ได้ก็ด้วยความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ” ซึ่งสอดคล้องกับหลักเมตตาธรรมทางพระพุทธศาสนา อีกประการหนึ่ง การศึกษาประชาธิปไตยเชิงพุทธมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการเมืองแบบใหม่ในสังคมไทย โดยอาศัยฐานทางศาสนาที่ประชาชนศรัทธา สอดคล้องกับแนวคิดของปรีชา ช้างขวัญยืน. (2540: 84) ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาประชาธิปไตยบนพื้นฐานพุทธธรรม 6 ประการ เช่น การกำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพคนในสังคมให้เป็นรูปธรรม การฟื้นฟูบทบาทวัดและพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม การนำหลักธรรมไปปรับใช้ในกฎกติกาของชุมชน และการบรรจุเนื้อหาพระพุทธศาสนาในหลักสูตรการศึกษาทุกระดับ จากข้อเสนอแนะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างประชาธิปไตยให้หยั่งรากลึก ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ สถาบันการศึกษา ศาสนา และชุมชนในท้องถิ่นอย่างบูรณาการ จึงจะสามารถยกระดับจิตสำนึกพลเมืองและวัฒนธรรมการเมืองของสังคมได้อย่างแท้จริง อันเป็นเหตุผลให้การศึกษาประเด็นนี้มีความสำคัญและมีคุณค่าในการนำไปปฏิบัติให้เกิดผล

แนวคิดเกี่ยวกับประชาธิปไตย

ประชาธิปไตย เป็นคำที่ถอดมาจากคำอังกฤษ Democracy ซึ่งมีรากศัพท์ภาษากรีก demos แปลว่า “ประชาชน” และ kratos แปลว่า “อำนาจ” รวมความหมายว่าการปกครองที่อำนาจเป็นของประชาชน หรือประชาชนเป็นใหญ่ในการปกครอง โดยหลักการพื้นฐานของระบอบนี้คือการยอมรับ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคล ความเสมอภาค และเสรีภาพในการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (โกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2534 : 51) นิยามที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางที่สุดของประชาธิปไตยคือนิยามของอับราฮัม ลินคอล์น ประธานาธิบดีสหรัฐ เมื่อปี ค.ศ.1863 ที่ว่า “รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน” ซึ่งสรุปแก่นแกนของระบอบประชาธิปไตยได้อย่างกระชับชัดเจนค่านิยามนี้ชี้ให้เห็น 3 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่

- 1) รัฐบาลของประชาชน – หน่วยอำนาจที่มาจากประชาชน
- 2) รัฐบาลโดยประชาชน – วิธีการได้มาซึ่งอำนาจผ่านความยินยอมและการมีส่วนร่วมของประชาชน

3) รัฐบาลเพื่อประชาชน – เป้าหมายของการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

เชาวน์วัศ เสนพงศ์ (2547: 25) กล่าวว่าไว้ว่าองค์ประกอบเหล่านี้สอดคล้องกับหลัก อธิปไตยเป็นของปวงชน และ หน้าที่ของรัฐในการพิทักษ์สิทธิและเสรีภาพของประชาชน ซึ่งถือเป็นหัวใจของระบอบประชาธิปไตยในโลกสมัยใหม่ ในทางทฤษฎีการเมือง ประชาธิปไตยสามารถมองได้หลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นในฐานะรูปแบบการปกครอง แนวคิดทางปรัชญาการเมือง หรือวิถีชีวิตทางสังคมของมนุษย์ แต่โดยสาระแล้วทุกมิตีล้วนตั้งอยู่บนอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่เน้นคุณค่าเสรีภาพและความเสมอภาคของมนุษย์ควบคู่กันไป อุดมการณ์ดังกล่าวประกอบด้วยหลักการสำคัญหลายประการ ได้แก่

(1) อำนาจอธิปไตยเป็นของประชาชน – การยอมรับว่าประชาชนทั้งหมดคือเจ้าของอำนาจอสูงสุดในการปกครองประเทศ มีสิทธิกำหนดอนาคตของตนเองและสังคม

(2) สิทธิและเสรีภาพของประชาชน – เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนมีเสรีภาพ เช่น เสรีภาพในการพูด การพิมพ์ การนับถือศาสนา และการชุมนุมโดยสงบ トラบใดที่ไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นและไม่กระทบความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม

(3) ความเสมอภาค – ทุกคนเกิดมามีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน จึงพึงได้รับสิทธิโอกาส และการคุ้มครองทางกฎหมายอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกโดยชนชั้น วรณะ สีผิว หรือฐานะความเป็นอยู่

(4) ภราดรภาพ – การอยู่ร่วมกันฉันมิตร เคารพกันเสมือนพี่น้อง ร่วมมือกันด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มุ่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความเห็นแก่ตัว

(5) การเคารพเสียงข้างมากโดยคุ้มครองเสียงข้างน้อย – วิถีตัดสินใจในประเด็นสาธารณะใช้เสียงข้างมากเป็นเกณฑ์ แต่ต้องไม่ละเมิดสิทธิพื้นฐานของเสียงส่วนน้อย กติกานี้ทำให้การตัดสินใจเป็นธรรมและได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย

หลักการทั้งห้านี้ถือเป็นโครงสร้างสำคัญของระบอบประชาธิปไตยร่วมสมัยที่ช่วยประกันว่าการปกครอง “โดยประชาชน” จะไม่กลายเป็นการกดขี่กันเองของคนหมู่มาก หากแต่ดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรมและความเสมอภาคของทุกภาคส่วนในสังคม อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ ประชาธิปไตยยังมีข้อบกพร่องและสามารถเสื่อมถอยได้หากปราศจากการตรวจสอบถ่วงดุลและจิตสำนึกทางคุณธรรมของผู้เกี่ยวข้อง นักปราชญ์กรีกโบราณอย่างเพลโตวิจารณ์ว่าประชาธิปไตยอาจนำไปสู่อนาธิปไตยหรือการปกครองโดยประชาชนที่ไร้ระเบียบวินัย และเปิดช่องให้ประชานิยมหรือผู้นำที่เก่งวาทศิลป์แต่ไร้ศีลธรรมขึ้นครองอำนาจได้ อย่างไรก็ตามเพลโตก็ยอมรับว่าประชาธิปไตยยังเป็นระบอบที่ “ดีในระดับหนึ่ง” และดีกว่าระบอบเผด็จการ

โดยสิ้นเชิง ส่วนในมุมมองของพระพุทธศาสนา แม้จะไม่มีคำเรียก “ประชาธิปไตย” โดยตรง แต่หลักธรรมหลายข้อก็สอดคล้องกับอุดมคติประชาธิปไตย ดังที่กล่าวแล้วว่าพระพุทธองค์ทรงย้ำเรื่องการยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเสมอภาค และส่งเสริมการอยู่ร่วมกันโดยเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งตรงกับหัวใจของประชาธิปไตยยุคใหม่ยิ่งกว่านั้น พุทธศาสนายังเน้นให้บุคคลปกครองตนเอง ด้วยการมีวินัยและใช้ปัญญาไตร่ตรอง (self-governance) ก่อนที่จะไปปกครองผู้อื่นหรือสังคม ซึ่งเป็นการสร้างรากฐาน “ประชาธิปไตยภายใน” ให้แก่ปัจเจกบุคคลแต่ละคน อันจะส่งผลดีต่อประชาธิปไตยระดับสังคมโดยรวมในแง่การเคารพสิทธิ เสรีภาพ และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม (วิสุทธิ์ โพธิ์แทน, 2550: 47)

อนึ่ง แนวคิดประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบันแบ่งรูปแบบการใช้อำนาจออกเป็นประชาธิปไตยทางตรงและทางอ้อม ในสังคมขนาดเล็กที่ประชาชนสามารถรวมตัวตัดสินใจโดยตรงได้นิยมใช้ประชาธิปไตยทางตรง เช่น การประชุมหมู่บ้านหรือการลงประชามติในบางประเด็น แต่สำหรับรัฐชาติสมัยใหม่ที่มีขนาดใหญ่ การปกครองเป็นไปในแบบ ประชาธิปไตยทางอ้อม หรือการเลือกผู้แทนไปใช้อำนาจแทนประชาชน ซึ่งเป็นรูปแบบที่ใช้อยู่ในประเทศส่วนใหญ่ปัจจุบันและเรียกว่า “ประชาธิปไตยแบบเสรีนิยม” แม้จะเป็นทางอ้อม แต่หลักการสำคัญ 5 ประการข้างต้นยังคงเป็นกรอบกำกับการใช้อำนาจของผู้แทนที่ได้รับเลือก ตั้งแต่การยืนยันว่าผู้แทนเหล่านั้นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยเสรีและเป็นธรรม การใช้อำนาจต้องไม่ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน รวมถึงมีการหมุนเวียนเปลี่ยนรัฐบาลเมื่อครบวาระ ไม่ผูกขาดอำนาจโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง นอกจากนี้ ประชาธิปไตยสมัยใหม่ยังพัฒนากลไก การแบ่งแยกอำนาจ เป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ นิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ เพื่อคานดุลกัน ป้องกันไม่ให้เกิดการรวบอำนาจและปกป้องสิทธิเสรีภาพประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หลักการแบ่งอำนาจนี้แม้ไม่ได้กล่าวไว้ชัดเจนในคำสอนทางพระพุทธศาสนา แต่ก็มี ความคล้ายคลึงกับโครงสร้างการบริหารคณะสงฆ์ในพระวินัย ที่กำหนดให้การทำสังฆกรรมต่างๆ ต้องอาศัยมติสงฆ์ (คล้ายฝ่ายนิติบัญญัติ) การบริหารกิจการคณะสงฆ์มีพระเถระผู้ใหญ่เป็นผู้นำ (คล้ายฝ่ายบริหาร) และการวินิจฉัยอธิกรณ์หรือข้อพิพาทในหมู่สงฆ์ต้องเป็นไปตามพระวินัยที่พระพุทธองค์บัญญัติ (คล้ายฝ่ายตุลาการและกฎหมายสูงสุดจะเห็นว่าหลักการประชาธิปไตย กับหลักการพระพุทธศาสนามีหลายจุดที่เกื้อกูลกัน

หลักการปกครองตามแนวพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจและการปกครอง ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดธรรมาภิบาลและสันติสุขในสังคมได้ โดยหลักใหญ่

ใจความคือ การถือธรรมเป็นใหญ่ (ธรรมาธิปไตย) ในการบริหารบ้านเมือง พระพุทธองค์ตรัสถึงอธิปไตย 3 ไว้ในพระไตรปิฎก (ที.ปา. 11 /228 /231) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ได้แก่

1. อัตตาธิปไตย (การถือเอาตนเองเป็นใหญ่)
2. โลกาธิปไตย (การถือเอาคนหมู่มากหรือกระแสโลกเป็นใหญ่)
3. ธรรมาธิปไตย (การถือเอาธรรมคือความถูกต้องดีงามเป็นใหญ่)

โดยทรงสอนให้ผู้ปกครองยึดถือธรรมาธิปไตยเหนืออธิปไตยอื่น ๆ หมายถึงการใช้อำนาจบนพื้นฐานคุณธรรมความถูกต้อง มากกว่าใช้ตามใจตนหรือคล้อยตามเสียงหมู่มากโดยขาดหลักการคำสอนนี้สะท้อนอยู่ในพุทธพจน์ที่ว่า “ที่ใดไม่มีสัตบุรุษ ที่นั้นไม่ควรเรียกว่าสภา” กล่าวคือ การตัดสินใจใด ๆ ในสังคมหรือที่ประชุม หากปราศจากคนดีมีธรรม (สัตบุรุษ) ย่อมไม่อาจเป็นที่ประชุมที่ชอบธรรมได้ดังนั้น แก่นหลักการปกครองของพุทธศาสนาคือการให้ธรรมะหรือคุณธรรมความดีงามเป็นเครื่องควบคุมการใช้อำนาจ เพื่อให้การปกครองนั้นก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมตามอุดมการณ์ที่มุ่งหมาย

สุชีพร ปุณฺณนาฎ (2528) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปกครองตามแนวพระพุทธศาสนา คุณสมบัติของผู้นำ ถือเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้บ้านเมืองร่มเย็นเป็นสุข พระพุทธองค์ทรงวางหลักธรรมสำหรับผู้ปกครองไว้หลายชุด ที่สำคัญได้แก่ ทศพิธราชธรรม และ อปรีหานิยธรรม โดย ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์หรือผู้นำระดับสูง ซึ่งประกอบด้วยธรรมประจำใจ 10 ประการที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ (ที.ม. (ไทย).10/68/86.) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

1. ทาน การให้และเสียสละทรัพย์สินเพื่อบำรุงเลี้ยงช่วยเหลือประชาชน ทำกิจการสาธารณประโยชน์
2. ศีล ความประพฤติดีงาม สุจริตทั้งทางโลก (เช่น ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด) และทางธรรม (รักษาศีลห้าไม่ให้ขาด)
3. ปราจักขะ การบริจาคความสุขส่วนตน ยอมสละความสะดวกสบายของตนเพื่อประโยชน์สุขของปวงชน
4. อาชชวะ ความซื่อตรง จริใจต่อประชาชน ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อพันธกรณีบ้านเมือง
5. มัททวะ ความอ่อนโยน สุภาพนุ่มนวล เคารพเหตุผล รับฟังผู้อื่น มีสัมมาคารวะทั้งต่อผู้อาวุโส ผู้เสมอกัน และผู้น้อย
6. ตบะ ความเพียรพยายามเผากิเลส มีวินัย ไม่เกียจคร้านในการปฏิบัติภารกิจ

เพื่อส่วนรวม[34]

7. อักโกระ ความไม่โกรธง่าย ไม่โมโหง่าย มีเมตตาโอบอ้อมต่อผู้ใต้ปกครอง แม้ต้องลงโทษก็ทำด้วยเหตุผลไม่ใช้อคติ

8. อวิหิงสา ความไม่เบียดเบียน ไม่กดขี่ข่มเหงราษฎร เอ็นดูประชาชนเสมือนบิดาถึงบุตร เคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

9. ชันติ ความอดทน อดกลั้นต่อความลำบากและคำวิพากษ์วิจารณ์ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

10. อวิโรธนะ ความเที่ยงธรรม ไม่เอนเอียงไปในทางที่ผิด ไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลมิชอบ ยึดหลักการที่ถูกต้องมั่นคง

หลักทศพิธราชธรรมนี้มีได้จำกัดใช้เฉพาะองค์พระมหากษัตริย์ หากแต่ผู้นำทุกระดับสามารถน้อมนำไปปฏิบัติได้ เพื่อให้การใช้อำนาจเป็นไปโดยธรรมและยังประโยชน์สุขแก่ประชาชนอย่างแท้จริง ดังตัวอย่างอ้างอิงถึงพระมหากษัตริย์ไทยที่ประชาชนเทิดทูนว่าทรงทศพิธราชธรรมอย่างครบถ้วน ก็ล้วนเป็นที่รักใคร่และศรัทธาของปวงราษฎร

สำหรับ อปรีหานิยธรรม นั้นเป็นหลักธรรมสำหรับการปกครองหมู่คณะหรือบ้านเมืองโดยส่วนรวม โดยเฉพาะในระบอบประชาธิปไตยที่มีการบริหารร่วมเป็นทีม หลักธรรมชุดนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้การบริหารนั้นเสื่อมถอยและแตกความสามัคคี หากนำไปยึดถือจะส่งผลให้หมู่คณะเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หลักอปรีหานิยธรรมมีจำนวน 7 ประการ ได้แก่ (ที.ม. 10/69/67-69) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

(1) หมั่นประชุมปรึกษาหารือกันเนื่องด้วยไม่ทอดทิ้งการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสมาชิก

(2) พร้อมเพรียงกันในการประชุมและการทำกิจกรรมต่างๆ คือมาประชุมตรงเวลาและเลิกประชุมพร้อมกัน รวมถึงร่วมแรงร่วมใจกันปกป้องชุมชนเมื่อเกิดภัย

(3) ไม่ตั้งหรือยกเลิกฎระเบียบโดยพลการ เคารพข้อตกลงดั้งเดิม ไม่ล้มล้างธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีงามของหมู่คณะ

(4) เคารพนับถือผู้ใหญ่ ผู้มีประสบการณ์ และรับฟังความคิดเห็นของท่านเหล่านั้นด้วยความเต็มใจ

(5) ไม่ข่มเหงรังแกสตรี ให้เกียรติและคุ้มครองสตรีในสังคม ไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบหรือทำร้าย

(6) เคารพบูชาสถานที่ศักดิ์สิทธิ์และอนุสรณ์สำคัญของชาติ ไม่ละเลยพิธีกรรมหรือประเพณีดีงามที่รวมใจผู้คน เช่น การบูชาเจดีย์สถานที่สำคัญ

(7) จัดการอารักขาคุ้มครองสมณะหรือนักบวชผู้ประพฤติธรรมในรัฐ เปิดโอกาสให้ท่านอยู่ได้อย่างสงบสุขและเป็นหลักขัดเกลาจิตใจประชาชนต่อไป

จะเห็นได้ว่าหลักธรรมทั้ง 7 ข้อข้างต้นครอบคลุมทั้งมิติการบริหาร (การประชุมและการพหุภาคี) มิติทางสังคม (ความพร้อมเพรียงและการเคารพบุคคลสำคัญ) และมิติคุณธรรม (การไม่เบียดเบียนและส่งเสริมศีลธรรม) ซึ่งล้วนเป็นรากฐานให้ชุมชนหรือรัฐธรรมนุญดำเนินไปอย่างราบรื่นและปรองดอง เมื่อผู้นำและสมาชิกหมู่คณะยึดถืออธิปไตยธรรม การปกครองย่อมเจริญก้าวหน้าไร้ความเสื่อมคลาย

กล่าวโดยสรุป หลักการปกครองตามแนวพระพุทธศาสนามุ่งสร้าง ธรรมรัฐ คือ รัฐที่ยืนหยัดในคุณธรรมความถูกต้องทุกระดับ พระพุทธองค์ทรงชี้ให้เห็นว่า ธรรมาธิปไตยคือการปกครองที่ดีที่สุด ไม่ว่ารัฐจะใช้รูปแบบการปกครองใดก็ตาม หากมีธรรมาธิปไตยกำกับก็จะอำนวยประโยชน์สุขแก่ประชาชนได้ แต่ในทางกลับกัน ต่อให้ระบอบนั้นได้รับการยอมรับว่าดีเพียงใด หากขาดธรรมาธิปไตยแล้วก็ย่อมกลายเป็นการปกครองที่เลวร้ายในที่สุด หลักการนี้สอดคล้องกับมโนทัศน์เรื่อง “ธรรมาภิบาล” ในรัฐศาสตร์สมัยใหม่ ที่เน้นการใช้อำนาจอย่างโปร่งใส สุจริต เป็นธรรม ซึ่งเมื่อพิจารณาย้อนกลับไปก็จะพบรากฐานอยู่ในคำสอนพุทธศาสนามาเป็นเวลานานแล้ว

การเมืองเชิงพุทธบูรณาการ

การเมืองเชิงพุทธบูรณาการ หมายถึงการประสานหลักพุทธธรรมเข้ากับระบบการเมืองการปกครองในลักษณะที่ส่งเสริมกัน โดยไม่ขัดแย้งกับหลักการพื้นฐานของระบอบนั้นๆ ในบริบทประชาธิปไตย การเมืองเชิงพุทธมิได้ต้องการให้รัฐกลายเป็นรัฐศาสนาหรือปกครองโดยสงฆ์ หากแต่เน้นการปรับใช้คุณค่าทางศีลธรรมและหลักธรรมบางประการเพื่อยกระดับคุณภาพของประชาธิปไตยให้เป็นประชาธิปไตยที่มีธรรมาภิบาล และนำพาสังคมไปสู่ความสันติสุขอย่างยั่งยืน แนวทางนี้สอดคล้องกับความเห็นของนักวิชาการที่ว่าประชาธิปไตยจะมีความหมายต่อประชาชนอย่างแท้จริง ก็เมื่อประชาธิปไตยนั้นส่งผลให้คุณภาพชีวิตและศีลธรรมของคนส่วนใหญ่ดีขึ้น (หรือ “ประชาธิปไตยกินได้”) ไม่ใช่เพียงมีรูปแบบตามระบอบเท่านั้น (สมบุญ สุธาส์ 2527: 86) การบูรณาการพุทธธรรมจึงเน้นทั้ง กระบวนการ และ เป้าหมาย ของการเมืองควบคู่กัน กล่าวคือ ในด้านกระบวนการก็มุ่งให้การใช้อำนาจเป็นไปโดยธรรม มีความชอบธรรม โปร่งใส เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และในด้านเป้าหมายก็ให้ความสำคัญกับการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนส่วนใหญ่ ตรงตามเจตนารมณ์ “มหาชนิตายะ สุขายะ” ที่ระบุว่า การปกครองต้องมุ่งผลเพื่อประโยชน์เกื้อกูลและเพื่อความสงบสุขของมหาชนเป็นที่ตั้ง ตัวอย่างรูป

ธรรมของการเมืองเชิงพุทธที่ปรากฏมาตั้งแต่ยุคพุทธกาลคือ โครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์ ที่พระพุทธรเจ้าทรงวางหลักการไว้อย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้สงฆ์ทุกชั้นมีส่วนร่วมและมีความเสมอภาคภายใต้พระธรรมวินัย กล่าวได้ว่าพระพุทธศาสนาเป็น “ศาสนาประชาธิปไตย” ตั้งแต่แรกเริ่มเลยทีเดียว ซึ่งพระพุทธรเจ้าบัญญัติพระวินัย ให้พระสงฆ์ปฏิบัติตาม แต่พระพุทธรเจ้ามีข้อยกเว้น จะเรียกว่าเสมอภาคได้หรือไม่ เช่นเรื่อง การแสดงปาฏิหาริย์ สอดคล้องกับแนวคิดของพระภิกษุวิริยคุณ (2536: 34) ได้กล่าวไว้จากหลักฐาน 6 ประการ ได้แก่

1. พระธรรมวินัยเป็นธรรมนุญสูงสุดของพระพุทธศาสนา พระพุทธรองค์ทรงมอบหมายให้พระธรรมคำสอนและพระวินัยข้อบังคับทำหน้าที่เป็นศาสดาแทนพระองค์หลังปรินิพพาน ดังพุทธวจนะ “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย บัดนี้เราขอมอบพระธรรมและพระวินัยให้เป็นศาสดาของท่านทั้งหลายแทนตัวเรา” ซึ่งเสมือนการวางรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายสูงสุดไว้อย่างชัดเจน

2. ลักษณะของพระพุทธศาสนาคือทางสายกลาง ไม่นิยมความสุดโต่งซ้ายหรือขวาในการปกครองหรือดำเนินวิถีชีวิต โดยเน้นเหตุผลและความจริง (วิภาษวาทิ) เป็นหลักการสำคัญในการพิจารณาปัญหาและตัดสินใจ

3. ความเสมอภาคภายใต้พระธรรมวินัย บุคคลทุกวรรณะตั้งแต่กษัตริย์ พราหมณ์ แพศย์ ศูทร ตลอดจนผู้ถูกเรียกว่า “จัณฑาล” หากเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาอย่างถูกต้องแล้ว ก็มีฐานะเท่าเทียมกัน ต้องปฏิบัติตามพระวินัยเดียวกัน และเคารพกันตามลำดับอาวุโสในการบวช มิใช่แบ่งชั้นวรรณะตามชาติกำเนิดอีกต่อไป

4. สิทธิและเสรีภาพของภิกษุสงฆ์ พระภิกษุทุกรูปมีสิทธิเสมอกันภายใต้พระธรรมวินัย เช่น สิทธิในการรับของแจกตามลำดับพรรษา, สิทธิรับภิน္จนาและอาวาสภิน္จนาเท่าเทียมกัน, เสรีภาพในการจาริกไปเผยแผ่ธรรมในที่ต่างๆ และเลือกวัดจำพรรษา/อุคคังค์ได้ตามความประสงค์ トラบที่ไม่ขัดพระวินัย

5. มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ในการปกครองสงฆ์ การบัญญัติพระวินัยเป็นหน้าที่ของพระพุทธรองค์ แต่การวินิจฉัยคดีความตามพระวินัยเป็นหน้าที่ของสงฆ์ (เรียกว่า “พระวินัยธรรม”) ซึ่งคล้ายการแยกอำนาจนิติบัญญัติและตุลาการ และการบริหารคณะสงฆ์โดยพระมหาเถระผู้ใหญ่ก็เปรียบได้กับฝ่ายบริหารที่ดูแลหมู่คณะให้สงบเรียบร้อย

6. การใช้เสียงข้างมากในการตัดสินใจ หรือมติเสียงข้างมากในการวินิจฉัยอธิกรณ์/ข้อขัดแย้งต่างๆ หากฝ่ายใดได้รับเสียงสนับสนุนมากก็ให้ฝ่ายนั้นเป็นผลการตัดสิน เหมือนหลักเสียงข้างมากในระบอบประชาธิปไตย

จากหลักฐานทางพระวินัยข้างต้น เราจะเห็นพัฒนาการของกลไกประชาธิปไตย

และธรรมาภิบาลในพุทธศาสนา ซึ่งสามารถประยุกต์เป็นบทเรียนสำคัญสำหรับสังคมปัจจุบันได้ กล่าวคือ การมีกฎหมายสูงสุดที่ตั้งอยู่บนหลักศีลธรรม (พระธรรมวินัย), การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม (วาทได้ไม่เลือกวรรณะ), การเคารพสิทธิและเสรีภาพภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม (สิทธิสงฆ์ตามพรราชา), การแบ่งแยกบทบาทหน้าที่และถ่วงดุลอำนาจ (บทบาทพระพุทธเจ้าและสงฆ์), และการใช้มติเสียงข้างมากตัดสินปัญหา ทั้งหมดนี้คือส่วนผสมของประชาธิปไตยกับคุณธรรมที่พระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้อย่างได้ผลในชุมชนสงฆ์กว่าสองพันปี ประชาธิปไตยเชิงพุทธบูรณาการ จึงหมายถึงการนำคุณค่าสำคัญเหล่านี้มาเสริมสร้างการเมืองประชาธิปไตยในปัจจุบัน เช่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเคารพในเหตุผลและคุณธรรม การสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่ยึดหลักเมตตา กรุณา และขันติธรรมต่อความเห็นต่าง ตลอดจนการเน้นย้ำว่าผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก นอกจากนี้ รัฐพึงสนับสนุนบทบาทของผู้นำทางศีลธรรมในสังคม เช่น องค์กรศาสนา ปัญญาชน และสื่อมวลชนที่มีความรับผิดชอบ ในการทำหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรมและตรวจสอบผู้มีอำนาจไปพร้อมกัน อุดมการณ์ประชาธิปไตยและอุดมการณ์ธรรมจักรสามารถไปด้วยกันได้ หากมีความเข้าใจและตั้งอยู่บนความปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์

อย่างไรก็ตาม การจะทำให้การเมืองเชิงพุทธเป็นจริงได้นั้นจำต้องอาศัย การพัฒนาทางสังคม ควบคู่ไปด้วย ในยุคปัจจุบันที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักคิดหลายท่านชี้ว่าเราสามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงนั้นได้มากขึ้นผ่านนโยบายและการเรียนรู้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เอื้อต่อประชาธิปไตยเชิงพุทธ ได้แก่ การศึกษาที่มุ่งสร้างพลเมืองให้คิดอย่างมีวิจารณญาณและมีจิตสำนึกสาธารณะ การสร้างวัฒนธรรมการเมืองแบบปรึกษาหารือ (deliberative democracy) ที่ทุกฝ่ายรับฟังกันด้วยเหตุผลและเคารพความเห็นต่าง ตลอดจนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและชุมชนให้มีบทบาทจัดการตนเองตามหลักธรรมาภิบาล แนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับหลักอภิปรายธรรมที่ให้ชุมชนหมั่นประชุมปรึกษาและไม่ลู่แก่อำนาจโดยพลการ รวมถึงตรงกับข้อเสนอแนะของวชิรนทร์ ปัญญาประเสริฐ ที่ให้ฟื้นฟูบทบาทวัดและชุมชนในการร่วมกันกำหนดกติกาสังคมตามหลักธรรม

กล่าวได้ว่าการเมืองเชิงพุทธบูรณาการเป็นทั้งเป้าหมายและกระบวนการที่ต้องค่อยเป็นค่อยไป การสร้างประชาธิปไตยเชิงคุณธรรมจำต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วน และการปรับวิถีคิดของคนในสังคมให้เห็นคุณค่าของหลักธรรมในชีวิตประจำวัน เมื่อใดที่ประชาชนถือธรรมเป็นใหญ่ในใจตน เมื่อนั้นประชาธิปไตยที่เป็นทางการก็จะได้รับพลังหนุนให้ดำเนินไปในวิถีทางที่ถูกต้อง เกิดเป็น “ประชาธิปไตยธรรมิก” หรือประชาธิปไตยที่มีธรรมกำกับอย่างแท้จริง

ซึ่งจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสันติและยั่งยืน

ความเสมอภาคเชิงพุทธในสังคมประชาธิปไตย

ความเสมอภาค (equality) ถือเป็นหลักการพื้นฐานประการหนึ่งของประชาธิปไตย การที่มนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกันโดยกำเนิดและพึงได้รับสิทธิและโอกาสทางสังคมการเมืองอย่างเท่าเทียม คือหัวใจของอุดมการณ์ประชาธิปไตยทุกประเภท (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ ปยุตโต), 2535: 76) ในพระพุทธศาสนาก็นับว่าหลักความเสมอภาคไว้เช่นกัน ตั้งแต่ระดับจิตใจคือการมองคนทุกคนด้วยเมตตาอย่างเสมอกัน ไปจนถึงระดับโครงสร้างสังคมคือการไม่แบ่งแยกชนชั้นวรรณะและให้ความเป็นธรรมกับทุกเพศทุกวัย หลักฐานในพระไตรปิฎกหลายแห่งบ่งชี้ว่าพระพุทธองค์ทรงพยายามลบล้างระบบชนชั้นที่อยู่ดิตรรมในสมัยของพระองค์ ยกตัวอย่างเช่น รับสีกขาบทให้วรรณะต่ำสามารถบวชได้ดังเรื่องพระอุบาลี (ช่วงตัดผมวรรณะต่ำที่ได้บวชและต้องกราบไหว้พวกกษัตริย์ที่บวชตามหลังเพราะอาวโสบรรพชา) หรือเรื่องพระราชะ (พราหมณ์ยากจนที่ไม่มีใครบวชให้จนพระพุทธเจ้าต้องรับเป็นพระอุปัชฌาย์ด้วยพระองค์เอง) เหตุการณ์เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าพระองค์ทรงถือคนทุกคนเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน มีสิทธิเท่าเทียมที่จะเข้าถึงพระธรรม ไม่จำกัดด้วยชาติกำเนิดหรือฐานะทางเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาสังคมสงฆ์ในพระพุทธศาสนา จะพบหลักความเสมอภาคปรากฏอย่างเด่นชัด: ภิกษุทุกรูปอยู่ใต้พระวินัยเดียวกัน ไม่ว่าจะมาจากวรรณะหรือถิ่นกำเนิดใด โดยมีหลัก “สมณะศากยบุตร” ที่กล่าวว่าเมื่อบวชแล้ว วรรณะเดิมจะถูกลบเลิก ลำดับการยกย่องกันให้ดูที่พรบการบวชแทนชาติกำเนิด ดังพุทธพจน์ที่ว่า “คุณานานาแม่น้ำไหลลงสู่มหาสมุทรก็เป็นน้ำเค็มหนึ่งเดียวกัน ฉนใด วรรณะ 4 เมื่อออกบวชแล้วก็ละวรรณะเดิม กลายเป็นสมณะศากยบุตรเสมอกัน

ดังนั้นภายในสังคมสงฆ์จึงไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือแบ่งแยกโดยชาติกำเนิดหรือวรรณะ หากแต่พิจารณากันที่ความประพฤติและพรบชาญาณเป็นสำคัญ นอกจากนี้ในคัมภีร์ยังกล่าวถึงการอุปสมบทภิกษุณี (สตรี) ว่ามีสถานะเสมอภาคกับภิกษุในแง่การเข้าถึงธรรม แม้จะมีวินัยบางข้อแตกต่างกันแต่ก็เพื่อความเหมาะสมทางสังคมยุคนั้น มิใช่เพราะเห็นว่าบุรุษเหนือกว่าสตรีแต่อย่างใด ในยุคพุทธกาลมีสตรีจำนวนมากบรรลุดธรรมขั้นสูง เช่น พระอรหันต์และพระโสดาบัน ซึ่งพระพุทธองค์ทรงยกย่องบางรูปให้เป็นเอตทัคคะ (เลิศ) คู่กับคณะชาย เช่น นางวิสาขาที่เลิศในการถวายทาน เปรียบกับอนาถบิณฑิกเศรษฐีฝ่ายชาย หรือนางเขมาเถรีที่เลิศทางปัญญา เปรียบกับสารีบุตรฝ่ายชาย เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าพระพุทธองค์ทรงให้โอกาสและคุณค่าแก่สตรีไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุรุษในทางธรรม (พุทธทาสภิกขุ, 2531: 57) ในระดับหลักการทั่วไป พระพุทธศาสนายังสอนเรื่อง ความไม่ลำเอียง (อคติ 4) ไว้อย่างชัดเจน อคติ 4 ได้แก่

การลำเอียงเพราะรัก (ฉันทาคติ), เพราะชัง (โทษาคติ), เพราะเขลา (โมหาคติ) และเพราะกลัว (ภยาคติ) ถือเป็นเหตุแห่งความอยุติธรรมที่ทำลายความเสมอภาคในสังคม (สุชีพ ปุญญานุภาพ, 2528: 102) ตัวอย่างเช่น ผู้พิพากษาที่ดีต้องไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเพราะชอบพอส่วนตัว, ไม่ตัดสินโทษเกินจริงเพราะความโกรธเกลียด, ไม่ปล่อยคนผิดเพราะได้รับสินบนหรือหลงเชื่อผิดๆ และไม่หวั่นเกรงอิทธิพลจนไม่กล้าตัดสินตามความเป็นธรรม หลักการนี้แสดงถึงจุดร่วมระหว่างพุทธธรรมกับอุดมคติประชาธิปไตย นั่นคือการยืนหยัดในความเป็นกลางและความยุติธรรม ผู้ปกครองหรือผู้พิพากษาที่มีคุณธรรมจะต้องปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อประชาชนหรือคู่ความทุกฝ่าย หากสังคมใดปราศจากอคติ โอกาสที่ทุกคนจะได้รับความเป็นธรรมย่อมเกิดขึ้นจริง ความเสมอภาคจึงมิใช่แค่หลักการทางกฎหมายเท่านั้น แต่รวมถึงทัศนคติทางจริยธรรมในการปฏิบัติต่อกันด้วยเมตตาและกรุณา

ในสังคมประชาธิปไตยยุคปัจจุบัน หลักความเสมอภาคปรากฏในรูปของ ความเสมอภาคทางการเมือง (ทุกคนมีหนึ่งเสียงเท่ากันในการเลือกตั้งและมีสิทธิเข้ารับตำแหน่งทางการเมืองหากมีคุณสมบัติ), ความเสมอภาคทางกฎหมาย (ทุกคนอยู่ใต้กฎหมายเดียวกัน ทำผิดต้องรับโทษเท่าเทียมกัน), ความเสมอภาคทางโอกาส (ได้รับโอกาสในการศึกษา ทำงาน และพัฒนาตนเองโดยไม่ถูกกีดกันด้วยชาติกำเนิดหรือฐานะ) และ ความเสมอภาคทางสังคม/เศรษฐกิจ (รัฐพยายามลดช่องว่างระหว่างคนรวยคนจน สร้างระบบสวัสดิการเพื่อให้คุณภาพชีวิตพื้นฐานของพลเมืองใกล้เคียงกัน) หลักความเสมอภาคเหล่านี้ย่อมสอดคล้องกับคตินิยมทางพุทธที่ว่า “บุคคลแม้ต่างกันด้วยชาติกำเนิด ก็สามารถเป็นผู้ประเสริฐได้ด้วยการกระทำ” กล่าวคือ สิ่งที่กำหนดคุณค่าของคนมิใช่ชาติตระกูล หากแต่เป็นการกระทำและคุณธรรมความดีที่บุคคลนั้นสั่งสม หากรัฐใดสามารถส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงโอกาสและพัฒนาตนเองได้เต็มที่โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติ รัฐนั้นก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ช่วยกันสร้างสรรค์สังคมให้ก้าวหน้าโดยพร้อมเพรียง

นอกจากนี้ หลักพุทธธรรมหลายข้อยังช่วยเสริมสร้างความเสมอภาคและสามัคคีธรรมในสังคม อาทิ สังคหวัตถุ 4 (ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา) ที่ส่งเสริมการแบ่งปัน ช่วยเหลือ พุดจาไพเราะ และวางตนเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน และ สาราณียธรรม 6 (เมตตากายกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตามโนกรรม, ทานอันเป็นไปในธรรม, สีสสามัญญตา, ทิฏฐิสามัญญตา) ที่ส่งเสริมให้คิดพุดทำด้วยเมตตา แบ่งปันสิ่งของกัน มีศีลและความเห็นที่ดีร่วมกัน คุณธรรมเหล่านี้หากประชาชนยึดถือปฏิบัติ สังคมก็จะร่มเย็นเป็นปึกแผ่น ประชาชนจะมองเห็นและกันด้วยความเคารพและหวังดี ไม่เกิดการดูแคลนแบ่งชนชั้นวรรณะหรือความแตกแยก ร้าวฉาน ซึ่งล้วนตรงกับจิตวิญญาณของประชาธิปไตยที่ต้องการให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างเป็นพี่

น้อง (ภราดรภาพ) ภายใต้หลักนิติธรรมและความเท่าเทียม

สรุป

จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นว่า “ประชาธิปไตยเชิงพุทธ” เป็นการผสมผสานระหว่างหลักการประชาธิปไตยกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างกลมกลืน โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือการสร้างสังคมที่สงบสุขเป็นธรรมและเคารพศักดิ์ศรีของมนุษย์ทุกคน ประชาธิปไตยนั้นให้กรอบทางการเมืองที่ประชาชนมีสิทธิมีเสียงและมีความเสมอภาค แต่ตัวกรอบเพียงอย่างเดียวไม่อาจรับประกันความผาสุกของส่วนรวมได้ หากผู้คนยังขาดคุณธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม พระพุทธศาสนาจึงเข้ามาเติมเต็มในส่วนนี้ด้วยการเน้น การพัฒนาคน ให้เป็น “คนดี” มีศีลธรรม มีปัญญา รู้ผิดชอบชั่วดี เมื่อประชาชนแต่ละคนสามารถปกครองตนเองได้ มีวินัยในตนเอง เคารพสิทธิผู้อื่น และพร้อมร่วมมือกันบนฐานเมตตาธรรม แล้ว ระบบประชาธิปไตยก็จะมี “เนื้อแท้” ที่เข้มแข็ง รองรับ “รูปแบบ” ที่วางไว้ให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ซึ่งก็คือการเกิดธรรมาธิปไตยในการปกครองบ้านเมืองนั่นเอง ตัวอย่างรูปธรรมคือถ้าผู้แทนประชาชนทุกคนยึดมั่นในทศพิธราชธรรม และประชาชนทุกคนส่งเสริมเรียกร้องอย่างมีสติปัญญาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อประโยชน์กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เท่านั้น ระบบประชาธิปไตยก็จะดำเนินไปในทิศทางที่ถูกต้องชอบธรรม ปราศจากการฉวยโอกาสและความแตกแยก การหลอมรวมประชาธิปไตยกับพุทธธรรมจึงเสมือนการเสริมเหล็กแกนในให้กับโครงสร้างประชาธิปไตย ทำให้ระบอบการปกครองนี้มีความมั่นคงทั้งในเชิงระบบและเชิงคุณธรรม

นอกจากนี้ การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ยังช่วยแก้ปัญหาที่ระบอบประชาธิปไตยแบบตะวันตกประสบ เช่น วิกฤตศรัทธาต่อการเมือง และความสับสนทางความคิดที่นำไปสู่ความรุนแรง เพราะหลักพุทธธรรมส่งเสริม สันติวิธี และ สายกลาง ในการแก้ปัญหา เมื่อผู้ขัดแย้งกัน เคารพศักดิ์ศรีและรับฟังกันด้วยเมตตา ความรุนแรงย่อมบรรเทาลง อีกทั้งพุทธศาสนาสอนเรื่อง อิทัปปัจจยตา หรือความสัมพันธ์เชิงเหตุปัจจัย ทำให้ผู้คนเข้าใจว่าความเห็นต่างเป็นเรื่องธรรมดา แต่สามารถจัดสรรได้ด้วยปัญญาและความร่วมมือ ผลคือเกิด “วัฒนธรรมประชาธิปไตยแบบอารยะ” ที่แข่งขันกันด้วยเหตุผลและศีลธรรม ไม่ใช่ด้วยอาวุธหรือเล่ห์เพทุบาย

อย่างไรก็ดี การจะขับเคลื่อนประชาธิปไตยเชิงพุทธให้บรรลุผล จำเป็นต้องยอมรับความจริงว่า ต้องใช้เวลาและความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง การปลูกฝังค่านิยมใหม่ในทางการเมืองต้องเริ่มจากการศึกษาและการสร้างสำนึกพลเมืองตั้งแต่ระดับพื้นฐาน เช่น ในครอบครัว โรงเรียน

และชุมชนท้องถิ่น การเผยแผ่หลักธรรมให้เข้าใจง่ายและทันสมัยก็เป็นอีกส่วนสำคัญที่พระสงฆ์ นักวิชาการ และสื่อมวลชนควรร่วมมือกัน หากทุกฝ่ายในสังคมเกื้อหนุนกันเช่นนี้ เราอาจได้เห็น “การปฏิวัติโดยสันติ” ที่เปลี่ยนแปลงสังคมสู่ระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริงและตั้งมั่นอยู่บนรากฐานคุณธรรมอย่างยั่งยืน ดังพุทธภาษิตที่ว่า “ธรรมะย่อมรักษาผู้ประพฤติธรรม” เมื่อสังคมทั้งหมดประพฤติธรรมเป็นนิสัย ประชาธิปไตยก็จะได้รับการรักษาให้ยั่งยืนสืบไป

องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการศึกษาประชาธิปไตยเชิงพุทธ พบว่า การบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับระบอบประชาธิปไตยสามารถสร้างแนวทางใหม่ในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติได้อย่างเป็นรูปธรรม แก่นสำคัญของการเมืองมิได้จำกัดอยู่เพียงอำนาจหรือผลประโยชน์ แต่คือการสร้างอิทธิพลทางสังคมที่สอดคล้องกับคุณค่าทางศีลธรรม หลักธรรมสำคัญ เช่น ทศพิธราชธรรม และอปริหานิยธรรม ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์ ความเสียสละ และการปรึกษาหารือในการปกครอง ขณะที่แนวคิดการเมืองเชิงพุทธบูรณาการได้สะท้อนให้เห็นถึงการนำค่านิยมทางพุทธศาสนามาเชื่อมโยงกับนโยบายสาธารณะ เพื่อสร้างสังคมที่มีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และเสริมสร้างสวัสดิการสังคม



นอกจากนี้ แนวคิดเรื่องความเสมอภาคเชิงพุทธยังตอกย้ำว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาไปสู่ความดีงามได้โดยไม่จำกัดเพศ วรณะ หรือฐานะ ซึ่งสอดคล้องกับอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่เน้นสิทธิ เสรีภาพ และภราดรภาพ การผสมผสานหลักพุทธธรรมเข้ากับ

ระบอบประชาธิปไตยจึงมิใช่เพียงการกำหนดรูปแบบการปกครอง แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมทางการเมืองที่ตั้งอยู่บนความเมตตา ความยุติธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษานี้ชี้ชัดว่า “ประชาธิปไตยเชิงพุทธ” มีศักยภาพในการเป็นรากฐานของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไปสู่ความสงบสุข ความเสมอภาค และความปรองดองที่ยั่งยืน อันเป็นแนวทางสำคัญในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติของสังคมร่วมสมัย

ข้อเสนอแนะ

1. กำหนดนโยบายพัฒนาคุณภาพของประชาชนในระดับชาติ ภาครัฐควรมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการพัฒนาการศึกษาศีลธรรมและจิตสำนึกพลเมืองของคนในสังคม ให้เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามวิถีไทย ควบคู่ไปกับการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ และหลักการประชาธิปไตยให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

2. พื้นฟูบทบาทของวัดและพระสงฆ์ในชุมชน ส่งเสริมให้วัดและพระภิกษุมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเช่นที่เคยเป็นมาในอดีต เช่น การจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมเยาวชน การเป็นศูนย์กลางกิจกรรมจิตอาสา และการเป็นที่ปรึกษาทางใจแก่ประชาชน สิ่งเหล่านี้จะช่วยยกระดับศีลธรรมในสังคมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างวัดกับองค์กรชุมชนในการแก้ปัญหาสังคม

3. สนับสนุนองค์กรประชาชนและท้องถิ่นในการใช้หลักธรรมบริหารชุมชน ให้อำนาจและงบประมาณแก่ชุมชนท้องถิ่นในการกำหนดกฎระเบียบหรือโครงการต่างๆ ที่ยึดหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา เช่น หลักเศรษฐกิจพอเพียง, สวัสดิการแบบเอื้ออาทร, โครงการปลูกฝังคุณธรรมในสถานศึกษาในท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อให้คนในชุมชนมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการของตนเองอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2534). **รัฐศาสตร์กับการเมือง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ตะเกียง.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ ปยุตโต). (2535). **การสร้างสรรค์ประชาธิปไตย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. (2538). **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี.
- สุขพัฒน์ อนนท์จารย์. (2543). **รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์**. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์อนันท์

จารย์.

พุทธทาสภิกขุ. (2531). **การเมืองกับธรรมะ**. กรุงเทพมหานคร: อรุณวิทยา.

สมบุรณ์ สุขสำราญ. (2527). **พุทธศาสนากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง**.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระภวนาวิริยคุณ. (2536). **รัฐศาสตร์เชิงพุทธและบทวิเคราะห์ทักษิณมิกส์**. ปทุมธานี:

มูลนิธิธรรมกาย.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราช**

วิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปรีชา ช่างขวัญยืน. (2540). **ทรรศนะทางการเมืองของพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร:

สามัคคีสาส์น.

เชาวน์วัศ เสนพงศ์. (2547). **การเมืองการปกครองไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหา

วิทยาลัยรามคำแหง.

วิสุทธิ โพธิ์แท่น. (2550). **แนวคิดพื้นฐานของประชาธิปไตย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักฝึกอบรม

เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ สถาบันพระปกเกล้า.

การประยุกต์ใช้หลักธรรมเพื่อเพิ่มความสุขและการเรียนรู้ในสถานศึกษา

Application of Buddhist Dhamma Principles to Enhance Happiness and Learning in Educational Institutions

บรรเจิด สังกิจ

Bunjerd Sungkit

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Lamphun Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: jerdjarad70@gmail.com

Received: 2025-10-06 Revised: 2025-11-30 Accepted: 2025-12-08

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา และอริยสัจ 4 ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมสุขภาวะและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารและการสังเคราะห์แนวคิดเชิงวิชาการ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ เช่น การสอนศีลธรรมผ่านกิจกรรม การฝึกสมาธิในชั้นเรียน และการส่งเสริมการคิดเชิงวิเคราะห์ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสุข ลดความเครียด เพิ่มสมาธิ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ข้อค้นพบสะท้อนให้เห็นว่า การบูรณาการหลักธรรมเข้ากับกระบวนการเรียนการสอนสามารถสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้และชีวิตส่วนตัวของผู้เรียน ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และพัฒนาทักษะการจัดการอารมณ์และการคิดวิเคราะห์อย่างมีระบบ บทความยังเสนอแนวทางปฏิบัติ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุข การออกแบบกิจกรรมที่ใช้หลักธรรมเป็นแกนกลาง และการติดตามผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงกระบวนการสอนให้เหมาะสม ผลลัพธ์ชี้ให้เห็นถึงแนวทางการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนอย่างยั่งยืน และเตรียมความพร้อมในการเผชิญความเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีในอนาคต

คำสำคัญ : ความสุข, ไตรสิกขา, อริยสัจ 4

Abstract

This academic article aims to examine the application of Buddhist Dhamma principles namely *Sīla* (morality), *Samādhi* (concentration), *Paññā* (wisdom), and the Four Noble Truths in creating learning environments that promote well-being and educational achievement. The study employs document analysis and conceptual synthesis. Findings indicate that integrating Buddhist principles into educational practices, such as moral instruction through activities, meditation in classrooms, and fostering analytical thinking, enhances students' calmness, reduces stress, improves concentration, and stimulates creativity. Moreover, these practices positively influence behavior and strengthen teacher-student relationships. The results highlight that incorporating Buddhist Dhamma into teaching processes helps learners balance academic learning with personal life, cultivate desirable characteristics, and develop emotional regulation and analytical skills. Practical guidelines are also proposed, including designing happiness-oriented learning environments, creating activities centered on Buddhist principles, and continuously monitoring learning outcomes to refine teaching methods. Overall, the study demonstrates that applying Buddhist Dhamma principles in education fosters sustainable development of learners' quality of life and equips them to face rapid social and technological changes with confidence.

Keywords: Happiness, Threefold Training (*Sīla*, *Samādhi*, *Paññā*), Four Noble Truths

บทนำ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นความสุขของผู้เรียนเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจ สังคม และสติปัญญา งานวิชาการหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีความสุขส่งผลต่อสุขภาพจิต กำลังใจ การอยู่ร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งทำให้ผู้เรียนเกิดความรัก ความเมตตา และการเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งเป็นรากฐานของการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในอนาคต (พระมหาบุญนา ฐานวิโร, 2560) ขวัญเนตร คาวีวงศ์ (2555) อธิบายว่า ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา และเมื่อผู้เรียนมีความสุข

สมองจะหลั่งสารเคมี เช่น โดปามีนและเอ็นโดรฟินส์ ที่ช่วยกระตุ้นพลังและความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ในบริบทการศึกษาโลกปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีก้าวหน้า การจัดการเรียนรู้จึงไม่ควรเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่ต้องให้ความสำคัญกับสุขภาวะและความสมดุลของผู้เรียน โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักไตรสิกขา ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งสามารถสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้และสุขภาวะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรากฐานของการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในอนาคต

พระสุเมตฺร สุจิตฺโต ธิติวุฒิ หนัมนมฺี (2561: 80) กล่าวว่า หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตและคุณธรรมจริยธรรมในสังคม โดยทำหน้าที่เป็นบรรทัดฐานและแนว ทางในการดำเนินชีวิต คุณธรรมคือความดีงามในจิตใจที่นำไปสู่การประพฤติที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ส่วนจริยธรรมคือหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักศีลธรรม ทั้งทางกาย วาจา และใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดความสุขแก่ตนเอง ผู้อื่น และสังคมโดยรวม พระสัจธรรมที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้นั้นมิได้เป็นเพียงหนทางให้มนุษย์แต่ละคนพ้นทุกข์เท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางที่ช่วยให้สังคมโดยรวมพ้นจากความทุกข์ด้วย โดยหนทางแห่งการดับทุกข์ที่เรียกว่า อริยมรรค ได้ถูกจัดเป็นกระบวนการเรียนรู้ตามแนวพระพุทธศาสนาเถรวาท ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ผ่าน ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ทั้งนี้ ไตรสิกขามีความหมาย ความสำคัญ และคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างสมบูรณ์ เพราะช่วยให้มนุษย์มีความประพฤติที่ดี มีจิตใจสงบ และมีปัญญาในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, (2560) สุขภาพจิตถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของแนวคิดเรื่องสุขภาวะ เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถทำหรือเป็นไปตามสิ่งที่ตนให้คุณค่า และในทางกลับกัน การกระทำหรือการเป็นไปตามสิ่งที่บุคคลเห็นคุณค่านั้นก็เป็นการส่งเสริมสุขภาพจิตด้วยเช่นกัน สมรรถนะในการทำหรือเป็นดังกล่าวก่อให้เกิดโดยสภาพสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

งานวิจัยของ สุดา วงศ์สวัสดิ์และคณะ เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการทำงานส่งเสริมสุขภาพจิตผู้สูงอายุกลุ่มเสี่ยงของทีมสุขภาพในชุมชน” พบว่า การจัดให้มี เวทีสุนทรียสนทนา สามารถสร้างสถานการณ์ตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จ ทำให้ทีมสุขภาพเกิดความเห็นคล้อยตาม และนำไปสู่การตั้งค่านิยมสัญญาในการปฏิบัติจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ที่หมายถึงความเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำงานหรือภารกิจต่าง ๆ ได้สำเร็จ

นิโลบล สัตบุตร (2564) จำแนกความสุขออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ สุขภาวะ ความพึง

พอใจในชีวิต และอารมณ์เชิงบวก ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน นำไปสร้างเสริมแรงจูงใจและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักพุทธธรรม ขณะเดียวกัน ไอลีน สก็อตต์ (2568) เน้นว่า การศึกษาในยุคปัจจุบันไม่ควรจำกัดอยู่เพียงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่ต้องให้ความสำคัญกับสุขภาวะและความสมดุลของผู้เรียน โดยเฉพาะในบริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี

อริคุณ สินธนาปัญญาและคณะ (2557) เสนอว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้และสุขภาวะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการสังเคราะห์แนวคิดเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า การบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนาในการจัดการเรียนรู้ไม่เพียงส่งเสริมความสุข แต่ยังพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างยั่งยืน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

นพพล โพธิ์เงิน (2560: 60) มีแนวคิดว่าการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา เป็นการพัฒนาแบบองค์รวมที่เริ่มต้นจากการสร้างสัมมาทิฐิหรือความเห็นที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นก่อน โดยมีสองปัจจัยสำคัญคือ ปัจจัยภายนอกที่ดีหรือปรโตโมสะ หมายถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เกื้อกูล มีเพื่อนหรือกัลยาณมิตรคอยสนับสนุน และการคิดอย่างถูกวิธีหรือโยนิโสมนสิการ ซึ่งเป็นการฝึกคิดอย่างมีระบบ มีเหตุผล และถูกต้องตามหลักธรรม เมื่อสองสิ่งนี้ทำงานร่วมกันก็จะก่อให้เกิดสัมมาทิฐิที่มั่นคง เป็นพื้นฐานให้มนุษย์เห็นแนวทางการดำเนินชีวิตที่ชัดเจนและถูกต้อง

หลักไตรสิกขา ซึ่งประกอบด้วยสามด้านที่สัมพันธ์กัน ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ศีลคือการฝึกพฤติกรรมทางกายและวาจาให้ถูกต้อง เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุและทางสังคม บางครั้งมีการแยกย่อยเป็นกายภาวนาเพื่อเน้นการพัฒนาการอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ต่อมาคือสมาธิ ซึ่งเป็นการฝึกจิตใจให้ตั้งมั่น สงบ และมีพลังภายใน และสุดท้ายคือปัญญา เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในสภาวะตามความจริงเพื่อใช้แก้ปัญหาและดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง

บทความนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสังเคราะห์แนวคิดจากพระพุทธศาสนาและทฤษฎีการศึกษา เพื่อเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับแนวทางการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา การวิเคราะห์เน้นการเปรียบเทียบแนวคิดทางพุทธศาสนากับแนวทางการพัฒนาผู้เรียนในยุคปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อสรุปเชิงวิชาการที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

ความสุขในกระบวนการเรียนรู้

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและเทคโนโลยี การศึกษาไม่อาจเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ แต่ต้องให้ความสำคัญกับสุขภาวะและความสุขของผู้เรียน แนวคิด “สุขนิยม” (Hedonism) ซึ่งถือว่าความสุขเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิต ได้รับการกล่าวถึงในหลายศาสตร์ ทั้งจิตวิทยา ปรัชญา และการศึกษา (จักรพงษ์ ทิพสุนเนิน และคณะ, 2566: 77) โดยพรอยด์เสนอว่ามนุษย์แสวงหาความสุขและหลีกเลี่ยงความทุกข์ ขณะที่นักปรัชญากรีกโบราณ เช่น เพลโตและอริสโตเติล มีทัศนะที่แตกต่างกันต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและปัญญา

ปานทิพย์ พอดี (2564: 82) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้อย่างมีความสุข หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่ศึกษา ความพึงพอใจดังกล่าวมิได้เกิดจากการเรียนโดยตรง หากแต่ขึ้นอยู่กับบทบาทของครูผู้สอนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนที่สามารถถ่ายทอดเนื้อหาให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้เรียนเห็นว่าบทเรียนมีคุณค่าและไม่ซับซ้อน จะส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความรักและความชอบในวิชานั้น ในทางตรงกันข้าม หากครูผู้สอนไม่สามารถทำให้ผู้เรียนเข้าใจ หรือทำให้ผู้เรียนมองว่าเนื้อหายากและไม่มีคุณค่า ผู้เรียนก็จะไม่เกิดความพึงพอใจและไม่ชอบวิชานั้น

ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสุข จึงมิใช่เพียงการสร้าง ความสนุกสนาน แต่เป็นการสร้างเงื่อนไขให้ผู้เรียนเกิดความรักและความพึงพอใจในวิชาที่เรียน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนอย่างครบถ้วน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ถูกต้อง อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ปานทิพย์ พอดี (2564: 79) อธิบายว่าความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ทั้งเพื่อตนเองและบุคคลใกล้ชิด โดยพระธรรมปิฎกได้จำแนกความสุขออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ความสุขภายใน ซึ่งเกิดจากการรู้เท่าทันและเข้าใจความจริงของชีวิต เป็นความสุขที่มั่นคงและยั่งยืน และความสุขภายนอก ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น สุขภาพ ทรัพย์สิน หรือความสัมพันธ์ทางสังคม แม้จะสัมผัสได้ง่ายแต่ก็ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงได้

ในบริบทการศึกษา อธิคุณ สันธนาปัญญาและคณะ (2557: 20) เสนอว่าโรงเรียนควรเป็น “องค์กรแห่งความสุข” โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขวัญเนตร คาวีวงศ์ (2555: ออนไลน์) เสริมว่าความสุขทางการศึกษาขึ้นอยู่กับทั้งปัจจัยภายใน เช่น ความพึงพอใจ และปัจจัยภายนอก เช่น ความสัมพันธ์กับครู และเพื่อน โดยเฉพาะการสร้างศรัทธาในผู้เรียนซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ที่แท้จริง ขนิษฐา บุญมาวงษา (2561: 7) แบ่งความสุขในการเรียนรู้ออกเป็นสามด้าน ได้แก่ ความรู้สึกรักต่อตนเอง

ความรู้สึกต่อวิชา และความรู้สึกต่อผู้อื่น ซึ่งล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน พระครูวินัยธรสมุทฺธ ธารธมโม และคณะ (2563: 167-168) เน้นว่าการเรียนรู้ที่ดีต้องเกิดจากการฝึกฝน เข้าใจหลักธรรม และเรียนรู้ตนเอง ค้นหาตัวตนด้วยตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความสงบและความสุขภายใน ขณะเดียวกัน ปานทิพย์ พอดิ (2564: 81) และชีวัน เขียววิจิตร (2557: 50) ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญ เช่น สุขภาพกายและใจ บทบาทครู ผู้บริหาร และบรรยากาศในชั้นเรียน ล้วนมีผลต่อแรงจูงใจและความสุขของผู้เรียน

ธีรา งามเกียรติทรัพย์ (2564: 27) และปทุมพร เปียถนอม กับ สอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง (2567: 12/15) เสนอว่า ห้องเรียนแห่งความสุขประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ บุคลิกภาพและพฤติกรรมของครู ปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียน การใช้แรงเสริมที่เหมาะสม และการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ พระมหาสุวัฒน์ กิตติเมธี และสมควร นามสีฐาน (2565: 595) เสริมว่าบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีต้องครอบคลุมทั้งด้านกายภาพและจิตวิทยา เช่น การจัดห้องเรียนที่เหมาะสมและการสร้างความอบอุ่นใจให้ผู้เรียน

สุธีรา งามเกียรติทรัพย์ (2564: 33) อธิบายเพิ่มเติมว่าการสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความคิดใหม่ ๆ และพัฒนาศักยภาพทางด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยบรรยากาศแห่งการเรียนรู้สามารถจำแนกได้เป็นสามด้าน ได้แก่ กายภาพ สมอ และอารมณ์ ซึ่งเมื่อได้รับการส่งเสริมอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสุขและเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น การสร้าง “โรงเรียนแห่งความสุข” ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องบูรณาการแนวคิดสุขนิยมเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและองค์ประกอบด้านจิตวิทยาการศึกษา โดยมีครูเป็นผู้นำทางที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม และสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในโลกยุคใหม่

ความสุขกับการพัฒนาตนตามหลักพุทธธรรมและการศึกษา

พระมงคลธรรมวิธาน และพระมหาประสิทธิ์ สระทอง (2563: 261) อธิบายว่า ความสุขเป็นตัวชี้วัดสำคัญของสุขภาพจิตบุคคล โดยเฉพาะความสามารถในการยอมรับตนเองทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการยอมรับภาพลักษณ์ของตนเองอย่างไม่รู้สึกล้นน้อยต่ำใจ พร้อมทั้งมีทักษะในการแก้ปัญหาและดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่นำไปสู่สุขภาพจิตที่ดีและความสุขที่ยั่งยืน ทั้งนี้ ความสุขมิได้เกิดจากภายในตนเองเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ครอบครัว สังคม และวัฒนธรรม

พระพรหมคุณาภรณ์ (2542: 54) กล่าวถึงบทบาทของการศึกษาในการสร้าง “ความสุขภายในใจ” โดยเน้นว่าการเรียนรู้ที่มีความสุขจะนำไปสู่การพัฒนาปัญญาและคุณธรรม บุคคลที่มีความสุขจะไม่เบียดเบียนผู้อื่น แต่สามารถแบ่งปันความสุขให้แก่สังคมได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ รศรินทร์ เกรย์ (2553: 46) ที่ชี้ว่า ศาสนาทุกศาสนาส่งเสริมการให้และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ซึ่งเป็นรากฐานของความสุขร่วมกันในสังคม

พระสมพร ปสนโน (2553: 24–26) และสงกรานต์ อนุสุเรนทร์ (2566: 99) เสนอว่า พระพุทธศาสนาเน้นการดำเนินชีวิตอย่างมีสติและสมดุล โดยเฉพาะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หลักอริยสัจ 4 จึงเป็นแนวทางพื้นฐานในการเข้าใจความจริงของชีวิตและการพ้นทุกข์ ซึ่งสรุปเป็นหลัก “ศีล สมาธิ และปัญญา” ที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ พระพรหมคุณาภรณ์ (2566: 5) อธิบายหลักไตรสิกขาว่า “ศีล” คือการเว้นจากความชั่ว “สมาธิ” คือการทำสมาธิให้ถึงพร้อม และ “ปัญญา” คือการชำระจิตใจให้บริสุทธิ์ การปฏิบัติตามหลักนี้จึงเป็นแนวทางพัฒนาตนให้สมบูรณ์ทั้งด้านจริยธรรม จิตใจ และปัญญา

พระมหาอุดร อุตฺโตโร (2566: 167) อธิบายว่า “ภาวนา” หมายถึงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตน โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งครอบคลุมการพัฒนากาย วาจา ใจ และปัญญาอย่างครบถ้วน สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาเชิงพุทธที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน ขณะเดียวกัน สุภัทสร วัฒนมาตย์ (2566: 523) ชี้ว่าการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ต้องอาศัยหลัก “อิทธิบาท 4” ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสุขจากการเรียนและบรรลุความสำเร็จทั้งด้านวิชาการและการพัฒนาตน

พระสุมิตร สุจิตโต และธิดิฐิ หนัณมี (2561: 65–66) อธิบายว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างลึกซึ้ง โดยครอบคลุมด้านปัญญา จิตใจ อารมณ์ ทักษะคิด และพฤติกรรม ซึ่งเชื่อมโยงกันเป็นลำดับและนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลในสังคม นพพล โพธิ์เงิน (2560: 140) เสริมว่า “ไตรสิกขา” คือแก่นของการศึกษาในพระพุทธศาสนา ครอบคลุมการฝึกอบรมกาย วาจา ใจ และปัญญาเพื่อบรรลุพระนิพพาน การศึกษาตามแนวพุทธจึงมิใช่เพียงการเรียนรู้ข้อมูล แต่คือการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งคุณธรรมและปัญญา

นพพล โพธิ์เงิน (2560: 134) ได้ศึกษาแลพบว่า การพัฒนาผู้เรียนตามหลักไตรสิกขาเป็นการพัฒนาแบบองค์รวม โดยมีเมตตาเป็นฐานและใช้กระบวนการทางวัฒนธรรมเพื่อแสวงหาปัญญา โรงเรียนวิถีพุทธจึงนำวิถีชีวิตและวัฒนธรรมไทยมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจชีวิตอย่างแท้จริงและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีหลัก

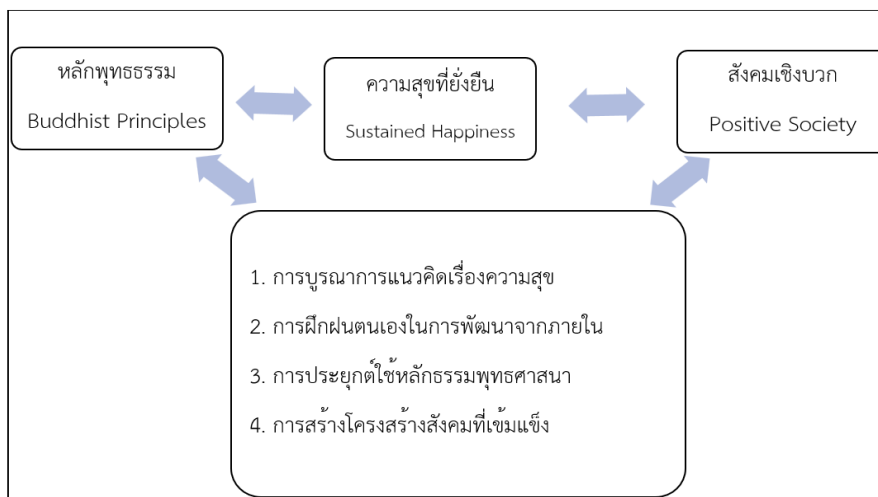
การจัดการดังนี้

1. การสร้างสัมมาทิฐิ คือการจัดเตรียมทรัพยากรทางการบริหารทุกด้าน ทั้งระบบบริหาร อาคารสถานที่ หลักสูตร สื่อการเรียนรู้ บุคลากร และงบประมาณ ให้พร้อมและใช้ได้ อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้เกิดความเห็นที่ถูกต้องเป็นฐานในการพัฒนา

2. กระบวนการฝึกตามหลักไตรสิกขา คือการจัดการเรียนการสอนโดยยึดหลักศีล สมาธิ และปัญญา สร้างบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร และจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุม ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และความรู้

3. การวัดและประเมินผล คือการพิจารณาผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่น การพัฒนาทางกาย ศีล จิตใจ และปัญญา รวมถึงผลที่เกิดกับชุมชน เช่น โรงเรียนได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือ ครอบครัวมีสมาชิกที่เป็นคนดี ไม่ข้องเกี่ยวกับอบายมุข และช่วยเหลือในการพัฒนาชุมชน

พระไตรปิฎก (อง.ปญจก.อ.3/27/9; อง.ติก.ฎีกา 2/101/248) บันทึกพระพุทธดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงมีปัญหาเครื่องรักษาตน มีสติ เจริญอัปमानสมาธิเถิด” ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การเจริญสมาธิด้วยสติและปัญญานำไปสู่ญาณ 5 ประการ อันเป็นผลแห่งการปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีสุขภาวะทางจิตใจ ความสงบเย็น และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมในสังคมที่ซับซ้อน



แผนภาพที่ 1 แสดงหลักธรรมกับการศึกษา

จากแผนภาพแสดงให้เห็นถึงจุดเชื่อมโยงระหว่างหลักพุทธศาสนาและสังคมเชิงบวก ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกันคือการบรรลุความสุขที่ยั่งยืน (Sustained Happiness) ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง

1. การบูรณาการแนวคิดในเรื่องของความสุขสองมิติ ได้แก่

1.1 ความสุขเชิงความหมาย (Semantic Happiness): ความสุขที่เกิดจากการค้นหาความหมายและจุดประสงค์ในชีวิต

1.2 ความสุขเชิงคุณธรรม (Eudaimonic Happiness): ความสุขที่เกิดจากการดำเนินชีวิตตามคุณธรรมและการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. การเรียนรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาจากภายใน

2.1 การฝึกฝนตนเองให้เกิดการพัฒนาจากภายใน การพัฒนาจิตใจและปัญญาอย่างต่อเนื่อง

2.2 สติปัญญา (Mindfulness) การตระหนักรู้ในปัจจุบันอยู่ทุกขณะอย่างมีสติ

2.3 ความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) สภาวะแห่งความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

3. การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนา โดยการจัดการเรียนการสอนนำหลักการพุทธศาสนามาบูรณาการ โดยเฉพาะ

3.1 อริยสัจสี่ (The Four Noble Truths) ความจริงอันประเสริฐสี่ประการเกี่ยวกับทุกข์และหนทางสู่การดับทุกข์

3.2 เป้าหมาย มุ่งเน้นการลดความทุกข์และสร้างความสงบสุขภายใน

4. การสร้างโครงสร้างสังคมที่เข้มแข็ง

4.1 การเจริญสติมีส่วนสำคัญในการเรียนการสอน

4.2 สร้างความเหนียวแน่นทางสังคม

4.3 พัฒนาโครงสร้างสังคมที่มีความสอดคล้องและเป็นเอกภาพ

4.4 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

สรุป

การผสมผสานระหว่างหลักการทางพุทธศาสนาและนำแนวคิดสังคมเชิงบวกสามารถนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคม โดยมีสติปัญญาและคุณธรรมเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมที่มีความสุขอย่างแท้จริง การประยุกต์

ใช้หลักธรรมในสถานศึกษา จึงมิใช่เพียงการสอดแทรกเนื้อหาทางพุทธศาสนา แต่คือการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่บูรณาการไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญาบูรณาการเข้ากับกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาวะทางจิตใจ มีความสงบ รู้จักตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรมในสังคมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **แผนพัฒนาสุขภาพจิตแห่งชาติฉบับที่ 1**. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัดวนิดาการพิมพ์.
- ชนิษฐา บุญมาวงษา, (2561). **ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. (ปริญญานิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพงษ์ ทิพสุ่งเนิน, รวิช ตาแก้ว, กิรติ บุญเจือ. (2566). **วิธีการสร้างความสุขตามหลักพุทธปรัชญา**. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 6(1), 77.
- ชีวัน เขียววิจิตร, (2551). **การศึกษารายกรณี นักเรียนที่มีพฤติกรรมหนีเรียน**. (สารนิพนธ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนภรณ์ ตั้งเพชรศิริพงษ์, สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, วิชุดา ฐิติโชติรัตนนา. (2565). **ผลของกิจกรรมตามแนวพุทธจิตวิทยาโดยการฝึกสมาธิ**. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 7(2), 183.
- นพพล โพธิ์เงิน. (2560). **การบริหารการศึกษาตามหลักไตรสิกขากับทฤษฎีเชิงระบบ**. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 4(1), 140.
- นางขวัญเนตร คาวีวงศ์. (2555). **เรียนให้มีความสุข**. ในการประชุมคณะกรรมการศึกษาและพัฒนาความรู้ทางจิตวิทยาและสังคม ครั้งที่ 3/2555. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/PUKxu> [15 สิงหาคม 2568]
- นางสาวนิโลบล สัตบุตร., (2564). **แบบการสอนของอาจารย์กับความสุขในการเรียนของนักศึกษา**. (โครงการพิเศษทางจิตวิทยา คณะจิตวิทยา). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ปานทิพย์ พอดี, (2562). **รูปแบบการเรียนรู้อย่างมีความสุข (FART)**. วารสารวิชาการสังคมมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, 11(1), 78-90.
- ปทุมพร เปยถิ่นอม, สะอาดลักษณ์ จงคล้ายกลาง. (2024). **การพัฒนาความสุขในการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา**. Leadership Educational Administration

Development Journal Ramkhamhaeng University, 1(1), 12-15

พระครูวินัยธรสมุทร ถาวรธมโม, อำนาง ยอดทอง, ภิญญาพัชญ์ ปลาภัตทอง. (2562). ศึกษาวิเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้ที่มีความสุขในพระพุทธศาสนา. **วารสารมหาวิทยาลัยวารสาร, 7(2), 167–168.**

พระปลัดไพฑูรย์ ธมมโชโต (ใจชื่น), แมชีกฤษณา รักษาโฉม. (2564). ศึกษาการฝึกสติเสริมสร้างสมาธิในการเรียนของนักเรียนโรงเรียนสระลุ่มพุก. **วารสารมหาวิทยาลัยวารสาร, 8(3), 6.**

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2552). **การศึกษาทั่วไปเพื่อพัฒนามนุษย์.** กรุงเทพฯ: ศูนย์บริหารจัดการการศึกษาทั่วไป มศว.

พระมงคลธรรมวิธาน, พระมหาประสิทธิ์ สระทอง. (2563). การสร้างความสุขในทัศนะของพระพุทธศาสนา. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 21(1), 261.**

พระมหาบุญนา ฐานวิโร. (2560). วิธีการสอนอย่างมีความสุข. **วารสารศึกษาศาสตร์ มจร, 5(1), 35.**

พระมหาสุวัฒน์ กิตติเมธี (คงยืน), สมควร นามสีฐาน. (2565). บทบาทครูในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข. **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(3), 595.**

พระมหาอุดร อุตตโร (มากติ), พระครูสิริภุญญิต์ (ฐิตสัคโค ดิษสวรค์). (2565). การพัฒนาตนให้มีความสุขตามวิถีพุทธ. **วารสารมหาวิทยาลัยวารสาร, 10(1), 167.**

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว). (2567). การประยุกต์ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาในสังคมยุค 4.0. **วารสารปัญญาและคุณธรรม, 1(3), 24–26.**

พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปุญจกนิบาต. (ไม่ระบุปี). **โปรแกรมพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เล่ม 22, หน้า 35–36).**

พระเปรมชัย พงาตุณด์. (2567). การจัดการเรียนรู้ด้วยการเจริญอานาปานสติ. **วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 6(5), 1160–1161.**

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (เล่ม 10, หน้า 88).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

รศ.รินทร์ เกรย์, วรชัย ทองไทย, เรวดี สุวรรณนพแก้ว. (2553). ความสุขเป็นสากล. กรุงเทพฯ: **สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.**

สงกรานต์ อนุสุเรนทร์. (2566). การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาในการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารวิชาการจินตาสี, 1(2), 92-102.**

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2566). **ทุกข์สำหรับเห็น แต่สุขสำหรับเป็น.** ในงาน

- พระราชทานเพลิงศพ ดร.วิรัช อารมย์ดี (พิมพ์ครั้งที่ 94), 5.
- สุธีรา งามเกียรติทรัพย์, การสร้างบรรยากาศในการเรียนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์. **วารสาร นิตยสารเสียงจากมหายาน**, 7(1), 27.
- สุภัทสร งามทมาตย, พระมหาญาณวัฒน์ ฐิตวฑฒโน. (2566). SUPAT Model: รูปแบบการเรียนรู้สู่การพัฒนาคุณธรรมผู้เรียนร่วมกับหลักอิทธิบาท 4. **วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์**, 10(2), 523.
- สันติ เมืองแสง, พระรัตนมณี (ปุณณมี วิสารโท). (2566). สังคมศึกษาวิถีพุทธ: การประยุกต์หลักธรรมเพื่อลดความเครียดของนักเรียน. **วารสารนวพุทธศาสตร์**, 2(2), 65.
- อติคุณ สันธนาปัญญา, อภิธีร์ ,ทรวบัณฑิตย์, ราชนัน บุญธิมา, วีระ สุภากิจ,. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. **สุทธิปริทัศน์**, 28(88), 20.
- Scott, E. (2568). **อนาคตของการศึกษา: มุมมองสู่ 20 ปีข้างหน้า**. Retrieved: <https://shorturl.asia/isHUa> [11 August 2568].

แรงจูงใจในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนว สติปัฏฐาน 4 ของนักเรียนไทยยุคใหม่

Motivation for Practicing Vipassana Meditation Based on the Four Foundations of Mindfulness Among Modern Thai Students

พระอธิการอินทร์ธนต์ ปณฺญาวุฑฺโฒ

พระธีระธรณ์ ภาณุพิบูลย์วัชร

Phra Athikan Inthanat Panyawuttho

Phra Thirathon Panupiboonwat

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Lamphun Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: intanutsomya@gmail.com

Received: 2025-09-27 Revised: 2025-11-15 Accepted: 2025-11-20

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์แรงจูงใจของนักเรียนไทยยุคใหม่ในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐาน 4 และ 2. เสนอแนวทางส่งเสริมการบูรณาการการภาวนาในระบบการศึกษาไทย การศึกษาอาศัยการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา โดยเน้นหลักธรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ไตรสิกขา สมถะ-วิปัสสนา และสติปัฏฐาน 4 ซึ่งเป็นแกนกลางของการพัฒนาจิตและปัญญาตามหลักพุทธธรรม ผลการศึกษา พบว่า

1. แรงจูงใจของนักเรียนในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเกิดจากปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ (1) ครอบครัว โดยเฉพาะการปลูกฝังโดยผู้ปกครองที่ปฏิบัติธรรม (2) โรงเรียน และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ที่จัดกิจกรรมสมาธิและธรรมศึกษา (3) แรงขับภายในของผู้เรียน เช่น ความต้องการพัฒนาตนเอง ลดความเครียด และค้นหาความสุขภายใน และ (4) การเข้าถึงสื่อดิจิทัลทางธรรมะ ซึ่งช่วยกระตุ้นความสนใจและการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบูรณาการการปฏิบัติธรรมในโรงเรียนส่งผลต่อการพัฒนาทั้งด้านสติ สมาธิ คุณธรรม และการเรียนรู้เชิงลึก ช่วยเสริมสร้างสมรรถนะทางอารมณ์ การกำกับตนเอง และคุณภาพชีวิตเชิงจิตวิญญาณในระยะยาว ข้อเสนอแนะเสนอว่าวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐาน 4 เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทั้งด้านการศึกษาและจริยธรรม

โดยเฉพาะในยุคสังคมที่เต็มไปด้วยความเครียดและความผันผวน ข้อเสนอเชิงนโยบาย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร สมรรถนะครู การมีส่วนร่วมของครอบครัว และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือส่งเสริม เพื่อสร้างระบบสนับสนุนการปฏิบัติธรรมอย่างยั่งยืนในระดับสถานศึกษาและสังคมไทยโดยรวม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, วิปัสสนากรรมฐาน, ยุคใหม่

Abstract

This academic article aims to (1) analyze the motivational factors influencing modern Thai students to practice Vipassanā meditation based on the Four Foundations of Mindfulness (Satipaṭṭhāna 4), and (2) propose guidelines for integrating meditative practices into the Thai education system. The study is grounded in documentary research, drawing upon academic works, research studies, and Buddhist canonical texts, with a particular emphasis on core doctrines such as the Threefold Training (Ti-sikkhā), Samatha-Vipassanā, and Satipaṭṭhāna, which collectively contribute to the cultivation of wisdom and mental development. The findings reveal that:

1. Student motivation for practicing Vipassanā meditation arises from four major factors: (1) the family environment, particularly when parents or guardians serve as role models in Buddhist practice, (2) the school environment, including meditation activities and dhamma-based learning, (3) internal psychological needs such as self-improvement, stress reduction, and the search for inner peace, and (4) exposure to digital Buddhist media, which plays a crucial role in generating interest and supporting continuous practice.

2. The integration of meditation practice in schools positively impacts mindfulness, concentration, ethical conduct, emotional intelligence, self-regulation, and long-term spiritual well-being. The findings suggest that Vipassanā meditation based on Satipaṭṭhāna 4 is a highly effective approach for cultivating students' academic and moral potential, especially amid the growing stress and instability of contemporary society. Policy recommendations include curriculum

development, teacher training, increased family engagement, and the utilization of technology as a supportive tool. These strategies are proposed to establish a sustainable meditative learning environment within Thai educational institutions and the broader social framework.

Keywords: motivation, Vipassanā meditation, modern Thai society

บทนำ

การปฏิบัติวิปัสสนาภาวนาในประเทศไทย ได้มีการเผยแผ่กันมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในสภาวะสังคม ปัจจุบัน บุคคลประสบกับความทุกข์ความวุ่นวายสับสน ชีวิตถูกบีบคั้นด้วยความเร่งร้อน กระวนกระวาย หวัน กลัว หวาดระแวง จากสิ่งแวดล้อมที่นับเนื่องมาจากความเจริญทางวัตถุ บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย คับข้อง ติดขัดภายในอยู่ตลอดเวลา ไม่อาจเบิกบานได้อย่างบริสุทธิ์ เป็นผลทำให้พุทธศาสนิกชนพยายามที่จะหนีภาวะ บีบคั้นดังทั้งหลายที่มนุษย์เองเป็นผู้ก่อ โดยการหาหนทางแสวงหาทางพ้นทุกข์ หลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงค้นพบและวางหลักไว้ให้มนุษย์ปฏิบัติเพื่อสร้างสันติสุขให้เกิดแก่ตนเองและโลก โดยให้มนุษย์เลือกกระทำแต่ความดีละเว้นความชั่ว และทรงสอนหลักธรรมสำคัญ 2 ประการ คือ เรื่องทุกข์ และการดับทุกข์ (พระมหาอุตม ปรกโม, 2555: 3)

การปฏิบัติธรรมในชีวิตนักเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการฝึกฝนทางจิตใจ และพัฒนาคุณธรรมสามารถเสริมสร้างการเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ในการศึกษาหรือชีวิตประจำวัน การฝึกฝนธรรมะช่วยเสริมสร้างสมาธิ ความอดทน ความรับผิดชอบ และการมีจิตใจที่สงบ ซึ่งสามารถส่งผลดีในด้านการเรียนและการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน การพัฒนาจิตใจและการมีสมาธิ การปฏิบัติธรรมช่วยเสริมสร้างสมาธิ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับนักเรียนในการเรียนรู้และทำความเข้าใจเนื้อหาวิชาการได้ดีขึ้น นักเรียนที่มีสมาธิจะสามารถจดจ่อกับการเรียนและลดความฟุ้งซ่านจากสิ่งแวดล้อมได้ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การฝึกธรรมะช่วยให้เกิดความรู้สึกลึกถึงการเป็นคนดี และการเคารพผู้อื่น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมโรงเรียน นักเรียนที่มีคุณธรรมจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ดี และไม่กระทำการสิ่งที่ไม่ดีศีลธรรม

ในโลกปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่พัฒนาแล้ว เริ่มตระหนักว่าการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาเน้นความเจริญทางวัตถุและการขยายตัวทางเศรษฐกิจเป็นหลัก ส่งผลให้เกิดปัญหามากมายต่อชีวิตมนุษย์ ทั้งด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งสังคม ธรรมชาติ และ

สิ่งแวดล้อม ซึ่งถือเป็นการพัฒนาที่ผิดพลาดและไม่ยั่งยืน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับแนวทางการพัฒนาใหม่ องค์กรสหประชาชาติได้แนะนำให้ดำเนินการพัฒนาแบบยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์เป็นแกนกลางของทุกด้าน ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ของประเทศไทยก็ยึดหลักสำคัญนี้เช่นเดียวกันกับหลักพระพุทธศาสนา คือการพัฒนา มนุษย์เป็นศูนย์กลาง โดยพระพุทธศาสนามุ่งพัฒนามนุษย์และสังคมควบคู่กันไป และคำนึงถึง ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย (อินถา ศิริวรรณ, 2550: 100–101)

บทความนี้จะมุ่งเน้นไปที่การสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติธรรมของนักเรียนในบริบทสังคมไทยยุคใหม่ โดยมีขอบเขตดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติธรรม เช่น การเข้าร่วมโครงการปฏิบัติธรรมของนักเรียน ช่องทางความ สะดวกในการเข้าถึงเทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ การมีเวลาในการปฏิบัติธรรม การปฏิบัติธรรม สามารถช่วยเสริมสร้างคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตา และความเคารพต่อผู้อื่น ซึ่ง เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับการพัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพในสังคมปัจจุบัน

ความสำคัญของการปฏิบัติธรรมกรรมฐาน

การพัฒนามนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานับการฝึกตนตามหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สมบูรณ์ ทั้งในมิติส่วนบุคคลและ สังคม ช่วยให้บุคคลดำเนินชีวิตอย่างสงบสุข มีจิตใจมั่นคง และเป็นพื้นฐานสู่การหลุดพ้นจาก ทุกข์จนถึงการบรรลุนิพพาน อันเป็นเป้าหมายสูงสุด (พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), 2538: 2-7)

การปฏิบัติธรรมเพื่อให้เกิดโลกุตตรปัญญาและบรรลุนิพพานถือเป็นหน้าที่สำคัญ ของพุทธศาสนิกชน โดยอาศัยหลักพระสัทธรรม 3 ประการ คือ ปรียติ (การศึกษา) ปฏิบัติ (การ เจริญภาวนา) และปฎิเวธ (การบรรลุธรรม) (พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), 2542: 15–18)

หลักสำคัญที่พระพุทธองค์ทรงยืนยันว่าเป็น “เอกายนมรรค” หรือหนทางอันตรง เพื่อความหลุดพ้น คือ “สติปัฏฐาน 4” ซึ่งเป็นแนวทางชำระกาย วาจา ใจ ให้บริสุทธิ์ ดับทุกข์ และทำพระนิพพานให้แจ้ง (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 10 ข้อ 373: 301)

คำว่า “กัมมัฏฐาน” หมายถึง ที่ตั้งแห่งการกระทำหรือการฝึกจิตใจ (พระไตรปิฎก พร้อมอรรถกถา แปล เล่ม 3 ข้อ 107: 157) เป็นการเจริญภาวนาเพื่อสร้างความเพียรและความ มั่นคงทางจิตใจ จึงมีความหมายตรงกับการฝึกจิต การบริหารจิต หรือการพัฒนาจิต เพื่อให้เกิด ความสงบ ลดความฟุ้งซ่าน และเสริมสุขภาพจิตที่ดี

ในทางปฏิบัติ ภาวนาแบ่งเป็น 2 หมวดสำคัญ คือ

1. สมถะ เพื่อทำจิตให้สงบมั่นคง
2. วิปัสสนา เพื่อให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งในไตรลักษณ์ คือ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11 ข้อ 352: 242)

ดังพุทธพจน์ว่า “ธรรม 2 อย่างเหล่านี้เป็นเหตุให้เกิดปัญญา คือ สมถะ และ วิปัสสนา” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 20 ข้อ 173: 90)

ดังนั้น การปฏิบัติธรรมกรรมฐานจึงมิใช่เพียงการฝึกจิตให้สงบ แต่เป็นกระบวนการพัฒนาปัญญาเพื่อรู้เท่าทันธรรมชาติของชีวิต ลดทุกข์ และนำไปสู่การพ้นทุกข์อย่างแท้จริงตามแนวทางพระพุทธศาสนา

ประเภทของกัมมัฏฐาน

การปฏิบัติกัมมัฏฐานมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่

1) สมถกัมมัฏฐาน คือ การฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบ ได้แก่ หลักหรือวิธีปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความสงบทางจิตใจ หรือการทำจิตใจให้มีสมาธิและมั่นคง (พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล เล่ม 3 ข้อ 27: 111)

2) วิปัสสนากัมมัฏฐาน คือ การฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามความเป็นจริง (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11 ข้อ 352: 242; พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล เล่ม 2: 192) ได้แก่ หลักหรือวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดปัญญาเห็นแจ้งตามความเป็นจริงในชั้น 5 ว่าเป็นสภาวะที่ไม่เที่ยง (อนิจจัง) เป็นทุกข์ ทนได้ยาก (ทุกขัง) และเป็นสภาวะที่ไม่ใช่บุคคล ตัวตน เราเขา บังคับบัญชาไม่ได้ เรียกว่า วิปัสสนา (พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล เล่ม 2 ข้อ 254: 447) ดังพระพุทธพจน์ว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ธรรม 2 อย่างเหล่านี้เป็นเหตุให้เกิดปัญญา ธรรม 2 อย่างนั้น ได้แก่ สมถะ 1 วิปัสสนา 1” (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 20 ข้อ 173: 90)

วิปัสสนากัมมัฏฐาน

คำว่า “วิปัสสนา” มาจากรากศัพท์ “วิ + ปัสสนา” โดย “วิ” หมายถึง โดยอาการต่าง ๆ และ “ปัสสนา” หมายถึง การเห็นหรือหยั่งรู้ ดังนั้น “วิปัสสนา” จึงหมายถึง ปัญญาที่เห็นแจ้งตามความเป็นจริงของสภาวะธรรมรูป-นาม ว่ามีลักษณะไม่เที่ยง (อนิจจัง) เป็นทุกข์ (ทุกขัง) และไม่ใช่ตัวตน (อนัตตา) (คัมภีร์บาลีมูลกัจจายนสูตร (ภาษาบาลี) : 471, 237)

คัมภีร์ อภิธัมมัตถสังคหะ ให้ความหมายของวิปัสสนาว่า “อนิจจาทิวเสน วิวิธากาเรน ปสฺสตีติ วิปัสสนา” คือ ปัญญาที่เห็นสังขารธรรมด้วยอาการต่าง ๆ โดยอำนาจไตรลักษณ์ ได้แก่ ภาวนาปัญญาที่เจริญนิจจานุสัสสนาเป็นต้น (วิภาวิณี: 267; พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมปนโน), 2550 : 180) อีกนัยหนึ่งอธิบายว่าเป็นปัญญาที่เห็นสังขารทั้งหลายด้วยอำนาจความไม่เที่ยงเป็นต้น (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2550 : 617)

ในคัมภีร์อรรถกถา เช่น อรรถกถาปฏิสัมภิทามรรค อธิบายว่า วิปัสสนา คือ ปัญญาที่พิจารณาสังขตธรรม เช่น ชันธ์ ฯลฯ โดยอาการต่าง ๆ มีความไม่เที่ยงเป็นสำคัญ (พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล เล่ม 1 ข้อ 155: 328; พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถา แปล เล่ม 1 ข้อ 100: 100)

นอกจากนี้ ในคัมภีร์อภิธรรมยังอธิบายลักษณะของวิปัสสนาในเชิงการทำหน้าที่ เช่น ความรู้ชัด การกำหนดหมาย ความแยกคายในการพิจารณา ความฉลาด ความเห็นแจ้ง และปัญญาที่ทำลายกิเลส (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 34 ข้อ 55: 36)

ดังนั้น วิปัสสนากัมมัฏฐาน คือ ภาวนาปัญญาที่ทำหน้าที่เห็นความจริงของสังขารตามไตรลักษณ์ เป็นกระบวนการพัฒนาปัญญาเพื่อกำจัดอวิชชาและนำไปสู่ความหลุดพ้นตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยยังคงอยู่บนฐานของพระบาลีและอรรถกถาดั้งเดิม

การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานตามแนวสติปัฏฐาน

การบูรณาการวิปัสสนากรรมฐานในกระบวนการเรียนรู้ช่วยพัฒนาคุณภาพจิตใจ สมาธิ และปัญญาของผู้เรียนอย่างยั่งยืน สติปัฏฐาน 4 เป็นแนวทางการเจริญสติที่เป็น “เอกายนมรรค” เพื่อการพัฒนาปัญญาและการหลุดพ้น ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน

การตั้งสติตามรู้กาย เช่น การยืน เดิน นั่ง นอน รวมถึงอิริยาบถย่อย ด้วยการพิจารณากายเป็นเพียงธาตุ 4 (ปฐวี อาโป เตโช วาโย) และชันธ์ 5 (รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ) (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 9 ข้อ 43: 277; วิสุทธิ เล่ม 3: 11)

ผู้ปฏิบัติต้องเห็นกายเป็นเพียงสภาวะ ไม่ใช่ตัวตน ดังพุทธพจน์ว่า “กาเย กายานุปสฺสี วิหริติ” (พระไตรปิฎกภาษาบาลี เล่ม 10 ข้อ 273: 326) การกำหนดลมหายใจที่ท้อง (พอง-ยุบ) เป็นเครื่องมือเห็นรูปธาตุ (วาโยธาตุโผฏฐัพพะรูป) จนเห็นตามไตรลักษณ์ว่าไม่เที่ยง ทุกข์ และอนัตตา (พระธรรมมงคลจารย์ (ทอง สิริสมังกุล), 2555: 48–49)

2) เวทนาอุปสมมาสติปัฏฐาน

การรู้เท่าทันเวทนาทั้งสุข ทุกข์ และเฉย ๆ โดยกำหนดรู้การเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปของเวทนา เช่น อาการเจ็บ ปวด คัน สุขใจ ทุกข์กาย ฯลฯ โดยไม่รับเปลี่ยนอริยาบถ เพราะอาจปิดบังทุกข์ (พระคันธสาราภิวังศ์, 2541: 19–21)

ผู้ปฏิบัติต้องเห็นเวทนาเป็นเพียงปรากฏการณ์ที่ไม่เที่ยง บังคับไม่ได้ และปราศจากตัวตน

3) จิตตานุปสมมาสติปัฏฐาน

การตามรู้สภาพจิต เช่น จิตโลภ จิตโกรธ จิตหลง จิตฟุ้งซ่าน หรือจิตสงบ โดยแยกระดับจิตเป็นกุศล อกุศล และอัปายากฤต ผู้ปฏิบัติกำหนดรู้ “คิดหนอ” เพื่อเห็นความเกิด-ดับของจิตและความคิดว่าเป็นอนัตตา (พระธรรมมังคลาจารย์ วิ. (ทอง สิริมงคล), 2545: 28–30)

4) ธัมมานุปสมมาสติปัฏฐาน

การตั้งสติกำหนดรู้ธรรม เช่น นิรวรรณ 5 (กามฉันทะ พยาบาท ถีนมิทธะ อุทธัจจะ กุกกุกจะ และวิจิกิจฉา) ด้วยการสำรวมอินทรีย์ทั้ง 6 เพื่อไม่ให้เกิดอกุศล เช่น “เห็นก็สักแต่ว่าเห็น” ผู้ปฏิบัติใช้สติรู้ทันอารมณ์ เช่น “เห็นหนอ ๆ ๆ” จนจิตปล่อยวางและนิรวรรณไม่อาจขวางกั้นได้

ดังนั้น วิปัสสนากัมมัฏฐานตามสติปัฏฐาน 4 คือ การฝึกสติสัมปชัญญะเพื่อเห็นสภาวะธรรมตามความเป็นจริง กาย เวทนา จิต และธรรม ล้วนเป็นเพียงกระแสปรากฏการณ์ ไม่ควรยึดถือ เมื่อปัญญาเจริญถึงระดับหนึ่งย่อมเห็นไตรลักษณ์ได้อย่างชัดเจน และก้าวสู่การหลุดพ้นตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยยังคงอยู่บนฐานพระบาสิและอรรถกถาเดิมทุกประการ

แรงจูงใจในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐาน ๔ ของนักเรียนไทยยุคใหม่

การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานในบริบทการศึกษาไทยยุคใหม่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนในระยะยาว การดำเนินการตามแนวสติปัฏฐาน ๔ ซึ่งมุ่งเน้นการมีสติต่อรูป-นามตามสภาวะธรรมที่เกิดขึ้นจริงนั้น เป็นหลักการปฏิบัติที่ตั้งอยู่บนฐานของพระพุทธพจน์และพระไตรปิฎก โดยสติปัฏฐานที่ถูกต้องต้องเป็น “สติซึ่งมีพระนิพพานเป็นอารมณ์” เท่านั้น (พระพุทธโฆสาจารย์, 2541: 404) การประชุมลงสู่หลักสติปัฏฐานทั้ง ๔ จึงเป็นแก่นสำคัญของการปฏิบัติธรรมแนววิปัสสนากรรมฐานในหมู่นักเรียนไทย ซึ่งช่วยเสริมสร้างพัฒนาการด้านจิตใจ สมาธิ และการรู้เท่าทัน

สภาวะภายในท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบัน

ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรมของนักเรียน

1. ปัจจัยทางครอบครัว กล่าวคือ ครอบครัวเป็นพื้นที่ทางสังคมแรกที่ส่งผลต่อแนวโน้มความสนใจในการปฏิบัติธรรมของนักเรียน ผู้ปกครองที่ปฏิบัติธรรมอย่างสม่ำเสมอหรือปลูกฝังคุณธรรมในชีวิตประจำวันเป็นแบบอย่างสำคัญที่ช่วยจูงใจนักเรียนให้มีท่าทีเปิดรับและหันมาปฏิบัติธรรมมากขึ้น การสนับสนุนจากครอบครัว เช่น การพาไปวัด หรือเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญต่อการเริ่มฝึกสมาธิและสติของเยาวชน

2. ปัจจัยทางสังคมและโรงเรียน กล่าวคือ โรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฝึกจิต ผ่านการจัดกิจกรรม เช่น การนั่งสมาธิ กิจกรรมสวดมนต์ การสอนหลักธรรมในชั้นเรียน หรือการจัดค่ายปฏิบัติธรรม นอกจากนี้ อิทธิพลจากเพื่อนและสื่อร่วมสมัย เช่น การแชร์ประสบการณ์ปฏิบัติธรรมผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ยังมีส่วนกระตุ้นให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรมด้วยตนเอง

3. ปัจจัยทางจิตใจ กล่าวคือ นักเรียนที่มีความต้องการพัฒนาตนเอง แสวงหาความสงบ ลดความเครียด หรือจัดการความกดดันภายใน มักมองการปฏิบัติธรรมเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยสร้างความมั่นคงทางใจ ความรู้สึกขาดความสุขจากปัจจัยภายนอกอาจกลายเป็นจุดตั้งต้นให้เยาวชนหันมาองหาความสุขภายในผ่านการฝึกสมาธิและสติ

4. ปัจจัยด้านสื่อและเทคโนโลยี กล่าวคือ การเข้าถึงเนื้อหาธรรมะผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น YouTube, TikTok, Facebook รวมถึงแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับการทำสมาธิ ทำให้เยาวชนเข้าถึงความรู้เรื่องการปฏิบัติธรรมได้สะดวกและเป็นระบบมากขึ้น เป็นแรงจูงใจสำคัญในยุคดิจิทัล

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรมของนักเรียน

1. การบูรณาการการสอนธรรมะและสมาธิในโรงเรียน กล่าวคือ โรงเรียนสามารถออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติธรรม เช่น การนั่งสมาธิประจำวัน การจัดค่ายวิปัสสนา หรือการสอดแทรกหลักธรรมและจริยธรรม เช่น ความเมตตา ความซื่อสัตย์ และการควบคุมอารมณ์ในรายวิชา เพื่อช่วยให้นักเรียนมองเห็นคุณค่าและประโยชน์เชิงพฤติกรรมอย่างเป็นรูปธรรม

2. บทบาทของครูและผู้ปกครองในการเป็นแบบอย่าง กล่าวคือ ครูและผู้ปกครองที่ปฏิบัติธรรมสม่ำเสมอเป็นแรงกระตุ้นที่ทรงพลัง ซึ่งไม่เพียงสร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่ยังเป็นแบบอย่างที่ดีที่สะท้อนให้เห็นผลแห่งการปฏิบัติธรรม เช่น ความสงบ การมีสติ และการจัดการอารมณ์อย่างเหมาะสม

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรมของนักเรียนไทยยุคใหม่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ได้แก่ ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน เพื่อน และเทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างสอดประสาน นักเรียนจะสามารถรับรู้และเห็นคุณค่าของการฝึกจิตเจริญสติได้ลึกซึ้งขึ้น นำไปสู่การพัฒนาชีวิตอย่างสมดุลทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม



ภาพที่ 1 หลักสติปัฏฐานทั้ง 4

องค์ความรู้

องค์ความรู้จากบทความนี้ พบว่า การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานตามสติปัฏฐาน 4 เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาจิตใจ อารมณ์ และสมาธิของนักเรียนไทย โดยสามารถสังเคราะห์ข้อค้นพบใหม่ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานเกิดจากปัจจัย 4 กลุ่มที่สัมพันธ์กันได้แก่

1) ครอบครัวยุคใหม่ ได้แก่ ผู้ปกครองควรเป็นแบบอย่างและสนับสนุน เช่น การพาไปวัด การเข้าร่วมกิจกรรมธรรมะ ส่งผลต่อการเปิดรับและการปฏิบัติของนักเรียน

2) สภาพแวดล้อมทางสังคมและโรงเรียน ได้แก่ การจัดกิจกรรมสมาธิ การสอนธรรมะ การสนับสนุนจากครูและเพื่อน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความต่อเนื่องในการฝึก

3) ปัจจัยจิตใจภายในนักเรียน ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเอง การลดความเครียด การค้นหาความสุขภายใน เป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดการฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

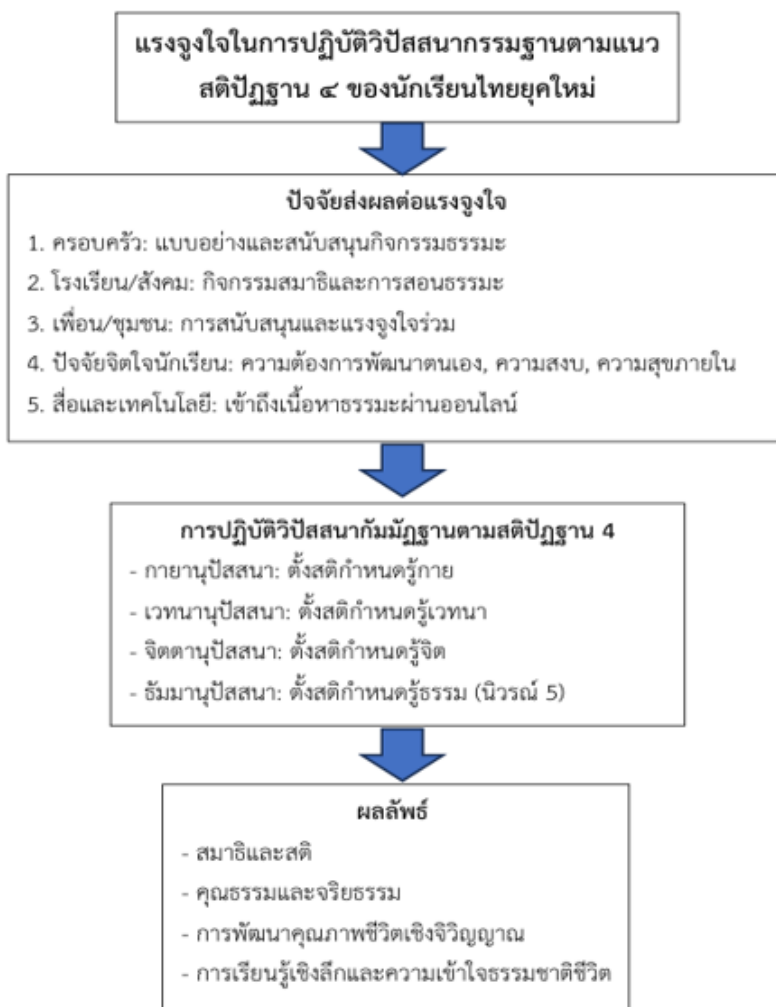
4) สื่อและเทคโนโลยี ได้แก่ การเข้าถึงเนื้อหาธรรมะผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น YouTube, Facebook, แอปพลิเคชัน ช่วยเสริมแรงจูงใจและสร้างความสะดวกในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่อผลลัพธ์การปฏิบัติ

1) ปัจจัยทั้ง 4 กลุ่มมี ความสัมพันธ์แบบเสริมกำลัง (synergistic effect) ต่อผลลัพธ์ ได้แก่ สมาธิ ความสงบภายใน คุณธรรม และการเข้าใจธรรมชาติของชีวิต

2) การสนับสนุนจากหลายฝ่ายช่วยให้นักเรียนสามารถ พัฒนาคุณภาพชีวิตเชิงจิตใจและจริยธรรม อย่างยั่งยืน

3. โมเดลข้อค้นพบเชิงระบบ โมเดลนี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจของนักเรียนไทยยุคใหม่เกิดจากการทำงานร่วมกันของปัจจัยหลายมิติ และสามารถใช้เป็นกรอบในการออกแบบกิจกรรมสนับสนุนการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในบริบทการศึกษาไทยอย่างเป็นระบบ สามารถแสดงเป็นแผนผังได้ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้

องค์ความรู้จากการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวสติปัฏฐาน 4 ของนักเรียนไทยยุคใหม่” สามารถสังเคราะห์องค์ความรู้หลักได้ดังนี้

1. การปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐานเป็นเครื่องมือพัฒนาจิตใจและปัญญา

การเจริญวิปัสสนาเป็นการฝึกสมาธิและปัญญา ทำให้ผู้ปฏิบัติเห็นความจริงของสภาวะธรรม (กาย เวทนา จิต ธรรม) เป็นเพียงปรากฏการณ์ไม่เที่ยง ทุกข์ และไม่ใช่อัตถ์ตน การฝึก

นี้ช่วยให้นักเรียนมีจิตใจสงบ มีสมาธิ และสามารถจัดการอารมณ์และความเครียดได้ดี

2. ความสำคัญของการปฏิบัติในชีวิตนักเรียน

- 1) พัฒนาจิตใจ อารมณ์ และสมาธิ ทำให้โฟกัสกับการเรียนและกิจกรรมได้ดีขึ้น
- 2) เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตา และความ

เคารพผู้อื่น

- 3) เป็นพื้นฐานสู่การลดกิเลสและบรรลุเป้าหมายสูงสุดทางธรรม
- 4) ปักจายแรงจูงใจของนักเรียน

3. แรงจูงใจเกิดจากหลายปัจจัยที่สัมพันธ์กัน

- 1) ครอบครัวยุคใหม่ ได้แก่ การปลูกฝังคุณธรรมและการปฏิบัติธรรมของผู้ปกครองเป็น

ตัวอย่างสำคัญ

- 2) โรงเรียนและสังคม ได้แก่ การจัดกิจกรรมสมาธิและการสอนธรรมะสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการฝึกจิต

3) ปัจจัยภายในของนักเรียน ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเอง ความสงบ และความสุขภายใน

- 4) สื่อและเทคโนโลยี ได้แก่ การเข้าถึงเนื้อหาธรรมะออนไลน์ช่วยกระตุ้นความสนใจและการปฏิบัติ

4. แนวทางการสร้างแรงจูงใจเชิงระบบ

การสนับสนุนจากหลายฝ่ายเป็นกุญแจสำคัญ ได้แก่ การบูรณาการธรรมะในหลักสูตร การเป็นแบบอย่างของครูและผู้ปกครอง การสนับสนุนกิจกรรมร่วมจากครอบครัวยุคใหม่ เพื่อน และเทคโนโลยี

ดังนั้น การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามสติปัฏฐาน 4 เป็นแนวทางพัฒนาทางจิตใจ และคุณธรรมของนักเรียนไทยในยุคปัจจุบัน แรงจูงใจในการปฏิบัติเกิดจากปัจจัยครอบครัวยุคใหม่ โรงเรียน สังคม ปัจจัยภายใน และเทคโนโลยี การสนับสนุนร่วมกันจากหลายฝ่ายทำให้การปฏิบัติธรรมมีประสิทธิภาพและยั่งยืน องค์ความรู้ที่สะท้อนโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและการพัฒนาจิตใจ สมาธิ และคุณธรรมของนักเรียนอย่างเป็นระบบ

สรุป และข้อเสนอแนะ

การสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนในการปฏิบัติธรรมในบริบทสังคมไทยยุคใหม่เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการพัฒนาจิตใจและคุณธรรมของเยาวชนในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง

ทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันนักเรียนต้องเผชิญกับความท้าทายจากสื่อมวลชน วัฒนธรรมสมัยใหม่ และสภาพแวดล้อมที่เน้นค่านิยมทางวัตถุ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรมจึงต้องมีวิธีการที่ตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อย่างเหมาะสม ปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ การใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ การนำธรรมะมาผสมผสานกับเทคโนโลยี เช่น การใช้แอปพลิเคชันหรือสื่อออนไลน์ในการเผยแพร่ธรรมะ ทำให้การปฏิบัติธรรมเข้าถึงนักเรียนได้ง่ายขึ้นและสะดวก กิจกรรมที่น่าสนใจและเหมาะสม: การออกแบบกิจกรรมธรรมะที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน เช่น ค่ายธรรมะ การทำสมาธิผ่านกิจกรรมที่สนุกสนาน จะทำให้นักเรียนสามารถปฏิบัติธรรมได้อย่างมีส่วนร่วมและสนุกสนาน การบูรณาการธรรมะในชีวิตประจำวัน การนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างธรรมะและการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านการเรียนและการดำเนินชีวิต การสนับสนุนจากครู ผู้ปกครอง และชุมชน การร่วมมือระหว่างโรงเรียน ครอบครัว และชุมชนในการส่งเสริมการปฏิบัติธรรมจะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับนักเรียนได้อย่างยั่งยืน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรมของนักเรียนในบริบทสังคมไทยยุคใหม่ไม่เพียงแต่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาจิตใจและจริยธรรม แต่ยังเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างการเรียนรู้ทางวิชาการและการพัฒนาจิตใจในเชิงจริยธรรม การทำให้การปฏิบัติธรรมเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยและสามารถตอบสนองกับความสนใจของนักเรียนจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและทำให้ธรรมะเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่สามารถใช้ได้จริงในสังคมปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) สนับสนุนการบูรณาการเทคโนโลยีและธรรมะในสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนการพัฒนาสื่อดิจิทัล แอปพลิเคชัน และแพลตฟอร์มออนไลน์ที่นำเสนอเนื้อหาธรรมะให้เข้าถึงนักเรียนได้ง่าย สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรมอย่างสอดคล้องกับโลกยุคใหม่

2) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครอบครัว โรงเรียน และชุมชน ควรจัดทำแนวทางและนโยบายสนับสนุนให้ครอบครัว โรงเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมกิจกรรมธรรมะ เช่น การจัดค่ายธรรมะ การฝึกสมาธิร่วมกัน และการเผยแพร่หลักธรรมในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) ออกแบบกิจกรรมธรรมะให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน เช่น การจัดค่ายธรรมะ การทำสมาธิผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ หรือการใช้เกมและเทคโนโลยีในการฝึกสมาธิ เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าร่วมได้อย่างสนุกสนานและมีส่วนร่วม

2) บุรณาการธรรมะเข้ากับการเรียนการสอน เช่น การใช้หลักธรรมในกระบวนการแก้ปัญหา การทำโครงการ หรือการเสริมสร้างความรับผิดชอบ เพื่อให้นักเรียนเห็นความสัมพันธ์ระหว่างธรรมะกับชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติธรรมะระหว่างกลุ่มนักเรียน เช่น กลุ่มที่อยู่ในเมืองกับชนบท หรือกลุ่มที่มีการเข้าถึงเทคโนโลยีแตกต่างกัน เพื่อออกแบบแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติธรรมะที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม

2) ศึกษาการบูรณาการธรรมะกับวิชาการในระบบการศึกษา เพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของการนำหลักธรรมมาเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และสมาธิควบคู่ไปกับการเรียนรู้ด้านวิชาการ

บรรณานุกรม

พระคันธสาราภิวังศ์ ธรรมมาจริยะ อภิวังสะ. (2541). *การเจริญสติปัฏฐาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).

กรุงเทพมหานคร: จิตวัฒนาการพิมพ์.

พระญาณธชเถระ (แลดิสยาตอ). (2539). *อานาปานทีปนี*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณโณ). (2538). *การพัฒนาจิต*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาหมงกุฎราชวิทยาลัย.

_____. (2542). *คู่มือการบำเพ็ญกรรมฐาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาหมงกุฎราชวิทยาลัย.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช ป.ธ.9, ราชบัณฑิต). (2550). *ศัพท์วิเคราะห*. กรุงเทพมหานคร: เลียงเชียง.

พระธรรมมงคลจารย์ (ทอง สิริมจฺโล). (2555). *ธรรมะหลวงปู่ 8*. เชียงใหม่: ดาราวรรณการพิมพ์.

พระธรรมมงคลจารย์ วิ. (ทอง สิริมจฺโล). (2545). *ธรรมะจากหลวงปู่ 13 ตอนมูลเหตุจากการหลุด พ้นจากเครื่องพันธนาการ*. เชียงใหม่: ดาราวรรณการพิมพ์.

พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนโน ป.ธ.9). (2550). *อภิธัมมัตถวิภาวินีแปล*. กาญจนบุรี: ม.ป.ท.

พระธัมมานันทมหาเถระ. (2552). *อภิธัมมัตถสังคหะและปรมัตถทีปนี* (พระคันธสาราภิวังศ์,



- ผู้แปล). กรุงเทพมหานคร: ประยูรสาส์นไทย การพิมพ์.
- พระมหาอุดม ปกรกโม. (2555). **การปฏิบัติธรรมกับชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสากล.
- พระพุทธโฆสเถระ. (2546). **คัมภีร์วิสุทธิมรรค** (สมเด็จพระพุทธปาตูลเถระ อภิมหาเถระ, แปลและเรียบเรียง). กรุงเทพมหานคร: ธนาเพรส จำกัด.
- _____. (2541). **วิสุทธิมรรค เล่ม 3** (พระเมธีกิตติโยคิน, พิณ กิตติปาโล & ธนิต อยู่โพธิ์, แปล). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิญญาน.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2506). **พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปี ๒๕๐๐**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- _____. (2532-2534). **อรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2540). **คัมภีร์บาลีมูลกัจจายนสูตร (ภาษาบาลี)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2474). **คัมภีร์บาลีมูลกัจจายนสูตร (ฉบับไทย)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- อินตา ศิริวรรณ. (2550). **การพัฒนามนุษย์และสังคมในพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุควิถีใหม่

The Administration with Good Governance Principles of Educational Administrators in the New Normal Era

กาญจนา ตะนุชนาม

Karnjana Danuchanam

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Graduate Student, M.Ed. (Educational Administration), Songkhla Rajabhat University

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์

Saruthipong Bhuwatvaranon

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

มูชลินทร์ ผลกล้า

Mudchalin Pholkla

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: 68g180003@parichat.skru.ac.th

Received: 2025-10-29 Revised: 2025-12-02 Accepted: 2025-12-08

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ มุ่งนำเสนอภาพรวมของแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับพลวัตทางสังคมและการศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและรวดเร็วในทุกมิติ โดยเน้นย้ำบทบาทสำคัญของผู้บริหารในฐานะผู้นำทางวิชาชีพที่มีส่วนในการยกระดับสมรรถนะของครู บุคลากรและระบบการจัดการศึกษาภายในองค์กร วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การอธิบายแนวคิดและแนวทางการบริหารงานสถานศึกษาที่ประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบกำกับเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ อันเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพใน

บริบทของยุควิถีใหม่

โดยผู้เขียนได้นำเสนอกรอบการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลในงานบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่าย อย่างเป็นระบบ ได้แก่ การบริหารงานงบประมาณที่ยึดหลักความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ การบริหารงานบุคคลที่ตั้งอยู่บนหลักนิติธรรม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม การบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการบริหารงานทั่วไปที่มุ่งความคุ้มค่า ตลอดจนการตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการภายในสถานศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลใน 4 ฝ่ายงานดังกล่าว ช่วยเสริมสร้างภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและรอบด้านให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้การบริหารจัดการมีทิศทางที่ชัดเจน สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนา และนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล, ยุควิถีใหม่

Abstract

The academic article titled “*Educational Administration through the Principles of Good Governance for School Administrators in the New Normal Era*” presents an overarching perspective on approaches for developing school administrators in alignment with contemporary social and educational dynamics. This period of rapid and multidimensional transformation underscores the crucial role of administrators as professional leaders who influence the enhancement of teachers’ competencies, personnel development, and organizational management systems. The primary objective of the study is to articulate conceptual foundations and practical guidelines for applying good governance principles as a guiding framework in school administration, thereby strengthening ethics, transparency, accountability, and moral responsibility key attributes of effective management in the new normal context.

The article proposes a systematic framework for integrating good governance across four core administrative domains. These include: (1) budget

administration grounded in transparency and auditability; (2) personnel administration guided by the rule of law, equity, and fairness; (3) academic administration that promotes stakeholder participation to improve learning outcomes; and (4) general administration focused on efficiency, cost-effectiveness, and responsiveness to the needs of service recipients within the school community.

Findings from the analysis highlight that the application of good governance principles across these four domains significantly contributes to strengthening the multidimensional leadership capacity of school administrators. Such practices enhance strategic clarity, promote alignment with development goals, and lead to improved staff competencies. Ultimately, the study demonstrates that governance-based administration fosters effective organizational performance and supports long-term, sustainable school development.

Keywords: School Administration, Good Governance, New Normal

บทนำ

ในยุคปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารซึ่งส่งผลให้ทุกองค์กรต้องเผชิญกับภาวะแห่งความท้าทายที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะ องค์กรทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับสังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศในปัจจุบันมิใช่เพียงการปรับปรุงเชิง โครงสร้างเล็กน้อยหากแต่เป็นการเปลี่ยนผ่านเชิงระบบ (Systemic Change) ที่ต้องอาศัยการ ปรับทิศทางการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ ผู้บริหารสถาน ศึกษา จึงต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)” เพื่อสร้าง แรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในสภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อนและ ไม่แน่นอน (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2558)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาหลักของ ระบบการศึกษาไทยทั้งด้านคุณภาพของผู้เรียน ความไม่เท่าเทียมทางการศึกษา การบริหาร จัดการที่ขาดความคล่องตัวและการ ขาดคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทย ซึ่งส่งผลให้เกิดความ

จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ ที่มีความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ในการปรับตัวและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคใหม่นั้น ต้องเป็นผู้มีความสามารถรอบด้านทั้งด้านวิชาการด้านการบริหารจัดการ ด้านการสื่อสาร ด้านการประสานความร่วมมือกับชุมชน และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพที่เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างศรัทธา ความไว้วางใจและแรงบันดาลใจให้แก่ครูและบุคลากรในองค์กร (วรภัทร สุขสมบัติ, 2567) สมรรถนะหลักของผู้บริหารและครูจึงเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ตอบสนองต่อเป้าหมายของประเทศและสังคมโลกในอนาคต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ในมุมมองของ Matman และ Viphoouparakhot (2019) ได้กล่าวว่าผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและจุดประกายความคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนรู้เชิงนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัลหรือ ยุคการศึกษา 4.0 นอกจากความสามารถทางวิชาชีพแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังควรยึดมั่นในคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพโดยการน้อมนำหลักธรรมคำสอนทางศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน เช่น การวางแผนการกำหนดนโยบาย การบริหารบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่น (สุเมธ งามนกนก, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์, 2565) ที่เสนอว่าหลักธรรมทางพุทธศาสนา เป็นรากฐานของการเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” เพราะเป็นแนวทางในการบริหารตนและบริหารคนอย่างมีจริยธรรม แนวคิดดังกล่าวยังสอดคล้องกับ (Phra Siripanyo, 2023) ที่เห็นว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องมีความมั่นใจในตนเองซื่อสัตย์ รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นมีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ผู้นำตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล (Good Governance in Education) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพ ของสถานศึกษาเพราะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมการยึดหลักธรรมาภิบาลจะช่วยให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนการแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ความสามารถในการพัฒนาและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรวม ถึงการสร้างภาพพจน์ของครู และบุคลากรในองค์กร (สุขสันต์ ไชยรักษา, 2567)

กล่าวโดยสรุป บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารการศึกษาไทยในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านคุณภาพ

ผู้เรียน ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ความไม่คล่องตัวของระบบบริหารจัดการ ตลอดจน ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานทางการศึกษา อันเป็น ประเด็นท้าทายที่สถานศึกษาจำเป็นต้องเร่งปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลง เชิงโครงสร้างของประเทศเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายดังกล่าว บทความได้มุ่งนำเสนอ แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ควบคู่กับการยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ในการ บริหารจัดการองค์กร โดยมองว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม ความสามารถรอบด้าน และ ศักยภาพในการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพ องค์กรและการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตลอดจนเสนอแนวทางการ พัฒนาผู้บริหารยุคใหม่ที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ในศตวรรษ ที่ 21 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และพร้อมรับ การเปลี่ยนแปลงในทุกมิติอย่างยั่งยืน

หลักการและนิยามของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่หลากหลายซึ่งบุคคลหลายฝ่ายร่วมกันดำเนินการเพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกมิติ ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ ทักษะคิด พฤติกรรมและคุณธรรม ให้สอดคล้องกับค่านิยมและความต้องการของสังคม การดำเนินงานนี้ต้องอาศัยกระบวนการ ที่เหมาะสม โดยมีการควบคุมสภาพแวดล้อมให้ส่งผลต่อบุคคล พร้อมกับการใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างลงตัว เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลตามเป้าหมายของสังคม ที่พวกเขาใช้ชีวิตอยู่โดยหลักการบริหารนี้ใช้ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ได้แก่: 1. บุคลากร (Man) 2. งบประมาณ (Money) 3. วัสดุและอุปกรณ์ (Materials) 4. การจัดการ (Management) ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงถือเป็นสาขาวิชาที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ โดยมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่น่าเชื่อถือ ซึ่งได้มาจากการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหาร ทำให้การบริหารมีลักษณะเป็น ศาสตร์ (Science) จัดอยู่ในกลุ่มสังคมศาสตร์ เช่นเดียวกับจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ในขณะเดียวกัน หากพิจารณาการบริหารในเชิงของการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยวิจารณ์ญาณ ประสบการณ์ และทักษะเฉพาะตัวของผู้บริหารแต่ละคนในการประยุกต์ใช้ความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ให้เข้ากับสถานการณ์ และบริบทแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารก็จะมีลักษณะเป็น ศิลป์ (Arts) (ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ, 2542)

โดยสรุปแล้ว การบริหารการศึกษา คือ กระบวนการหรือกิจกรรมที่เป็นระบบและ

มีระเบียบซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายในการดำเนินงานภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนด มีการประสานงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งใช้ทรัพยากรและเทคนิคที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหารเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน

ความหมายและความสำคัญของหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ กระบวนการบริหารจัดการบ้านเมืองหรือองค์กรที่ตีบนพื้นฐานของความชอบธรรม ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการพัฒนาอย่างยั่งยืนคำว่า Good governance ซึ่งอาจแปลเป็นภาษาไทยได้หลายความหมาย เช่น ธรรมรัฐ ธรรมาภิบาล ส่วนคำว่า ธรรมาภิบาล ในภาษาไทยมาจากคำว่า “ธรรม” รวมกับ “อภิบาล” เป็นธรรมาภิบาล ซึ่งหมายถึงการปกครอง หรือการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณธรรมความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาลนี้ ได้มีผู้ให้ความหมายในหลากหลาย รูปแบบ ดังนี้

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้ให้คำนิยามธรรมาภิบาลไว้ว่า การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรมความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

ธรรมาภิบาล (Good Governance) ว่า เป็นสถานะที่เกิดจากการรวมตัวกันของสามภาคส่วนหลัก คือ ภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคสังคมซึ่งทุกภาคส่วนต้องดำรงไว้ซึ่งความถูกต้องและเป็นธรรมภาครัฐและภาคธุรกิจมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (ศาสตราจารย์ นพ. ประเวศ วะสี, 2541)

กล่าวโดยสรุป หลักธรรมาภิบาลจึงมีความสำคัญในฐานะเป็น ระบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ผู้บริหารดำเนินการองค์กรด้วย ความยุติธรรม ความโปร่งใส และมีความสามารถในการรองรับการตรวจสอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล

การบริหารจัดการทางการศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลจากหลายแนวทาง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดและแนวทางปฏิบัติในการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและปัญหาที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หลักธรรมาภิบาลถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยรับประกันความสำเร็จในการบริหารองค์กรทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกมิติของการดำเนินงานหนึ่งในกรอบแนวคิดสำคัญคือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2542 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคมปีเดียวกัน โดยระเบียบนี้ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งดำเนินการภายใต้หลักการบริหาร 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึงการใช้อำนาจการบริหารภายใต้กรอบของกฎหมายที่เป็นธรรม ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับของประชาชน เพื่อให้เกิดการปกครองโดยกฎหมาย มิใช่การใช้อำนาจตามอำเภอใจของบุคคล การตรากฎหมายและข้อบังคับจึงต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย

2. หลักคุณธรรม (Morality) เน้นการยึดมั่นในความถูกต้องและความดีงาม โดยมุ่งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม ส่งเสริมให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันอดทน มีวินัย และประกอบอาชีพอย่างสุจริต ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพคนและสังคมไทยโดยรวม

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) มุ่งสร้างความไว้วางใจระหว่างภาครัฐและประชาชน โดยให้มี

ระบบการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจง่าย และตรวจสอบได้ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลของภาครัฐได้อย่างสะดวก และร่วมตรวจสอบการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจหรือเสนอความคิดเห็นต่อประเด็นสำคัญของประเทศ ผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะการทบทวนพิจารณา หรือการลงประชามติ เพื่อให้เกิดการบริหารที่สะท้อนความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองต่อสังคมการ

ยอมรับผลจากการกระทำของตน เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาสาธารณะด้วยความรับผิดชอบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความยั่งยืนในการบริหารงาน

6.หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness or Economy) เน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยมุ่งลดความสูญเสียและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดผลตอบแทนที่คุ้มค่าทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

กล่าวได้ว่าการนำหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ประการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทางการศึกษา เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างระบบการบริหารที่โปร่งใส มีคุณธรรม และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา ในระยะยาว

ความหมายของยุควิถีใหม่

ในยุคปัจจุบัน โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้แนวคิดเรื่อง “ยุควิถีใหม่” (New Normal) กลายเป็นหัวข้อสำคัญที่นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยมีการอธิบายและตีความความหมาย ในมิติต่าง ๆ ดังนี้

บดินทร์ ชะตะเวที (2563, หน้า 6) อธิบายว่า “New Normal” หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่ที่มนุษย์ต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เมื่อใดก็ตามที่เกิดเหตุการณ์หรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการใช้ชีวิต มนุษย์ย่อมต้องปรับตัวอีกครั้งเพื่อความอยู่รอด ทั้งนี้ไม่ว่าสถานการณ์ปัจจุบันหรืออนาคตจะเปลี่ยนไปอย่างไร บุคคลในสังคมจำเป็นต้องดูแลสุขภาพกายและใจให้แข็งแรง พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์ ในทำนองเดียวกัน สุภาภรณ์ พรหมบุตร (2564, หน้า 5) ให้ความหมายของ “วิถีใหม่” ว่าเป็นกระบวนการปรับตัวของสังคมที่ต้องตระหนักและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าทุกคนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปลอดภัย การเกิดขึ้นของวิถีใหม่นี้ไม่เพียงสะท้อนถึงความระมัดระวังในการดำเนินชีวิตประจำวันเท่านั้น แต่ยังเป็นโอกาสให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นพลังขับเคลื่อนใหม่ นำไปสู่ความสำเร็จในรูปแบบใหม่ ขณะเดียวกัน ราชบัณฑิตยสภา (2563, ออนไลน์) โดยคณะกรรมการบัญญัติศัพท์ สาขานิติศาสตร์ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความปกติใหม่” ว่าเป็นฐานของวิถีชีวิตแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม เนื่องจากสังคมต้องเผชิญกับสิ่งร้ายหรือเหตุการณ์ที่ส่งผลให้แนวทางปฏิบัติซึ่งเคยถือเป็นเรื่องปกติและสามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ต้องเปลี่ยนแปลง

ไปตามบริบทใหม่ของโลก

กล่าวโดยสรุป “ยุควิถีใหม่” หมายถึง รูปแบบการดำเนินชีวิตและแนวทางการปรับตัวของมนุษย์ ที่แตกต่างจากเดิม เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกหรือเหตุการณ์สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสังคม วิถีใหม่นี้ส่งผลให้ผู้คนต้องเรียนรู้วิถีดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องและเหมาะสม ตลอดจนพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในโลกยุคปัจจุบัน

องค์ประกอบของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล

ผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดธรรมาภิบาล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นอย่างเป็นรูปธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวมีแรงจูงใจ และมีมุมมองต่อการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง เห็นความสำคัญของผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรไปในทิศทางที่ยั่งยืน ภาวะผู้นำลักษณะนี้จะช่วยยกระดับศักยภาพ ความคิด และอุดมการณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้เกิดการร่วมมือ การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี และการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการบริหารงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงบันดาลใจ ส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และเป็นแบบอย่างที่มีคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กรและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์(กัญญาณัฐ ไชยชนะ; พิระวัฒน์ ชัยสุข และธวัชชัย โพธิ์ศรี,2563) องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล สามารถถ่ายทอดออกมาเป็น 5 ด้านสำคัญ ซึ่งสะท้อนทั้งความสามารถในการกำกับดูแล การบริหารจัดการ และการยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างมีมาตรฐานและโปร่งใส ดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สามารถจุดประกายให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจภายในและแรงผลักดันในการทำงาน โดยมุ่งสร้างความหมายให้กับงานที่ทำ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมและความท้าทาย ผู้นำจะต้องกระตุ้นให้ทีมงานมีพลังทางจิตใจ คิดเชิงบวก มองเห็นโอกาสในความเปลี่ยนแปลง และแสดงออกด้วยความกระตือรือร้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2. การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้นำใช้เพื่อส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ตระหนักถึงปัญหาและความท้าทายในหน่วยงาน และพร้อมที่จะค้นหาวិธีการแก้ไขใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ผู้นำที่มีภาวะเช่นนี้จะสนับสนุนการ

คิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาแนวทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้เกิดนวัตกรรมทางการบริหารอย่างต่อเนื่อง

3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับบุคคลแต่ละคนในองค์กร โดยการดูแล เอาใจใส่ และให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ผู้นำในลักษณะนี้จะทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและผู้ให้คำปรึกษา (coach & mentor) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความมั่นใจให้แก่ผู้ตาม ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพทั้ง ในระดับบุคคลและระดับองค์กร

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ชัดเจน ยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม และอุดมการณ์ในการทำงาน ผู้นำในลักษณะนี้จะเป็นที่เคารพยกย่อง และไว้วางใจจากผู้ตามทำให้เกิดแรงศรัทธาและความภาคภูมิใจในทีมงาน ผู้ตามจึงมักมีแนวโน้มที่จะประพฤติปฏิบัติและดำเนินรอยตามแบบอย่างของผู้นำ เพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกันในองค์กร

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถสื่อสารและสร้างภาพอนาคตร่วมกันกับบุคลากรภายในองค์กร ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นเอกภาพ ผู้นำจะต้องส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการมองการณ์ไกลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศบนพื้นฐานของความเข้าใจร่วมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล มิได้มุ่งเพียงการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นกระบวนการพัฒนาคนและวัฒนธรรมองค์กร โดยเน้นความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบร่วมกัน ผ่านพฤติกรรมทั้ง 5 ด้านข้างต้น ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และความยั่งยืนในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมาภิบาลและการบริหารสถานศึกษา จากนักวิชาการผู้เขียนได้นำแนวคิดธรรมาภิบาลที่มีหลากหลายมิติมาวิเคราะห์ ตีความและจัดกลุ่มเพื่อให้ได้องค์ประกอบหลักที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในบริบทปัจจุบัน โดยเน้นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในยุควิถีใหม่ ที่เกิดจากการนำทฤษฎีที่กระจัดกระจายมาเชื่อมโยงและกลั่นกรองให้เป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่เฉพาะเจาะจงสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 1 มีความเชื่อมโยงโดยตรงและเป็นแกนหลักของบทความวิชาการ ดังนี้
เป็นการยืนยันกรอบแนวคิดหลัก: ตารางนี้ทำหน้าที่ ยืนยันและนำเสนอองค์ประกอบหลักของธรรมาภิบาล ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ควรนำมาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของข้อเสนอทั้งหมดในบทความ

เชื่อมโยงสู่ 4 ฝายงาน:องค์ประกอบธรรมาภิบาลที่สังเคราะห์ได้ในตาราง(เช่น ความโปร่งใส, ความรับผิดชอบ, การมีส่วนร่วม, หลักนิติธรรม)จะถูกนำไปใช้เป็นตัวแปรหลักในการอธิบายและกำหนดแนวทางการบริหารงานใน 4 ฝายงาน(งบประมาณ,บุคคล,วิชาการ,ทั่วไป)ตามที่ระบุในองค์ความรู้ใหม่ของบทความรองรับการพัฒนาสมรรถนะ: องค์ประกอบธรรมาภิบาลเหล่านี้คือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ผู้บริหารต้องมีเพื่อส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำในทุกมิติซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและท้ายที่สุดคือการพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรตามเป้าหมายสูงสุดของบทความ

จากแนวคิดและทฤษฎี ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลพบว่าได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

ที่	นักวิชาการ	กัญญนัฐ ไชยชนะ (2563)	ศุภนัฐ กุมภก (2563)	พิรวัฒน์ จัยสุชา (2563)	ธวัชชัย ไชยสิทธิ์ (2563)	กษณภรณ์ ไชยสิทธิ์ (2567)	ศุภเชต ภูมิประสิทธิ์เชิธร (2567)	วรัญญา ภิรมยาภิ (2567)	สุชนันต์ ไชยรักษ์ (2567)	วไลลักษณ์ สุทธิ (2567)	นุรีดิน ดอนเสาะ (2568)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่คัดสรร
องค์ประกอบหลักธรรมาภิบาล														
1	หลักนิติธรรม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
2	หลักคุณธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
3	หลักความโปร่งใส	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
4	หลักความมีส่วนร่วม/การกระจายอำนาจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
5	หลักความรับผิดชอบ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
6	หลักความคุ้มค่า		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
7	หลักการตอบสนอง				✓		✓				✓	3	30	
8	หลักประสิทธิภาพ				✓		✓				✓	3	30	
9	หลักประสิทธิภาพ				✓		✓				✓	3	30	
10	หลักมุ่งเน้นสัมฤทธิ์				✓		✓				✓	3	30	
องค์ประกอบที่เชื่อมโยงกับการบริหารสถานศึกษา														
11	ด้านการสร้างความเชื่อมั่นที่ดีโดยมีกฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่ และการประพฤติแบบอย่างที่ดี	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		7	70	✓
12	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ เจตคติเชิงบวกอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			7	70	✓
13	ด้านเผยแพร่งานหลักธรรมาภิบาล เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารจัดการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ที่ดี	✓	✓		✓			✓	✓	✓		6	60	✓
14	ด้านการสร้างความเชื่อมั่นเปิดเผยโปร่งใส ตรวจสอบได้ ด้านลดการทุจริตคอร์รัปชั่น	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8	80	✓
15	ด้านเพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ			✓			✓				✓	3	30	
16	ด้านส่งเสริมคุณภาพการศึกษา						✓				✓	3	30	
17	ด้านสร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรทุกฝ่าย กล้าถามผิดที่ การกระจายอำนาจปัญหาส่งเสริมให้คิดเป็นระบบ		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7	70	✓
18	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การบริหารจัดการ โดยกระจายอำนาจและ มีส่วนร่วม		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7	70	✓
19	ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	✓	✓			✓	✓		✓	✓		6	60	✓
รวม		7	12	12	14	11	14	12	13	13	14			

ตารางที่ 1 แสดงผลการสังเคราะห์องค์ประกอบธรรมาภิบาลของผู้บริหารศึกษา ในยุควิถีใหม่

จากตารางที่ 1 ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงไปตามยุคใหม่
เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ที่ได้ระบุให้เห็น
ถึงความสำคัญการบริหารจัดการทางการศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลเป็นองค์

ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่นั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา วิถียุคใหม่ ดำเนินการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นเพียงองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาเท่านั้นอาจมีความแตกต่างจากแนวคิดอื่น ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละที่ทำการศึกษา และเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลสู่ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุควิถีใหม่ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความไว้วางใจและจริยธรรม
2. ความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริต
3. การสร้างวิสัยทัศน์และพันธกิจร่วม
4. การสร้างแรงบันดาลใจและอิทธิพลทางอุดมการณ์
5. การประยุกต์ใช้ธรรมาภิบาลเพื่อผลสัมฤทธิ์



ภาพที่ 1 โมเดลธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อการบริหารงานในสถานศึกษา

ความหมายของสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้สร้างการปฏิบัติงานที่ดีหรือเกิดผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

บอยาตซิส (Boyatzis) ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ ว่าเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของคนที่ส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้อื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะรากฐานของบุคคลหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับผลงานที่เหนือกว่าเป็นการพิจารณาถึงคุณลักษณะของแต่ละคน ลักษณะของพฤติกรรมและทักษะที่สำคัญ

แนวคิดเรื่อง *สมรรถนะ* ตามทัศนะของแมคเคลแลนด์ บอยาตซิส และสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ ล้วนชี้ให้เห็นว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพได้เกิดจากทักษะภายนอกเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากคุณลักษณะภายในที่เป็นรากฐานของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพ แรงจูงใจ ค่านิยม หรือรูปแบบพฤติกรรมที่คงเส้นคงวา คุณลักษณะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ความซับซ้อน และความคาดหวังจากสังคมที่สูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดนักวิชาการทั้งสามกับหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความคุ้มค่า และหลักนิติธรรม จะพบว่ามีคุณสมบัติคล้ายกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ “สมรรถนะภายใน” ของผู้บริหารเป็นแรงผลักดันให้เกิด “พฤติกรรมการบริหารที่ยึดมั่นธรรมาภิบาล” ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามแนวคิดแมคเคลแลนด์ ช่วยให้ผู้บริหารมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ความสามารถเชิงพฤติกรรมตามที่บอยาตซิสกล่าวถึง ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และลักษณะรากฐานที่สเปนเซอร์และสเปนเซอร์กล่าวถึง เช่น ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความสามารถในการตัดสินใจ ช่วยให้การกำกับดูแลสถานศึกษาดำเนินไปตามหลักนิติธรรมและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดเรื่องสมรรถนะชี้ให้เห็นว่า “ธรรมาภิบาลที่ดี” มิใช่เพียงกฎระเบียบหรือแนวทางบริหาร แต่เป็นผลลัพธ์จากคุณลักษณะภายในและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสามารถรอบด้าน ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูงย่อมนำองค์กรไปสู่การบริหารที่โปร่งใส มีส่วนร่วม และยึดมั่นในคุณธรรม ซึ่งเป็นหัวใจของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

หลักธรรมาภิบาลมีผลต่อสมรรถนะครูดังนี้

การยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ในยุคปัจจุบัน โดยหลักการดังกล่าวไม่เพียงทำหน้าที่เป็นกรอบกำกับพฤติกรรมในการทำงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงวิชาชีพในหลายมิติ ทั้งด้านการปฏิบัติงานประจำ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพครู การวิเคราะห์ประเด็นต่อไปนี้ จึงมุ่งอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับสมรรถนะครูในเชิงระบบ เพื่อชี้ให้เห็นว่าการยกระดับคุณภาพครูอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องมีฐานคิดด้านธรรมาภิบาลเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อน ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงาน

1. ความรับผิดชอบ: ครูที่มีความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน และรับผิดชอบต่อผลการเรียนรู้ของนักเรียน

2. ความโปร่งใส: การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองและนักเรียน โดยครูจะเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผล และการตัดสินใจต่างๆ อย่างชัดเจน

3. การมีส่วนร่วม: การเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ปัญหาาร่วมกัน จะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา

4. ความเป็นธรรม: การปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและเป็นธรรมกับนักเรียนทุกคน จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีและส่งเสริมความเท่าเทียม

ด้านการพัฒนาตนเอง

1. การเรียนรู้ตลอดชีวิต: หลักธรรมาภิบาลส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การปรับปรุงตนเอง: การประเมินตนเองและรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น จะช่วยให้ครูสามารถระบุจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้อย่างตรงจุด

ด้านภาพลักษณ์วิชาชีพ

1. ความน่าเชื่อถือ: การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลจะช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับวิชาชีพครู และส่งเสริมให้สังคมให้การยอมรับและยกย่องครู

2. ความภาคภูมิใจ: การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาลจะช่วยสร้าง

ความภาคภูมิใจให้กับครูและกระตุ้นให้ครูทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่

ประโยชน์ของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้บริหารสถานศึกษา

การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลให้เกิดความสมดุลในหน่วยงานทำให้ผู้บริหารครูนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาอันเกิดจากความโปร่งใส ตรวจสอบได้ จึงถือได้ว่าหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวคิด ที่สามารถผลักดันให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งในระดับสถานศึกษาและระดับประเทศ หลักการดังกล่าวจะทำให้ บุคลากรและโรงเรียนมีประสิทธิภาพดังนี้

1. เป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ได้รับผลประโยชน์อย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

2. กล้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

3. ไม่ถูกชี้นำในการตัดสินใจ และการทำงาน

4. มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ

5. เป็นการทำงานที่โปร่งใสไม่เลือกปฏิบัติ

6. เป็นการสร้างหลักประกันคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา\

จากการศึกษาแนวคิด ของนักวิชาการ ตำราและบทความต่าง ๆ ที่ได้ระบุไว้ถึงการบริหารงานในสถานศึกษาโดยการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้บริหาร จัดการในโรงเรียน เป็นแนวทางอีกแนวทางหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและแพร่หลายในปัจจุบัน เพราะการสร้างธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดีในการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในด้านการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านภาพลักษณ์วิชาชีพ สร้างความโปร่งใส ทั้งยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาของประเทศสามารถดำเนินไปได้ตามองค์ประกอบของการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา ดังภาพ



ภาพที่ 2 โมเดลองค์การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู

สรุป

จากการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าผลการวิจัยส่วนใหญ่ชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับ “มาก” การค้นพบนี้แสดงให้เห็นถึงความตระหนักและความพยายามของผู้บริหารในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลที่ดีในเชิงปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่ให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อย่างไรก็ตามการประเมินการปฏิบัติงานในระดับ “มาก” โดยรวมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการสะท้อนสถานการณ์จริงในมิติเชิงคุณภาพ เมื่อพิจารณาถึงความท้าทายเชิงโครงสร้างที่ยังคงปรากฏอยู่ เช่น ปัญหาการทุจริตและการร้องเรียนที่ไม่เปิดเผย ที่ยังคงมีจำนวนมากในหน่วยงานภาครัฐ การตีความระดับการปฏิบัติที่สูงจึงอาจบ่งชี้ถึงการวัดผลที่เน้นไปที่ความตระหนักและการปฏิบัติตามขั้นตอนพื้นฐาน (Compliance) มากกว่าการปฏิบัติเชิงจริยธรรม ที่ฝังลึก (Ethics-in-action) และความโปร่งใสที่เข้มแข็งจนสามารถตรวจสอบได้อย่างแท้จริง (Robust Transparency) ดังนั้นการประเมินความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้จึงควรเปลี่ยนจากการ วัดความตระหนักโดยรวม ไปสู่การเน้น

ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรม (Key Performance Indicators) ซึ่งสามารถสะท้อนถึงผลลัพธ์ของธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา การลดช่องว่างในการทุจริต และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจริงในทางปฏิบัติ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่เป็นความตึงามทางด้านจิตใจประกอบด้วยหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงความมีคุณธรรมในภาวะผู้นำและบริหารจัดการสถานศึกษา จนได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานบุคคลและองค์กรหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่จะสร้างความเชื่อมั่น เกิดความน่าเชื่อถือ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างของโลกรอบด้าน โดยผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์เพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว โดยนำหลักธรรมาภิบาลนั้นมาใช้ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะของครูในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ใจ และการสนับสนุนทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในด้านการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านภาพลักษณ์วิชาชีพ คาดหวังว่าข้อมูลดังกล่าวนี้เป็นประโยชน์ ในการบริหารสถานศึกษา สามารถนำไปปรับปรุงการบริหารงาน ให้สามารถสร้างบรรยากาศของการ เป็นองค์กรที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อค้นพบหรือองค์ความรู้ใหม่

ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ครอบคลุมการบริหารทั้ง 4 ฝ่ายงาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป โดยประกอบด้วย 6 หลักสำคัญ ได้แก่ นิติธรรม ซื่อสัตย์และไม่เลือกปฏิบัติ, คุณธรรม ปฏิบัติด้วยจริยธรรม, ความโปร่งใส เปิดเผยตรวจสอบได้, ความรับผิดชอบ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์และผู้เกี่ยวข้อง, การมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้าร่วมตัดสินใจ, และ ความคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โมเดลนี้ช่วยให้การบริหารสถานศึกษามีระบบ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของทุกภาคส่วนโดยสรุปเป็นรูปแบบ (RTMRPC Model) การบริหารงานด้วยธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 3 RTMRPC Model การขับเคลื่อนการบริหารงานด้วยธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กษาปณ์ โพธิ์สวัสดิ์ สุทธิพร บุญส่ง และ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2567). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาศาสตร์*, 1(1), 21-25.
- กัญญาณัฐ ไชยชนะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา. *วารสารหน่วยวิจัยวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้*, 7(1), 28-47.
- นุรีฮัน ดอเลาะ และจรรณี แก้วเอียน. (2568). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. *วารสารทัศนมิติทางการศึกษา*, 3(1), 2-3.

- มนตร์รัก วงศ์พุทธะ ญัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง และ พิษญาภา ยืนยาว. (2564). ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสารสิรินธรปริทรรศน์**, 22(2), 182-183.
- วรภัทร สุขสมบัติ และ ชัยณพพงศ์ ศรีจันทร์. (2567). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**, 8(2), 671-683.
- วรัญญา รักษาแก้ว อรย ปู่ฝ้าย เกษมสันต์ ภิรมย์ราช สาวิตรี เรียบทวี และ บุญชัย เนาว์ศรีสรณ์. (2567). ธรรมชาติใหม่ของโลกยุคดิจิทัล. **วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน**, 2(1), 3-4.
- วิไลลักษณ์ รูกิจ เอกราช โฆจิตพิมานเวช และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี**, 7(2), 429-431.
- ศิริประภา อัคราภิชาติ ชื่นนภา นาวารี และ มัทนา วังถนอมศักดิ์. (2565). คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์**, 6(3), 283-287.
- สุขสันต์ ไชยรักษา นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ และ นพรัตน์ ชัยเรือง. (2567). “ธรรมชาติของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช” **วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์**, 9(2), 1516-1530
- สุดเขต ภูมิประสิทธิ์พร พจน์ เจริญสันเทียะ และ วิมลพัชร วงศ์วัฒน์เกษม. (2567). การใช้หลักธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. **วารสารเสียงธรรมจากมหายาน**, 10(1), 86-90.
- เอกราช โฆจิตพิมานเวช และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2567). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก. **วารสารมณีเชษฐารามวัดจอมมณี**, 7(2), 429-431.



ฆราวาสธรรม 4: จากหลักธรรมสู่การบริหาร ปลดล็อกศักยภาพและ ความสำเร็จของสถานศึกษา

Gharavasa-Dhamma 4: From Buddhist Principles to School Administration - Unlocking Potential and Achieving Educational Success

อริวัฒน์ สรรเพชร

Ariwat Sanpet

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Graduate Student, M.Ed. (Educational Administration), Songkhla Rajabhat University

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์

Saruthipong Bhuwatvaranon

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Lecturer, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

มูจลินทร์ ผลกล้า

Mudchalin Pholkla

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: ariwatsanpet@gmail.com

Received: 2025-10-25 Revised: 2025-12-17 Accepted: 2025-12-17

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง ฆราวาสธรรม 4 : จากหลักธรรมสู่การบริหาร ปลดล็อกศักยภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา มีเป้าหมายเพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม 4 ประการ ได้แก่ สัจจะ ทมะ ขันติ และจาคะ ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และคุณธรรมของผู้บริหาร ทั้งนี้ การนำหลักฆราวาสธรรม 4 ประการมาเป็นแกนคุณธรรมหลักในการบริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นระบบ เช่น การใช้สัจจะเพื่อกำกับการตัดสินใจและการดำเนินงานให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักฐานเป็นสำคัญ การใช้ทมะในการควบคุมตนเองและสร้างวินัยขององค์กร การใช้ขันติเพื่อ

สร้างความเพียรพยายามในการพัฒนางาน การแก้ปัญหา และการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ของครูและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้จาคะในการส่งเสริมวัฒนธรรมการสนับสนุน ช่วยเหลือ แบ่งปัน และความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ทั้งนี้ ความสำเร็จของการประยุกต์ใช้หลักพราวาสธรรม 4 ประการสามารถมองเห็นได้ผ่าน 3 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมของผู้บริหารที่สะท้อนผ่านคุณลักษณะและพฤติกรรมตามหลักพราวาสธรรม 4 ประการ 2) กลไกการบริหารที่ยึดหลักธรรมเป็นฐานในการพัฒนาวิชาชีพครู การมีส่วนร่วมของชุมชน และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และ 3) ความสำเร็จแบบองค์รวมของสถานศึกษา ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คุณภาพหลักสูตร การสร้างขวัญกำลังใจ และความสุขของบุคลากร ซึ่งสะท้อนถึงประโยชน์ของการนำหลักพราวาสธรรม 4 ประการมาใช้ในการบริหารอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

คำสำคัญ: พราวาสธรรม 4, การบริหารสถานศึกษา, ความสำเร็จของสถานศึกษา

Abstract

The academic article titled “The Four Lay Virtues: From Buddhist Principles to Educational Leadership for Unlocking School Potential and Success” aims to present the framework for applying the four lay virtues—Sacca (Honesty), Tamma (Self-discipline), Khanti (Patience), and Dana (Generosity)—in school administration. The objective is to enhance administrative efficiency, transparency, and the ethical conduct of school leaders. The integration of these four virtues as core ethical principles in educational management can be systematically applied in various ways. For instance, Sacca can guide decision-making and operational processes to ensure transparency, accountability, and evidence-based practices. Tamma fosters self-regulation and organizational discipline, while Khanti supports perseverance in task development, problem-solving, and the continuous advancement of teaching and learning processes. Dana encourages a culture of support, assistance, sharing, and collaboration both within and beyond the school community.

The outcomes of applying the four lay virtues can be observed across three critical dimensions: 1) the moral leadership of administrators, reflected in their personal characteristics and behaviors aligned with the four lay virtues; 2)

administrative mechanisms grounded in ethical principles to promote teacher professional development, community participation, and conducive learning environments; and 3) the holistic success of schools, including academic achievement, curriculum quality, staff morale, and overall well-being. These results highlight the significance of applying the four lay virtues in educational leadership systematically and continuously, demonstrating their effectiveness in fostering a transparent, resilient, and sustainable organizational culture that supports long-term school success.

Keywords: Gharavasa-Dhamma 4, School Administration, Educational Success

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนประเทศทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาไทยในปัจจุบันเผชิญความท้าทายจากโลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และปัญหาสังคม เช่น การเสื่อมถอยทางคุณธรรม การทุจริตคอร์รัปชัน และความเหลื่อมล้ำทางสังคม (นภชา มานิชย์สาร, 2559) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและความเชื่อมั่นต่อการศึกษา

ในบริบทนี้ สถานศึกษามีพันธกิจไม่เพียงถ่ายทอดความรู้ แต่ต้องปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ การเสริมสร้างกรอบแนวคิดด้านคุณธรรมจึงมีความจำเป็น หนึ่งในแนวทางที่สำคัญคือการนำ หลักธรรมาภิบาล 4 ประการ ได้แก่ สัจจะ (ความซื่อสัตย์จริงใจ), ทมะ (การฝึกฝนและควบคุมตน), ขันติ (ความอดทน), และ จาคะ (ความเสียสละ) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา (จริยา นุกูล, 2560)

หลักธรรมาภิบาล 4 ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ยึดมั่นความถูกต้อง และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สัจจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความโปร่งใส ทมะส่งเสริมการพัฒนาด้านวินัย ขันติเสริมความอดทนต่ออุปสรรค และจาคะสร้างความสามัคคีและแรงบันดาลใจในองค์กร (นภชา มานิชย์สาร, 2559)

งานวิจัยพบว่าผู้บริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาล 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิด วางแผน และตัดสินใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและแรงจูงใจในการพัฒนางาน (ปรางชมพู บุญชม และคณะ, 2567) นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้ง ส่งผลให้การบริหารมีความราบรื่นและชอบธรรม การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล

ธรรม 4 จึงเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย ทั้งด้านประสิทธิภาพการจัดการและการสร้างผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมที่จะให้สถานศึกษาเป็นทั้งศูนย์กลางการเรียนรู้และพื้นที่ปลูกฝังคุณธรรมเพื่อพัฒนาเยาวชนเป็นพลเมืองคุณภาพของชาติ

กล่าวโดยสรุป การประยุกต์ใช้หลักพราวาสธรรม 4 ประการถือเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยไม่เพียงเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการ แต่ยังสร้างความสุข ความสามัคคี และความไว้วางใจในองค์กร ตลอดจนสร้างผู้นำทางการศึกษาที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้สถานศึกษาเป็นทั้งศูนย์กลางการเรียนรู้และพื้นที่ปลูกฝังคุณธรรม เพื่อพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองคุณภาพของชาติในอนาคต

พราวาสธรรม 4

ความหมายพราวาสธรรม 4

พระไพรีตน์ วิชชาธโร (พระเนียงสุข) (2567) กล่าวว่า พราวาสธรรม 4 คือ หลักธรรมพื้นฐานที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้พราวาสหรือคฤหัสถ์ยึดถือปฏิบัติ นอกเหนือจากการรักษาศีล เพื่อให้การดำเนินชีวิตในครอบครัว การงาน และสังคมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข ประกอบด้วย 4 ข้อ ได้แก่

1. สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ จริ่งใจต่อหน้าที่และผู้อื่น
2. ทมะ คือ การข่มใจ ฝึกควบคุมอารมณ์ไม่ให้เกิดโทสะ
3. ขันติ คือ ความอดทน ต่อความเหนื่อยยาก ลำบากหรืออุปสรรค
4. จาคะ คือ การเสียสละ รู้จักให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ซึ่งเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติตนให้อยู่ด้วยกันอย่างมีความสุขในสังคม “พราวาสธรรม 4” เหมาะสมในการประยุกต์ใช้กับการบริหารงานรอบข้างปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนได้เต็มความสามารถ การงานที่ทำก็จะออกมาดีประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้

ดิลก บุญอ้อม (2561) สรุปหลักพราวาสธรรมนี้ แนวปฏิบัติ 4 ประการ คือ

1. สัจจะ – มีความจริงใจ ความจริงจัง และความซื่อตรงต่อกันและกัน สรุปรวมคือ “ความรับผิดชอบ” ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและมิตรจิตระหว่างบุคคล
2. ทมะ – การฝึกตน ฝึกการข่มใจและควบคุมอารมณ์ มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงตนเอง และระดับความรู้สึกต่อข้อบกพร่องของผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

3. ขันติ – ความอดทนต่อธรรมชาติที่ไม่เอื้ออำนวย ต่อความทุกข์เวทนา เช่น การเจ็บป่วย ต่อการทำงาน และต่อการปฏิบัติธรรม เพื่อรักษาความดีและความมั่นคงทางจิตใจ

4. จาคะ – ความเสียสละ ทั้งการสละสิ่งของ ความสะดวกสบาย และอารมณ์เศร้าหมองโดยไม่เก็บมาฝังใจ การเสียสละนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุและผล

จากการวิเคราะห์ความหมายของ ความหมายขรवासธรรม 4 พบว่า ความหมายของขรवासธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับผู้ครองเรือนที่ช่วยพัฒนาคุณธรรมและจิตใจให้ผ่องใส สัจจะ คือ ความจริงใจ ซื่อตรง และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทมะ คือ การฝึกตน ควบคุมอารมณ์ ระวังความรู้สึกเชิงลบ ขันติ คือ ความอดทนต่อความยากลำบาก ความเจ็บป่วย และการควบคุมตนเองต่อกิเลส จาคะ คือ การเสียสละทั้งสิ่งของ ความสะดวก และอารมณ์ลบ สังคมจะอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขเมื่อปฏิบัติครบทั้ง 4 ประการ ย่อมส่งผลให้บุคคลและองค์กรมีความยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ของขรवासธรรม 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2549) กล่าวว่า การบริหารงานตามหลักขรवासธรรมในพระพุทธศาสนา ผู้ที่อยู่ครองเรือนต้องบริหารกิจการในครอบครัวให้เป็นไปอย่างราบรื่นเรียบร้อยต้องประกอบด้วยธรรม 4 ข้อนี้คือผู้นำเป็นหัวหน้าครอบครัวต้องมี

1) สัจจะ ความซื่อสัตย์ต่อคนในครอบครัว เช่น สามี มีความซื่อสัตย์ต่อ ภรรยา ต่อบุตรธิดา ภรรยาซื่อสัตย์ต่อสามี ต่อบุตรธิดา ถ้าผู้นำ หรือหัวหน้าครอบครัวมีความซื่อสัตย์ต่อคนรอบข้าง จะทำให้คนรอบข้างไว้วางใจ ไม่เกิดความระแวงต่อกัน แต่ละคนก็จะตั้งใจทำงานตามหน้าที่ของตนได้เต็มความสามารถ การงานที่ทำก็จะออกมาดี ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเอาไว้

2) ทมะ การฝึกตน ผู้อยู่ครองเรือนต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อจะมีความรู้ใหม่ๆ มาบริหารในครอบครัวให้เจริญก้าวหน้าต่อไป การฝึกตนมีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจและทักษะอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เช่น เข้าฝึกอบรมหลักการวิชาการใหม่ๆ

3) ขันติ ความอดทน ผู้บริหารต้องมีความอดทนอดกลั้นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น หรือมีอุปสรรคเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความอดทนต่อความลำบากทางด้านร่างกายที่จะต้องทำงานหนักหาเลี้ยงครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องอดทนต่อความลำบากทางใจด้วย เช่น เมื่อมีเรื่องความขัดแย้งมากระทบจิตใจทำให้จิตใจเศร้าหมองขุ่นมัว อดทนต่อคำตำหนิว่ากล่าวตักเตือนจากคนในครอบครัว ถ้าผู้บริหารมีขันติความอดทนจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

4) จาคะ ความเสียสละ ในที่นี้มีความหมาย 2 นัยคือ นัยแรกเสียสละแบ่งปันสิ่งของที่หามาได้ให้แก่คนในครอบครัวอย่างเป็นธรรมไม่ลำเอียง นัยที่สอง เสียสละหรือสละอารมณ์ที่เป็นข้าศึกต่อจิตใจที่ทำให้ใจเศร้าหมองขุ่นมัว อารมณ์โกรธ ความเคียดแค้นชิงชัง ความเกลียด ความอาฆาตจองเวร ความพยาบาทปองร้าย เป็นต้น เมื่ออารมณ์เหล่านี้เกิดขึ้นต้องเสียสละออกไปจากจิตใจไม่ปล่อยให้อารมณ์เหล่านั้นอยู่ในใจนานเพราะจะทำให้เสียสุขภาพกายและใจ เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน

จากการวิเคราะห์ประโยชน์ของฆราวาสธรรม 4 พบว่าประโยชน์ของฆราวาสธรรม คือ สัจจะช่วยสร้างความซื่อสัตย์ โปร่งใส และความเชื่อมั่นระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง และผู้เรียน ทมะเน้นการฝึกฝนและควบคุมตนเอง ทำให้ผู้บริหารแก้ปัญหาและปรับตัวได้อย่างรอบคอบ ขันติส่งเสริมความอดทนต่ออุปสรรคและความแตกต่างทางความคิด สร้างบรรยากาศการทำงานที่มั่นคง จาคะเน้นการเสียสละ แบ่งปัน และสร้างความร่วมมือ ความสามัคคีในองค์กรการประยุกต์ใช้หลักทั้งสี่ ช่วยยกระดับคุณธรรมและประสิทธิภาพการบริหารสู่ความยั่งยืนทางการศึกษา

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

อดุลย์ อุบลี (2566) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สั่ง การซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษา โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ฝ่าย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2551) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถ กำหนดเป้าหมายในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ โดยใช้ความพยายามในการ จัดสรรและบริหารทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการประเมินผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอน

จากการวิเคราะห์ความหมายของการบริหารสถานศึกษาพบว่า การบริหารสถานศึกษาคือกระบวนการวางแผน จัดการ และดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มุ่งใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาครอบคลุมทั้งศาสตร์ในการวางระบบและศิลป์ในการจัดการบุคลากรผู้บริหารต้องคัดเลือก พัฒนา และสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร พร้อมปรับวิธีการให้เหมาะกับบริบททั้งหมดเพื่อให้การเรียนรู้การสอนมีประสิทธิภาพและนักเรียนได้รับการพัฒนาอย่างสูงสุด

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ขามา เทียนโสภา (2566) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการรับรองคุณภาพการศึกษา ดังนั้นผู้นำสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องอาศัยหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา สร้างความยั่งยืนทางการเงิน การสร้างชื่อเสียง ความสำเร็จของนักเรียนและความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการพัฒนาของครู การมีส่วนร่วมของชุมชน ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาเอกชนจึงจะสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ปัญญา สส่งเสริม (2566) ได้กล่าวว่า ปัจจุบัน สถาบันการศึกษาจำนวนมากกำลังมุ่งเน้นการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพท่ามกลางทรัพยากรที่จำกัดและสภาพแวดล้อม ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และรักษาความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรระดับบริหารที่มีความสามารถสูงโดยเฉพาะในระดับผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่ง บุคคลเหล่านี้ต้องมีคุณสมบัติ และคุณสมบัติที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีชื่อเสียงและเป็นต้นแบบภายในหน่วยงานของตน เช่น คณาจารย์ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแม้แต่นักเรียน ทำให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในที่สุด

จากการวิเคราะห์ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ เข้าใจการเปลี่ยนแปลง และสนับสนุนการสอนเชิงนวัตกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยรักษามาตรฐานคุณภาพ สร้างชื่อเสียงและความมั่นคงยังเป็นเครื่องมือสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมโดยรวมทั้งหมดนี้ทำให้สถานศึกษาและบุคลากรเติบโตอย่างยั่งยืนทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม 4 ประการ เพื่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ที่ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลพบว่าได้ข้อสรุปที่เกิดขึ้น ตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

ลำดับ	ผู้วิจัย (ปี)	องค์ประกอบในการบริหารจัดการโรงเรียน (ก.ค.ศ, 2567)							
		1. การเรียนรู้ของผู้เรียน	2. ความเป็นผู้นำ (Leader)	3. ชุมชน (Community)	4. การจัดบรรยากาศการเรียนรู้	5. เทคโนโลยีเป้าหมาย	6. หลักสูตรและการประเมิน	7. รูปแบบและการปฏิบัติการสอน	8. การพัฒนาวิชาชีพครู
1	จรรยา จรรย์านุกูล (2560)		✓						✓
2	นภชา มานิชย์สาร (2559)		✓	✓	✓				
3	ปรางชมพู บุญชม (2567)		✓	✓					
4	พระไพรัตน์ วิชชาธโร (2567)		✓						
5	เหมวัฒน์ สิงห์มณี (2568)		✓			✓			✓
6	พระครูสุนทรธรรมนาค (2565)		✓						✓
7	พระมหาอภิสิทธิ์ (2564)		✓						✓
8	พระสมชาย เตชปญโญ (2560)	✓	✓		✓		✓	✓	
9	ศิริัญญา แดงน้อย (2565)	✓	✓		✓		✓	✓	
10	ศิริภรณ์ เวียงกมล (2568)		✓	✓					
	รวมจตุรวม	2	10	3	3	1	2	2	4

ตารางที่ 1 ตารางการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักฆราวาสธรรม 4 ประการเพื่อการบริหารสถานศึกษา พลดลือกศักยภาพแลความสำเร็จของสถานศึกษา

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 10 เรื่อง พบว่ามียอดประกอบสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียนที่ได้รับความสนใจและถูกเน้นย้ำแตกต่างกัน โดยสามารถสรุปจุดร่วมที่แข็งแกร่งที่สุดได้ดังนี้:

1. ความเป็นผู้นำ : ปรากฏในงานวิจัยครบทุกฉบับ (10/10) แสดงให้เห็นว่าเป็นปัจจัยนำเข้าหลัก (Input) และเป็นจุดเริ่มต้นของการประยุกต์ใช้หลักธรรม ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรมสอดคล้องกับหลักธรรม จึงจะสามารถขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาได้สำเร็จ

2. การพัฒนาวิชาชีพครู: กระบวนการหลักในการถ่ายทอดหลักธรรมประเด็นการพัฒนาวิชาชีพครู ได้รับการกล่าวถึง (4/10) สะท้อนให้เห็นว่านี่คือ กระบวนการหลัก (Process) ที่เชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมกับการปฏิบัติจริงในสถานศึกษา เพื่อให้หลักธรรมถูกถ่ายทอดและนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของครู ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้การสอน

3. ชุมชนและการจัดบรรยากาศการเรียนรู้: มิติสำคัญที่ส่งเสริมผ่านหลัก “จาคะ” ประเด็น ชุมชน และการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ มีความถี่เท่ากัน (3/10) บ่งชี้ว่าเป็นมิติที่ได้รับการพิจารณาในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้หลัก จาคะ ในการสร้างการมีส่วนร่วม การเอื้อเฟื้อ และการสนับสนุนจากชุมชน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งเสริมการเรียนรู้

4. การเรียนรู้ของผู้เรียน หลักสูตร/การประเมิน และรูปแบบการสอน: เป้าหมายปลายทางด้านวิชาการแม้จะปรากฏในงานวิจัยจำนวนไม่มากนัก (2/10) แต่ประเด็นการเรียนรู้ของผู้เรียน หลักสูตรและการประเมินและ รูปแบบและการปฏิบัติการสอน ล้วนเป็นเป้าหมายสูงสุดด้านวิชาการที่การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมวางหวังให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Output) ที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการนำหลักธรรมมาใช้ในมิติการเรียนรู้

5. เทคโนโลยีเป้าหมาย: ประเด็นเสริมในยุคสมัยใหม่ประเด็น เทคโนโลยีเป้าหมาย ปรากฏเพียงเล็กน้อย (1/10) ซึ่งอาจเป็นเพราะงานวิจัยส่วนใหญ่เน้นไปที่คุณธรรมและกระบวนการบริหารหลัก อย่างไรก็ตาม การปรากฏของประเด็นนี้ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับการบริหารจัดการในบริบทของหลักธรรม

โดยสรุป การประยุกต์ใช้หลักธรรม 4 ประการในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ จึงต้องเริ่มต้นที่ ความเป็นผู้นำ ที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม ซึ่งจะขับเคลื่อน การพัฒนาวิชาชีพครู สร้าง การมีส่วนร่วมของชุมชน จัด บรรยากาศการเรียนรู้ ที่เหมาะสม และในท้ายที่สุด จะส่งผลต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

ข้อค้นพบหรือองค์ความรู้

ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของการประยุกต์ใช้หลัก ฆราวาสธรรม 4 ประการเพื่อการบริหาร ปลอดภัยศักยภาพและความสำเร็จของสถานศึกษา โมเดลนี้เป็นไปตามหลักการ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ โดยมีหลักฆราวาสธรรม 4 ประการเป็น แก่นคุณธรรมหลัก ในการขับเคลื่อนทุกมิติ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input: ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม)

แกนหลัก: ความเป็นผู้นำ ของผู้บริหาร

บทบาทของหลักธรรม: หลักฆราวาสธรรม 4 ถูกประยุกต์ใช้เป็น คุณลักษณะและ พฤติกรรมโดยตรง ของผู้นำ

สัจจะ: สร้างความยุติธรรมและความโปร่งใส

ทมะ/ขันติ: สร้างความรอบคอบ ความมีวินัย และความเพียรพยายาม

2. กระบวนการ (Process: กลไกขับเคลื่อนสู่การเรียนรู้)

กระบวนการบริหารถูกขับเคลื่อนผ่าน 3 มิติหลัก โดยมีหลักธรรมเป็นกลไกสำคัญ

กระบวนการ	กลไกขับเคลื่อนด้วยหลักธรรม	บทบาทในโมเดล
การพัฒนาวิชาชีพครู	จาคะ (แบ่งปันความรู้/นวัตกรรม) และ สัจจะ (ยุติธรรมในการประเมิน)	ถ่ายทอดหลักธรรมและรูปแบบการสอนสู่ครู
การมีส่วนร่วมของชุมชน	จาคะ (การเสียสละ/เอื้อเฟื้อ/การมีส่วนร่วม)	ขยายเครือข่ายความร่วมมือและทรัพยากร
การจัดบรรยากาศการเรียนรู้	ทมะ/ขันติ (วินัย/ความเพียร) และ จาคะ (ความเอื้อเฟื้อ)	สร้างสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งเสริมคุณภาพ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงกระบวนการบริหารถูกขับเคลื่อนผ่าน 3 มิติหลัก โดยมีหลักธรรมเป็นกลไกสำคัญ

3. ผลลัพธ์ (Output: ความสำเร็จแบบองค์รวม)

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบภายใต้กรอบจริยธรรมของ ฆราวาสธรรม 4 นำไปสู่ความสำเร็จในมิติการศึกษา 2 ส่วนหลัก:

ผลลัพธ์หลัก (Academic Success): การเรียนรู้ของผู้เรียน และ คุณภาพหลักสูตร และการประเมิน ที่เพิ่มสูงขึ้น (ผลสัมฤทธิ์)

ผลลัพธ์เชิงคุณภาพ (Holistic Success): ขวัญกำลังใจและความสุขของบุคลากร (ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เด่นชัดที่สุดในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรม)

โดยสรุปเป็นรูปแบบ (Model) การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ฆราวาสธรรม 4 : จากหลักธรรมสู่การบริหาร ปลดล็อกศักยภาพ และความสำเร็จของสถานศึกษา

สรุป

การบริหารสถานศึกษาที่มุ่งสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ผู้บริหารจึงควรมีคุณลักษณะตามหลัก ฆราวาสธรรม 4 ประการ ได้แก่ สัจจะ (ความซื่อสัตย์และจริงใจ) ทมะ (การฝึกตนและควบคุมตนเอง) ขันติ (ความอดทน) และ จาคะ (ความเสียสละและความเอื้อเฟื้อ) หลักธรรมเหล่านี้มีความแตกต่างจากหลักธรรมอื่นตรงที่เป็นหลักเชิงปฏิบัติที่ออกแบบสำหรับชีวิตครองเรือนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จึงสามารถประยุกต์

ใช้ได้ทันทีในการบริหารองค์กร

การประยุกต์ใช้หลักท้าวธรรม 4 ในการบริหารสถานศึกษาช่วยสร้าง ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม อย่างชัดเจน โดยสัจจะสร้างความโปร่งใสและความยุติธรรมในการตัดสินใจ ทมะ และขันติเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยวินัย ความเพียร และความรอบคอบ ส่วนจาจะเป็นพื้นฐานของความเสียสละ การแบ่งปัน และความร่วมมือ ซึ่งส่งเสริมความสามัคคีภายในองค์กร หลักธรรมทั้ง 4 ขับเคลื่อนการบริหารผ่านกลไกสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพครู การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ การผสมผสานสัจจะกับจาจะช่วยสร้างความไว้วางใจและความเป็นธรรมในการประเมินผล ขณะที่การใช้ทมะและขันติควบคู่กับจาจะสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนและการแก้ปัญหาทางานอย่างต่อเนื่อง

ผลลัพธ์จากการประยุกต์หลักท้าวธรรม 4 ปรากฏชัดในหลายมิติ ทั้ง คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน คุณภาพหลักสูตร ขวัญกำลังใจและความสุขของครูและบุคลากร ตลอดจนความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน หลักท้าวธรรม 4 จึงไม่เพียงช่วยสร้างผู้บริหารที่มีคุณธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เข้มแข็ง และยั่งยืน ซึ่งถือเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษาในทุกมิติและเป็นปัจจัยสำคัญในการปลดล็อกศักยภาพและนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักท้าวธรรม 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นธรรม และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน
2. ควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้และปฏิบัติตามหลักท้าวธรรม 4 เพื่อปลูกฝังคุณธรรม เจตคติที่ดีต่อการทำงาน และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. สถานศึกษาควรสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก โดยยึดหลักจาจะเป็นแนวทางในการแบ่งปันและสนับสนุน เพื่อเสริมพลังการบริหารและการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนโดยใช้หลักท้าวธรรม 4 ในการปฏิบัติ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรรยา จรรย์านุกูล. (2560). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 2(1), 30–34.
- ขามา เทียนโสภา. (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ดิลก บุญอิม. (2561). ธรรมาภิบาล 4: สูตรการพัฒนาคูณภาพชีวิตตามวิถีพุทธ. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 7(2), 338-352.
- นงษา มานิชย์สาร. (2559). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์. *วารสารบัณฑิตศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย*. 16(1). 90–93
- ปรางชมพู บุญชม และคณะ. (2567). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์*, 5(2), 434–437.
- ปัญญาภา ส่งเสริม. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(1), 387-400.
- พระครูสุนทรธรรมนาถ. (2565). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเลย. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ*, 2(5), 33 – 41.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). **พุทธวิธีบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระไพรีธเนศวร วิฑูรย์. (2567). ธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองศีลา อำเภอมะนัง จังหวัดขอนแก่น. *วารสารกวีนิพนธ์*, 1(6), 1-16.
- พระมหาอภิสิทธิ์ อภิการเมธี (ไทยธานี). (2564). การบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Modern Learning Development*, 6(1), 277 – 290.
- พระสมชาย เตชปญฺโญ (เตชะ). (2560). การบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยา

- นิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริัญญา แดงน้อย. (2565). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอชุมตาบง จังหวัดนครสวรรค์. **วารสารวิจัยวิชาการ**, 5(5), 251-264.
- ศิริภรณ์ เวียงกมล. (2568). การบูรณาการหลักธรรมาภิบาล 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม**, 3(2), 195-215.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). **แนวทางการนำมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2567). **9 องค์ประกอบในการบริหารจัดการโรงเรียนตาม วPA. เอกสารประกอบการบรรยายการสัมมนาเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วPA ของตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.** แหล่งที่มา: <https://www.starfishlabz.com> [21 พฤศจิกายน 2568].
- เหมวัฒน์ สิงห์มณี. (2567). การบริการงานบุคคลในศตวรรษที่ 21 ตามหลักธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารสหวิทยาเขตวังงิ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลยหนองบัวลำภู. **วารสารพุทธศาสตร์ มจร อุบลราชธานี**, 7(1), 751-763.
- อดุลย์ อุบลาลี. (2566). **พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อิทธิบาท 4: กุญแจสู่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21

The Four Iddhipada: A Key to the Success of Educational Administrators in the 21st Century

อรอนงค์ ปูมพองศ์ไทย

Onanong Poompongthai

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Graduate Student, M.Ed. (Educational Administration), Songkhla Rajabhat University

ศรุตีพงศ์ ภูวัชรวรานนท์

Saruthipong Bhuwatvaranon

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

มูจลินทร์ ผลกล้า

Mudchalin Pholkla

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: onanong.poompong@gmail.com

Received: 2025-10-25 Revised: 2025-12-08 Accepted: 2025-12-17

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา “อิทธิบาท 4” ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคุณลักษณะของหลักธรรมกับทักษะของผู้บริหารในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ คือ “โมเดลเชิงบูรณาการอิทธิบาท 4 สู่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21” ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อิทธิบาท 4 ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนและหล่อเลี้ยงทักษะการบริหารสมัยใหม่ โดยแบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ ฉันทะ เป็นพลังขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และนวัตกรรม , วิริยะ เป็นพลังแห่งความมุ่งมั่นในการจัดการการเปลี่ยนแปลงและฝึกฝนทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล, จิตตะ เป็นรากฐานให้เกิด

สติและจริยธรรมในการสื่อสารและ วิมังสา เป็นปัญญาหลักในการสนับสนุนการคิดวิเคราะห์ และการประเมินผลสัมฤทธิ์ของนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ

โดยสรุป โมเดลนี้ยืนยันว่า อิทธิบาท 4 คือ พลังภายใน ที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความยั่งยืนให้กับทักษะเชิงประจักษ์ภายนอก หากผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นและนำอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ จะสามารถนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จและตอบสนองต่อความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จทั้งด้านผลลัพธ์ (Productivity) และด้านคุณธรรม (Integrity) ไปพร้อมกัน

คำสำคัญ: อิทธิบาท 4, ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This academic article aims to study and analyze the application of the Buddhist principle “Iddhipada IV” in the development of educational administrators in the 21st century. The study explores the alignment between the characteristics of this principle and the competencies required of administrators in an era of constant change. The author proposes a new conceptual framework called the “Integrated Iddhipada 4 Model for the Success of Educational Administrators in the 21st Century.” This model demonstrates that Iddhipada 4 serves as a driving and sustaining mechanism for modern management skills, consisting of four key dimensions: Chanda (Aspiration): the driving force behind vision and innovation, Viriya (Effort): the determination to manage change and develop digital technology skills, Citta (Mindfulness): the foundation of ethical communication and conscious leadership, and Vimamsa (Wisdom): the analytical power that supports systematic evaluation and reflective practice.

In conclusion, this model confirms that the Four Bases of Success (Iddhipāda 4) serve as an essential inner driving force that significantly enhances the sustainability of external skills. When educational administrators embrace and apply Iddhipāda 4, they can effectively lead their institutions toward success while addressing the complex challenges of the 21st century. This integration fosters both productivity and integrity, leading to sustainable leadership and holistic success.

Keywords: Iddhipāda 4, School Administrator Success, 21st Century

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดว่าการจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ให้สอดคล้องกับสังคมยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (บุญช่วย ศิริเกษและศิษณพงศ์ ศรีจันทร์, 2566 : 17) ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การสื่อสาร ความสัมพันธ์กับชุมชน และภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่องค์กรนวัตกรรม (McQuillan et al., 2025: 3) พร้อมทั้งต้องมีคุณธรรมในการบริหารจัดการเพื่อสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนในองค์กร (Brown & Treviño, 2006) ตลอดจนมีทักษะการคิดเชิงระบบและการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Fullan, 2021)

จากทักษะและบทบาทดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มิได้ต้องการเพียงความสามารถเชิงเทคนิคหรือเชิงบริหารเท่านั้น หากแต่ยังต้องมี “กรอบพลังภายใน” ที่ช่วยหล่อหลอมให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรท่ามกลางความซับซ้อนของโลกยุคใหม่ได้อย่างมั่นคง โปร่งใส และยั่งยืน โดยเฉพาะในมิติของ ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลและนวัตกรรม ภาวะผู้นำด้านการสื่อสารและชุมชนสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำด้านการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นทิศทางสำคัญของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 พลังภายในดังกล่าวสามารถอธิบายได้อย่างเป็นระบบผ่านหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ “อิทธิบาท 4” ซึ่งทำหน้าที่เป็นฐานรากของแรงจูงใจ ความเพียร ความรับผิดชอบ และปัญญาในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ในมิติทางพระพุทธศาสนา หลักธรรม “อิทธิบาท 4” ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ถือเป็นหลักแห่งความสำเร็จในกิจการทั้งปวง (พระโฆสิต, 2565 : 40) การประยุกต์หลักนี้ในการบริหารสถานศึกษาช่วยให้ผู้บริหารมีแรงบันดาลใจในการทำงาน (ฉันทะ) มีความเพียรไม่ย่อท้อ (วิริยะ) มีสมาธิและความรับผิดชอบ (จิตตะ) และมีปัญญาใคร่ครวญปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (วิมังสา) (สุวัชชัย มงคลธงและเผด็จ จงสกุลศิริ, 2566 : 86) ซึ่งส่งผลให้การบริหารทั้ง 4 ด้าน งานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และงานทั่วไป มีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างยั่งยืน (สุวัชชัย มงคลธงและเผด็จ จงสกุลศิริ, 2566 : 105) อีกทั้งยังเอื้อต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต (บุญช่วย ศิริเกษและศิษณพงศ์ ศรีจันทร์, 2566 : 16)

ดังนั้น บทความนี้มุ่งศึกษาและวิเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีศักยภาพสอดคล้องกับบริบทของศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการสร้างโมเดลเชิงบูรณาการระหว่างหลักธรรมกับทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร เพื่อเสริมสร้างแรงบันดาลใจ คุณธรรม และความยั่งยืนขององค์กรทางการศึกษา

หลักธรรมอิทธิบาท 4

ความหมายของหลักธรรมอิทธิบาท 4 มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “อิทธิบาท 4” ไว้ในลักษณะต่างๆด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (2546 : 213) ให้ความหมาย คำว่า “อิทธิบาท ๔” หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ซึ่งประกอบด้วย 1. ฉันทะ (ความพอใจ) ความต้องการและใส่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป 2. วิริยะ (ความเพียร) ความขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตทน ไม่ท้อถอย 3. จิตตะ (ความคิด) การตั้งจิตรับรู้และเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งที่ทำ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านและ 4. วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง) การใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ หาเหตุผล ตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน มีการวางแผน วัดผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

พระสุทิวงษ์ สุเมธโส (งอกลาภ, 2561 : 19) ได้กล่าวถึง อิทธิบาท 4 คือ หนทางหรือแนวทางที่จะนำเราไปสู่ความสำเร็จ มี 4 ประการ คือ ฉันทะ(ความพอใจหรือรักในการทำงานที่ทำอยู่) วิริยะ(ความเพียรหรือมีความขยันหมั่นเพียรในสิ่งที่ทำอยู่) จิตตะ(ความใส่ใจหรือการรับรู้ในงานที่ตนเองทำอยู่ ไม่สนใจสิ่งอื่นใดนอกจากงานที่กำลังทำ) และวิมังสา(การไตร่ตรองหรือการใช้ปัญญาในการทบทวน ตรวจสอบ พิจารณางานที่ทำอยู่ว่ามีข้อผิดพลาด บกพร่องตรงไหนหรือไม่ หากมีก็ควรปรับปรุงและแก้ไข)

ยุพดี เพ็ชรสมัย (2565 : 54) กล่าวถึง อิทธิบาท 4 ไว้ว่า การทำงานคือการใช้หลักอิทธิบาท 4 อันมี 1) ใจรักงาน 2) มีความพากเพียรในงาน 3) ใจจดจ่ออยู่กับงานและ 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง อันจะเป็นหนทางนำไปสู่ การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขและเจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป

พระโฆสิต โฆสิตธมโม (2565 : 44-45) กล่าวถึง “อิทธิบาท 4” ไว้ว่า เป็นแนวทางสู่ความสำเร็จที่ประกอบด้วยหลักธรรมสำคัญ 4 ประการ คือ 1. ฉันทะ: ความรัก ความพอใจ และความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2. วิริยะ: ความเพียรพยายาม ความตั้งใจแน่วแน่ และความอุตทนในการทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค 3. จิตตะ: การจดจ่อ เอาใจใส่ และทุ่มเทกับสิ่งที่ทำอย่างเต็มที่ ไม่วอกแวกหรือขาดสมาธิและ 4. วิมังสา: การใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญอย่างรอบคอบ มีการวางแผน ตรวจสอบ และประเมินผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์ความหมายของหลักธรรมอิทธิบาท 4 ผู้เขียนพบว่า อิทธิบาท 4 คือ ธรรมอันเป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย โดยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ฉันทะ (ใจรักและปรารถนาทำสิ่งนั้นให้ดียิ่งขึ้น), วิริยะ (ความเพียรพยายาม อุตทน ไม่ท้อถอย), จิตตะ (ความตั้งใจมั่น สติ และความรับผิดชอบ) และ วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรอง ตรวจสอบ และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” ไว้ในลักษณะต่างๆด้วยกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2545 : 2) ให้ความหมาย คำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

สุภภาวดี สอนกลาง (2565 : 8) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายในการที่ใช้ ความรู้ความสามารถของตนนำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามแผน และนโยบายที่ได้วางไว้ ให้บรรลุผลสำเร็จโดยผู้บริหารจะต้องกลไกในการบริหารงานของสถานศึกษา และเป็นผู้นำที่มีในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาามีความเป็นผู้นำอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญต่อสถานศึกษาซึ่งผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่กำหนดแนวทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตของสถานศึกษา

บุญช่วย ศิริเกษ (2566 : 22) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งอาจมีชื่อเรียกตำแหน่งแตกต่างกัน เช่น ผู้อำนวยการสถานศึกษา อธิการบดี เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่ผู้นำ หรือหัวหน้าและเป็นผู้บังคับบัญชาของครูและบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ

จากการวิเคราะห์ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เขียนพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้ได้รับอำนาจตามกฎหมายในการ กำหนดทิศทาง วางแผน และขับเคลื่อนนโยบาย เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำ ในการบริหารบุคลากรและทรัพยากรให้เกิดผลสูงสุด ทั้งยังทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้พัฒนา และผู้สร้างความเจริญก้าวหน้า ให้แก่องค์กร ซึ่งความสามารถและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของสถานศึกษา

ทักษะการบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21

อมรรัตน์ เตชะนอก (2563: 372) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทั้งความรู้หลักและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม, ทักษะชีวิตและอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี) โดยผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ, คิดค้นยุทธศาสตร์ใหม่, สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์, พร้อมทั้งผลักดันให้ครูปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้ทันสมัย, สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี, และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะเทียบเท่ามาตรฐานสากลและสามารถใช้ชีวิตในสังคมโลกได้อย่างมีความสุขและมั่นคง

บุญช่วย ศิริเกษ (2565 : 22-24) กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องมีคุณสมบัติและพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำที่ดี เนื่องจาก สมรรถนะ (บทบาท คุณลักษณะ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม) ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกด้าน รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มาจากการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยผู้บริหารมีบทบาทในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความสำเร็จตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็น ผู้บริหารแห่งยุคศตวรรษที่ 21 ไม่ใช่เพียงแค่ผู้บริหารมืออาชีพเท่านั้น

พิกุล นามสูง (2565: 37) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ถ้าคิด ถ้าทำ มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์การบริหารจัดการศึกษาสู่เป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเครื่องมือที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารสู่ความสำเร็จ คือ การจัดการความรู้ในองค์กร พัฒนาความรู้และสร้างนวัตกรรมอยู่ตลอดเวลา การทำงานที่มีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายในการทำงานที่เข้มแข็งและยั่งยืน

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4

วีระพงษ์ ประทอง (2565 : 1964-1967) ได้นำเสนอผลการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามหลักอิทธิบาท 4” ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 9 โดยระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ (เช่น การบริหารจัดการ, หลักสูตร, การใช้เทคโนโลยี), สมรรถนะความเป็นมืออาชีพ (เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์, ภาวะผู้นำ, การบริหารความเสี่ยง), จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ (เช่น ยึดมั่นจรรยาบรรณ, พัฒนาตนเองต่อเนื่อง, บริหารตามหลักธรรมาภิบาล) และ บุคลิกภาพ (ทางกาย ทางใจ และการปรับตัว)

สุวัชชัย มงคลธง (2566 : 105) อธิบายว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลัก อิทธิบาท 4 ช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาการบริหารงานหลักทั้ง 4 ด้าน (วิชาการ, บุคคล, งบประมาณ, ทวิ) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ (รักงาน), วิริยะ (เพียรพยายาม), จิตตะ (เอาใจใส่) และวิมังสา (ใช้ปัญญาพิจารณา) การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทำให้ผู้บริหารสามารถพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง มีประสิทธิภาพเป็นไปตามกรอบกฎหมาย และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

กรณิศ สุวรรณไตรย์ (2567 : 720-721) ได้กล่าวว่า การประยุกต์ใช้หลัก อิทธิบาท 4 ในการบริหารช่วยให้สถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายมาตรฐานการศึกษา โดยผู้บริหารควรใช้ฉันทะเพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ, ใช้วิริยะเพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม

การเรียนรู้และการสร้างสรรค์นวัตกรรม, ใช้จิตตะเพื่องม่งมั่นรับผิดชอบและติดตามงานอย่างต่อเนื่อง และใช้วิม้งสาเพื่อตัดสินใจอย่างรอบคอบบนพื้นฐานข้อมูลและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อการปรับตัวแก้ไข้ปัญหา

จากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลพบว่าได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

ทักษะการบริหารสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	พุทธา สุขพันธ์ (2565)	พิกุล นามสูง (2565)	อมรรัตน์ เตชะนอก (2563)	บุญช่วย ศิริเกษ (2566)	ยุพดี เพ็ชรสมัย (2565)	วิระพงษ์ ประทองดอง (2565)	วันชัยพร บุญวงศ์ (2568)	สุวิมล ชื่นวงศ์ (2566)	สุพัตรา ผลประสาท (2566)	วิภารัตน์ นระแสน (2565)	ความถี่
1. ทักษะในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	7
2. ทักษะด้านนโยบายและธรรมาภิบาล	✓					✓					2
3. ทักษะด้านการสื่อสารและชุมชนสัมพันธ์	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	8
4. ทักษะในการจัดการองค์กร	✓					✓				✓	3
5. ทักษะการบริหารและพัฒนาหลักสูตร	✓					✓					2
6. ทักษะการจัดการเรียนการสอน	✓			✓		✓					3
7. ทักษะในการประเมินพนักงานและการบริหารงานบุคคล	✓									✓	2
8. ทักษะในการพัฒนาบุคลากร	✓							✓			2
9. ทักษะในการวิจัย ประเมินและการวางแผนการศึกษา	✓										1
10. ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ	✓				✓	✓	✓			✓	5
11. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
12. ทักษะทางเทคโนโลยี การใช้ดิจิทัล		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9

ทักษะการบริหารสู่ความสำเร็จใน ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร	พญธา สุขพันธ์ (2565)	พิบูล นามสูง (2565)	อมรรัตน์ เตชะนอก (2563)	บุญช่วย ศิริเกษ (2566)	ยุพดี เพ็ชรสมัย (2565)	วีระพงษ์ บรองทอง (2565)	วณิชพร บุญวงศ์ (2568)	สุวิลาดี ชื่นวงศ์ (2566)	สุพิตรา ผลประสาธ (2566)	วริกรณ์ นระแสน (2565)	ความถี่
13. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์		✓			✓					✓	3
14. ทักษะการทำงานเป็นทีม							✓		✓	✓	3
15. ทักษะด้านการแก้ปัญหา								✓	✓	✓	3
16. ทักษะด้านการตัดสินใจ								✓		✓	2
17. ทักษะการรับรู้										✓	1

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์หัวข้อซึ่งเป็นทักษะความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากตารางที่ 1 ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์หัวข้อซึ่งเป็นทักษะความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่จำเป็นมีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะทางเทคโนโลยี การใช้ดิจิทัล และนวัตกรรม ซึ่งมีค่าความถี่ เท่ากับ 9
2. ทักษะด้านการสื่อสารและชุมชนสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าความถี่ เท่ากับ 8
3. ทักษะในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่าความถี่ เท่ากับ 7
4. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีค่าความถี่ เท่ากับ 7
5. ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ซึ่งมีค่าความถี่ เท่ากับ 5

องค์ความรู้ที่ค้นพบ

การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องอาศัยทักษะที่ซับซ้อนและหลากหลายแต่ทักษะเหล่านี้จะเกิดขึ้นและคงอยู่ได้อย่างยั่งยืนก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีหลักธรรมเป็นพลังขับเคลื่อนภายใน เช่น การยึดหลักธรรมอิทธิบาท 4 หลักธรรมนี้ทำหน้าที่เป็นรากฐานทางปัญญาและจิตใจที่หล่อเลี้ยงให้ทักษะภายนอกทั้งหมดของผู้บริหารแปรเปลี่ยนเป็นผลสัมฤทธิ์

อย่างแท้จริง ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของทักษะการบริหารสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 พบว่าทักษะที่ถูกเน้นย้ำมากที่สุด สามารถนำมาประยุกต์และพัฒนาได้อย่างทรงพลังด้วยอิทธิบาท 4 แต่ละข้อ ดังนี้

1. ฉันทะ (Chanda): กุญแจสู่การสร้างวิสัยทัศน์และนวัตกรรม

ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในงานอย่างแท้จริง เป็นแรงปรารถนาที่จะพัฒนาการศึกษาให้ก้าวหน้าและมีคุณภาพสูง ทักษะที่ถูกขับเคลื่อนด้วยฉันทะ ได้แก่ 1. ทักษะในการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ซึ่งฉันทะเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่สุดในการสร้างวิสัยทัศน์ ที่สร้างสรรค์เพราะความรักในงานทำให้ผู้บริหารมองเห็นศักยภาพที่ซ่อนอยู่และกำหนดทิศทางองค์กรได้อย่างกระตือรือร้นและ 2. ทักษะทางเทคโนโลยี การใช้ดิจิทัล ความใฝ่ดีด้วยฉันทะทำให้ผู้บริหารเกิดความตื่นตัวในการเรียนรู้ นวัตกรรมดิจิทัล และไม่มองเทคโนโลยีเป็นภาระแต่เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้งานบริหารและการสอนบรรลุผลดียิ่งขึ้น

2. วิริยะ (Viriya): กุญแจสู่การจัดการการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่น

วิริยะ คือ ความเพียรพยายามไม่ท้อถอย ความมานะอดทน ทักษะที่ต้องอาศัยวิริยะอย่างสูงเพื่อเอาชนะความท้าทายในยุค Digital Disruption ได้แก่ 1. ทักษะทางเทคโนโลยี การใช้ดิจิทัล การนำพาองค์กรสู่ยุคดิจิทัลมักเผชิญการต่อต้านและความยากลำบาก วิริยะ จึงจำเป็นในการฝึกฝนทักษะดิจิทัลใหม่ ๆ และขับเคลื่อนนโยบายการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและอดทน

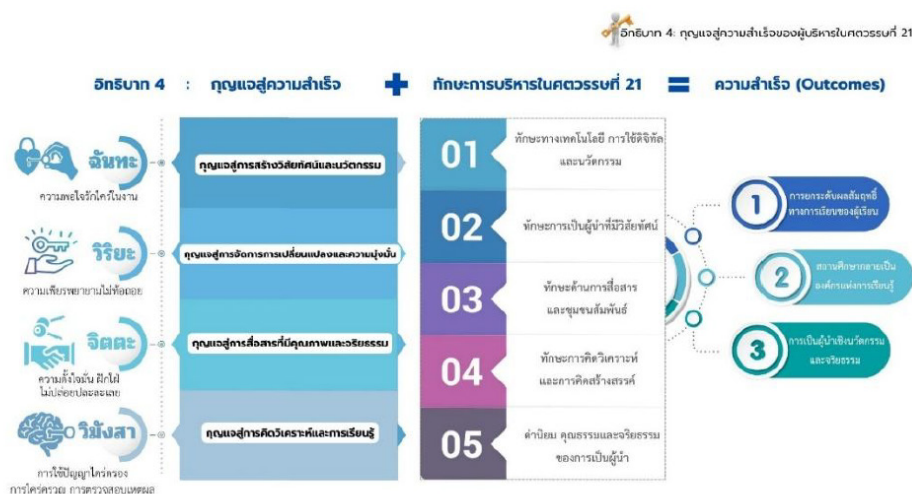
3. จิตตะ (Citta): กุญแจสู่การสื่อสารที่มีคุณภาพและจริยธรรม

จิตตะ คือ ความตั้งใจมั่น เอาใจใส่ไม่ปล่อยปละละเลย รวมถึงการมีสติอยู่กับภารกิจหลัก จิตตะ จึงเป็นรากฐานของการบริหารที่มีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม 1. ทักษะด้านการสื่อสารและชุมชนสัมพันธ์ จิตตะ ทำให้ผู้บริหารมีสติ และความตั้งใจในการสื่อสารอย่างชัดเจน มีประสิทธิภาพและเข้าถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย การจดจ่อในการสร้างเครือข่ายนี้จะนำไปสู่ความร่วมมือที่ยั่งยืน 2. ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ ทำให้ผู้บริหารยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ในการตัดสินใจทุกครั้งซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความไว้วางใจและความน่าเชื่อถือในองค์กร

4. วิมังสา (Vimamsa): กุญแจสู่การคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้

วิมังสา คือการใช้ปัญญาไตร่ตรอง การใคร่ครวญ การตรวจสอบเหตุผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Evidence-based Decision Making ของผู้บริหารยุคใหม่ คือ 1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งการยึดหลักวิมังสา ในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและประเมินสถานการณ์จะทำได้อย่างแม่นยำ ก่อนที่จะนำไปสู่การหาทางออกที่สร้างสรรค์และมีนวัตกรรม 2. ทักษะทางเทคโนโลยี การใช้ดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต้องอาศัย วิมังสา ในการประเมินผลกระทบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการเรียนการสอนจริง ไม่ใช่แค่การตามกระแส

โดยสรุปเป็นรูปแบบ (Model) โมเดลเชิงบูรณาการอิทธิบาท 4 สู่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงบูรณาการอิทธิบาท 4 สู่ความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21

สรุป

จากการศึกษาหลักธรรมอิทธิบาท 4 กับความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ความสำเร็จของผู้บริหารยุคใหม่จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการหลักธรรมอิทธิบาท 4 ให้เป็นกรอบความคิดภายในที่เข้มแข็ง เพื่อขับเคลื่อนทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การสื่อสารและชุมชนสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ การคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์ รวมถึงค่านิยมและจริยธรรมของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าผู้บริหารต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง บริหารเชิงกลยุทธ์ผ่านการจัดการความรู้ และการวิจัยและพัฒนา (R&D) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเชิงกลไกของอิทธิบาท 4 พบว่า หลักธรรมแต่ละองค์ประกอบมีจุดเด่นในการส่งเสริมความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน ดังนี้

1. ฉันทะ (ความพอใจในการทำงาน) เป็นพลังแห่งแรงบันดาลใจที่นำไปสู่การมีวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ทำให้ผู้บริหารกล้าคิด กล้าปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. วิริยะ (ความเพียรพยายาม) เป็นพลังแห่งความมุ่งมั่นที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถ

ขับเคลื่อนการจัดการเทคโนโลยี การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาองค์กรได้อย่างไม่ย่อท้อ

3. จิตตะ (ความตั้งใจมั่นและใส่ใจในงาน) เป็นฐานของการบริหารองค์กรและการสื่อสารอย่างมีสติ มีความรับผิดชอบ และยึดหลักจริยธรรม ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร

4. วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรอง) เป็นพลังแห่งการคิดวิเคราะห์ การประเมินผล และการตัดสินใจเชิงเหตุผล ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ดังนั้น ความสำเร็จของผู้บริหารยุคใหม่จึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการใช้หลักอภิยาบท 4 เสริมสร้างทักษะเหล่านั้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืน ทั้งด้าน วิชาการ (ผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนสูงขึ้น), ด้านองค์กร (พัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้) และด้านภาวะผู้นำ เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมและมีจริยธรรมที่ได้รับการยอมรับ)

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการบูรณาการหลักอภิยาบท 4 เพื่อใช้เป็นกรอบความคิดสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะช่วยยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควร ส่งเสริมการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดความกล้าในการคิดค้นสิ่งใหม่และนวัตกรรม โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและเน้นความร่วมมือ ซึ่งบุคลากรสามารถรับผิดชอบร่วมกัน เรียนรู้จากข้อผิดพลาด และปรับปรุงแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ โดยผู้บริหารควรใช้ หลักอภิยาบท 4 ในการกำหนดนโยบาย จัดโครงการ และกิจกรรม เพื่อลดความขัดแย้งและมุ่งเน้นความสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นสำคัญ

บรรณานุกรม

กรณีศ สุวรรณไตรย์. (2567). หลักอภิยาบท 4: หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา สรรถณะสูง. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 11(2), 714–722.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

- บุญช่วย ศิริเกษ, & ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์. (2566). การบริหารสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการจินตาสี, 1(1), 15–32.
- พระโฆสิต โฆสิตธมโม. (2565). การประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 เพื่อการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ. วารสารธรรมวัตร, 3(1), 39–47.
- พระธรรมปิฎก. (2552). อริยบท 4: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ. สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระสุทธิพงษ์ สุเมธโส (งอกลาภ). (2561). การบริหารสถานศึกษายุค 4.0 ตามหลักอริยบท 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พลฤทธา สุขพันธ์. (2565). ทักษะสู่ความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารกับการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิกุล นามสูง. (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 1(2), 1–15.
- วันชพร บุญวงศ์. (2568). การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอริยบท 4 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษานบพิตา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).
- วีรภรณ์ นระแสน. (2565). แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักอริยบท 4 ของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองบัวลำภู. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 1337–1346.
- วีระพงษ์ ประดอง. (2565). รูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามหลักอริยบท 4 ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 9. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2), 85–100.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. บริษัทพิมพ์ดี.
- สุพัตรา ผลประสาธ. (2566). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุภาวดี สอนกลาง. (2565). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระ

- ปรียัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
สุรัสวดี ชื่นวงศ์. (2566). ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์การ
ศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุวัชชัย มงคลธง, & เผด็จ จงสกุลศิริ. (2566). การบริหารสถานศึกษาตามหลักอิทธิบาท 4.
วารสารพุทธพัฒนาศาสตร์ศึกษา, 1(3), 85–101.
- อมรรัตน์ เตชะนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศในศตวรรษที่ 21. *Journal
of Modern Learning Development*, 5(6), 364–372.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future direc-
tions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616.
- Fullan, M. (2021). *Leading in a culture of change*. Jossey-Bass.
- McQuillan, P., Schall-Leckrone, L., Kershner, B., Dunphy, A. N., & Filatov, K. (2025).
*Complexity theory and educational leadership in schools: Towards
a systems transformation heuristic*. Routledge.

พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา: กุญแจสู่การบริหารงานบุคคล ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

The Four Brahmaviharas for School Administration: A Key to Quality and Sustainable Human Resource Management

ประภาณิช ลิทธิ์மாக

Prapanit Sitmak

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Graduate Student, M.Ed. (Educational Administration), Songkhla Rajabhat University

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์

Saruthipong Bhuwatvaranon

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

มูจลินทร์ ผลกล้า

Mudchalin Pholkla

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: 68G180013@parichat.skru.ac.th

Received: 2025-10-27 Revised: 2025-12-09 Accepted: 2025-12-17

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพและความยั่งยืนของการจัดการบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ใหม่จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสังเคราะห์เป็น โมเดลกุญแจ 5 ดอก (DRRPE Model) ซึ่งประกอบด้วย Development (การพัฒนา), Retention (การธำรงรักษา), Recruitment (การสรรหา), Planning (การวางแผน) และ Evaluation (การประเมิน) โมเดลดังกล่าวสะท้อนการบูรณาการหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เข้ากับกระบวนการบริหารบุคคล

อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น คือ การสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร และการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่มั่นคงและยั่งยืน

คำสำคัญ : พรหมวิหาร 4, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The academic article “The Four Brahmaviharas for School Administrators: A Key to Quality and Sustainable Human Resource Management” aims to study the application of the Four Brahmaviharas—loving-kindness (Metta), compassion (Karuna), sympathetic joy (Mudita), and equanimity (Upekkha)—in human resource management for school administrators in order to enhance the quality and sustainability of educational personnel management. The author has discovered new knowledge from related concepts, theories, and research, and synthesized it into the Five-Key Model (DRRPE Model), consisting of Development, Retention, Recruitment, Planning, and Evaluation. This model reflects the integration of the Four Brahmaviharas into personnel management processes in a systematic way, creating a transparent, fair, and supportive working environment that promotes continuous personnel development. The expected outcomes are increased motivation, satisfaction, and organizational commitment among personnel, as well as the improvement of educational quality in a stable and sustainable manner.

Keywords: Four Brahmaviharas, Human Resource Management, School Administrator

บทนำ

การศึกษาในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน ให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านการศึกษาสร้างเยาวชนของชาติให้มีความพร้อมในการเจริญงอกงามเพื่อเป็นกำลังหลักของชาติ และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสืบไป องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด การพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรดังกล่าวต้องประกอบด้วยคน ที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่ง ในการพัฒนาคนและประเทศชาติ ให้ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ซึ่งเป็นแผนพัฒนา ฯ ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยทุกระดับได้มีส่วนร่วมดำเนินการเพื่อใช้เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกรอบแนวคิด ในการดำเนินงานโดยมี เป้าหมายสำคัญ คือมุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขมี ภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็น แนวทางที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการปรับเปลี่ยนการศึกษาที่ดี มีคุณภาพ เครื่องมือสำคัญใน การปฏิรูปการศึกษาของไทย การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชฯ รัชกาลที่ 9 ยึดทางสายกลางบนพื้นฐานของความ สมดุลพอดี รู้จักประมาณ อย่างมีเหตุผล มีความรอบรู้เท่าทันโลกเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่ดีมีสุขของคนไทย โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การเป็นผู้นำหรือผู้อำนวยการโรงเรียนอาจเป็นงานที่ทำทนาย เพราะงานส่วนใหญ่เป็นงานบริหารและ เกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่าย และที่สำคัญ คือ เป็นหัวเรือใหญ่ในการผลักดันงานต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ประสบ ความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็น การผลักดันด้านนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอน หรือการบริหารโรงเรียน ในแง่มุมที่ สำคัญของผู้บริหารที่สามารถพาโรงเรียนประสบความสำเร็จ คือ การเป็นผู้นำที่มีทัศนคติเชิงบวก ช่วยสนับสนุน และสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ผู้เรียนและมีอุดมการณ์มุ่งสร้างความสำเร็จไม่ว่าจะต้องใช้กลยุทธ์อะไรก็ตาม นอกจากคุณสมบัติความเป็นผู้นำดังที่กล่าวไปแล้ว การสร้างคุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น ผู้บริหารต้องมีหลักในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยหลักการดังกล่าวต้องใช้ควบคู่กับหลักธรรมในการครองใจ คนที่เรียกว่า พรหมวิหาร

4 เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงานทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ ในด้านการบริหารผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีความสามารถอย่างเต็มศักยภาพทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม อย่างสมดุลตลอดจนพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องมีทักษะต่างๆในการเป็นผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันหากได้ศึกษาในหลักธรรมและยึดหลักธรรมนำมาปรับใช้ในการบริหารควบคู่ไปด้วยจะทำให้ระบบขับเคลื่อนไปข้างหน้าและเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อการนำหลักธรรมมาบูรณาการในการบริหารงานให้เกิดความสงบสุขและมีความสุขนั้นเชื่อว่าหลักธรรมพรหมวิหาร 4 แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม อันเป็นธรรมที่ต้องมี ไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติหรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีความยิ่งใหญ่ อันประกอบไปด้วย เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

การบริหารสถานศึกษามีหัวใจที่สำคัญคือการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้วัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จซึ่งเกิดจากบุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการ จัดกิจกรรมต่างๆ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหาร ที่จะช่วยให้สถานศึกษามั่นคง และเจริญเติบโต นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนา ส่งผลให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมมีความสุข

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนาจิตใจ และควรนำเอาหลักธรรมมาประยุกต์กับการบริหารถึงแม้ว่าหลักธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้านั้นจะมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลนับถึงปัจจุบันแต่ทุกหลักธรรมยังคงทันสมัยอยู่เสมอสามารถนำไปประยุกต์ ใช้เป็นเครื่องดำเนินชีวิตและแนวทาง ในการบริหารงานได้เป็นอย่างดี เพราะหลักธรรมดังกล่าว เป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้ ที่เรียกว่า “สัจธรรม” ปฏิบัติให้เห็นผลได้อย่างแท้จริง อยู่ที่เรานำหลักธรรมข้อใดมาใช้ให้เหมาะสมกับตัวเรามากที่สุด สำหรับนักบริหารก็มีหลักธรรมสำหรับยึดถือและปฏิบัติอย่างมากมาย พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมของผู้ใหญ่ (ผู้บังคับบัญชา) ที่ควรถือปฏิบัติเป็นนิตย มี 4 ประการ คือ 1) เมตตา ความรักใคร่ปรารถนาจะให้ผู้อื่นมีความสุข 2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์ 3) มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีสุข 4) อุเบกขา วางตนเป็นกลาง ไม่ดีใจ ไม่เสียใจ เมื่อผู้อื่นถึงวิบัติมีทุกข์ หากผู้บริหารสถานศึกษามีพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมประจำใจ ผู้บริหารสถานศึกษา

ท่านนั้นย่อมเป็นผู้บริหารอันประเสริฐ มีเมตตา กรุณาและปรารถนาดีต่อบุคลากร ปราศจาก
ความอิจฉาริษยาไม่เบียดเบียนบุคลากรให้ลำบากกายและใจ แต่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวก
สนับสนุนบุคลากร ให้ประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้า มีความเที่ยงธรรม สามารถ
ตัดสินใจใดๆ โดยใช้สติปัญญาพิจารณาอย่างยุติธรรม (เสาวนีย์ เปรมดิลกรัตน์, 2565, : 30)
นอกจากนี้ เกิดความศรัทธา ความเชื่อถือและเชื่อมั่น สร้างทัศนคติที่ดี สร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ
ใจ ความรักใคร่ ความสามัคคีแก่บุคลากรให้ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดหลักพรหมวิหาร 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2546) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้
ใน “พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม” ว่าพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่าง
ประเสริฐบริสุทธิ, ธรรมที่ต้องมีไว้ เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงจะชื่อว่าดำเนิน
ชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดย ชอบประกอบด้วย

1. เมตตา คือ ความรักหมายถึงรักที่มุ่งเพื่อปรารถนาดีปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุขผู้
บริหารควรมีความรัก ความปรารถนาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้คำแนะนำสั่งสอนอบรม
ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความประพฤติที่เหมาะสมและดีงามรวมถึงการใช้ผู้ใต้
บังคับบัญชาให้เหมาะสม (ถูก) กับวัยงาน และความถนัด

2. กรุณา คือ ความสงสารหมายถึงความปรารถนาดีปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ผู้บริหาร
ควรมีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้ความช่วยเหลือแบ่งปันน้ำใจหรือสงเคราะห์ทั้ง
ทางด้านวัตถุกำลังใจและกำลังใจรวมถึงการจัดสรรสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้
เหมาะสมกับความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. มุทิตา คือความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีหมายถึงความปรารถนาดีให้ผู้อื่นมีความสุขความ
เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไม่มีใจอิจฉาริษยาผู้บริหารควรสนับสนุนและแสดงออกถึงความยินดีเมื่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชา (รวมถึงครอบครัว) มีความสุข หรือมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงานและ
ชีวิตครอบครัวรวมถึงการเชิดชูด้วยรางวัลและแบ่งปันด้วยน้ำใจ

4. อุเบกขา คือ ความวางเฉยหมายถึงการวางใจเป็นกลางผู้บริหารควรมีความ
ปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์/มีความสุขในลักษณะที่ถูกต้องตาม
ทานองคลองธรรมด้วยความยุติธรรมไม่ลำเอียงหรืออคติต่อผู้ใดผู้หนึ่งเพราะรักไม่ชอบ (เกลียด)
เขลาและกลัว จากการศึกษาแนวคิดการบริหารงานบุคลากร และหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็น
หลักธรรมสำคัญของการบริหารงานบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งมีความแตกต่างกันในบริบทสถาน

ศึกษาแต่ละแห่งไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งของผู้บริหาร ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน แต่ก็มีข้อบ่งชี้ในการบริหารงาน บุคลากรที่สอดคล้องกันซึ่งบูรณาการเป็นการการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคล 5 ด้านได้แก่ การวางแผนกำลังบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร 4 การพัฒนาบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 การบำรุงรักษา บุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักพรหมวิหาร 4

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของ สุนทร สายคำและพระอธิการบุญช่วย โชติวิโส (2560); พระครูวินัยธรวรวิทย์ เตชธมโม (2565); สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2560); Halpin (1996) จะเห็นว่าการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลหรือกิจกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่จัดกิจกรรมทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานจัดการศึกษา ตามภาระหน้าที่และข้อบ่งชี้ในการจัดการศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึง การจัดการ ควบคุม ดูแล และอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพมากที่สุดและเพื่อให้การปฏิบัติงานนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษา กิจกรรมของกลุ่มบุคคล (ตั้งแต่สองคนขึ้นไป) ร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้กระบวนการและทรัพยากรที่เหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คำว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นศัพท์ทางวิชาการที่คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัทธิธรรมศาสตร์ได้บัญญัติขึ้นใช้โดยถอดความจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel Management” การบริหารด้านบุคลากรที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “การบริหารงานบุคคล” นี้ในภาษาอังกฤษ ก็มีการใช้กันหลายคำ เช่น Personnel Administration Personnel Management Labor Relations Industrial Relations และ Manpower Management เป็นต้น ในภาษาไทยก็มีใช้อยู่หลายคำเช่นเดียวกัน เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารบุคลากร การจัดการงานบุคคลและการบริหารงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้น การบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้ งานได้บรรลุตาม

วัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเอาไว้ว่ามีประสิทธิภาพ และมีการพัฒนาอยู่เสมอทั้งนี้ ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative Resource) คือ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และการจัดการ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2556) ซึ่งจุดที่สำคัญที่สุดของการบริหาร คือ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพแก่องค์การโดยรวม (อุทัย หิรัญโต, 2547)

การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2542) กล่าวว่า การบริหารโดยมีหลักธรรมพรหมวิหาร 4 จะเป็นการบริหารที่มีคุณธรรมดำเนินการปกครองด้วยความเป็นธรรม ทำให้สังคมมีสุข คุณธรรม 4 อย่างนี้ส่งเสริมการบริหารสนับสนุนการบริหารด้วยความเรียบร้อยสมประสงค์ ในการที่ผู้บริหารจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการประพฤติปฏิบัติด้วยเพื่อให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใสศรัทธาและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยดี ผู้บริหารถ้าปฏิบัติตนตามหลักของพรหมวิหาร 4 จะเป็นผู้ที่มีนิสัยอย่างนี้ คือ 1) เป็นคนใจกว้างขวาง เยือกเย็น ไม่เป็นพิษ เป็นภัยแก่ใคร 2) บุคลิกที่น่านิยมนับถือ เป็นที่พึ่งของสังคม 3) มีน้ำใจประเสริฐเปี่ยมด้วยมนุษยธรรม มองโลกในแง่ดี ทำให้มีชื่อเสียงดีเด่น ชีวิตผาสุกในทุกที่

ดังนั้น หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักพุทธธรรมที่จำเป็นและสำคัญสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้การทำงาน ขององค์การมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล จะส่งผลทำให้บุคลากรขาดขวัญกำลังใจ หรือส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา พอสรุปได้ ดังนี้

1.เมตตา คือ ความรักปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่เมตตาและคิดทำประโยชน์ แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) เมตตา คือ ภาวะของจิตใจที่มีเยื่อใยไมตรีจิต มิตรใจ คิดเกื้อกูลด้วยสุขประโยชน์ ปราศจากอาฆาตพยาบาท ซึ่งเคียดโกรธแค้น แสดงออกทางสีหน้า และ สายตาที่สงบแช่มชื่น มองดูด้วยสายตาสันติแสดงถึงใจที่เอิบอาบด้วยความปรารถนาดีให้มีความสุข ปราศจากความพยาบาทมุ่งร้ายที่เป็นภัยเวรทั้งปวง (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), 2544)

การปรับใช้เมตตาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในความเห็นของผู้เขียนสามารถนำไปปรับใช้ได้ ดังนี้

1.1 การแสดงความเอื้อเฟื้อและใส่ใจต่อบุคลากร

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความต้องการของครูและบุคลากร เช่น การสอบถามความเป็นไปของงาน การรับฟังปัญหา และการให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบอุปสรรค การกระทำเช่นนี้สร้างความไว้วางใจและทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

1.2 การสื่อสารเชิงบวกและให้กำลังใจ

การใช้คำพูดและท่าทีที่ให้กำลังใจ ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้างแรงจูงใจ เป็นการแสดงออกถึงเมตตาอย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารสามารถชมเชยการทำงานที่ดี ช่วยลดความเครียด และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

1.3 การจัดสรรงานอย่างเอื้ออาทร

ผู้บริหารควรพิจารณาความสามารถและศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนในการมอบหมายงานโดยหลีกเลี่ยงการมอบหมายงานที่เกินกำลัง หรือสร้างความกดดันมากเกินไป การจัดสรรงานอย่างรอบคอบและมีความเมตตาช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจ

ดังนั้น การปรับใช้เมตตาในการบริหารงานบุคคลช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กรรวมขององค์กร ทั้งในด้านคุณภาพครูและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การบริหารด้วยเมตตาจึงถือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลในศตวรรษที่ 21

2. กรุณา คือ ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุนด้วยความเต็มใจ เสมอในทำนองสุขก็สุขด้วยนั่นเอง (พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), 2541) กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ใส่ใจในอันที่จะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)

การปรับใช้กรุณาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในความเห็นผู้เขียนสามารถนำไปปรับใช้ได้ ดังนี้

2.1 การเข้าใจปัญหาและความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการรับฟังปัญหา และข้อจำกัดของบุคลากรอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านงาน ความกดดัน หรือความยากลำบาก ในชีวิตประจำวัน การแสดงความกรุณาด้วยการเข้าใจและไม่ตัดสินทันทีช่วยสร้างความไว้วางใจและความผูกพันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

2.2 การสนับสนุนและช่วยเหลือเชิงรุก ผู้บริหารสามารถจัดหาเครื่องมือหรือทรัพยากรที่จำเป็นแก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปัญหามือบุคลากรเผชิญความท้าทาย การช่วยเหลือเชิงรุกเช่นนี้ทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ให้ความอบอุ่นและเอื้ออาทร ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ สามารถแสดงความคิดเห็นโดยไม่ถูกตำหนิ และได้รับการยอมรับการสร้างวัฒนธรรมที่เน้นความกรุณาและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะช่วยลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในองค์กร

ดังนั้น การปรับใช้กรุณาในการบริหารงานบุคคลช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนบุคลากร ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาและความสุขของทุกคน การบริหารด้วยกรุณาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

3. มุทิตา หมายถึง ความขึ้นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อผู้อื่นได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ ดีมีสุขมีจิตใจผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ดำรงในปกติสุข พลอย ยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป (แก้ว ขิตตะขบ, 2547) มุทิตาจะทำให้ผู้บริหารส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2539)

การปรับใช้มุทิตาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในความเห็นของผู้เขียนสามารถนำไปปรับใช้ได้ ดังนี้

3.1 การชื่นชมความสำเร็จของบุคลากร

ผู้บริหารควรยินดีและชื่นชมเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดี ประสบความสำเร็จ หรือมีความก้าวหน้าในหน้าที่ เช่น การบรรจุเป้าหมายการสอน การพัฒนาทักษะใหม่ หรือการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การชื่นชมอย่างจริงใจช่วยสร้างแรงจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

3.2 การสร้างวัฒนธรรมการยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน โดยการแลกเปลี่ยนความชื่นชม การยกย่องความพยายาม และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน วัฒนธรรมเช่นนี้ช่วยลดการแข่งขันที่ไม่สร้างสรรค์ และสร้างความร่วมมือในทีม

3.3 การให้รางวัลและการยกย่องอย่างเหมาะสม

การมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณสำหรับผลงานที่โดดเด่นเป็นการ

แสดงออกถึงมุทิตาอย่างชัดเจน ผู้บริหารสามารถใช้วิธีการทั้งแบบเป็นทางการ เช่น ประกาศนียบัตรหรือรางวัลพิเศษ และแบบไม่เป็นทางการ เช่น คำชมเชยต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น การปรับใช้มุทิตาในการบริหารงานบุคคลช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจ ยกระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง บุคลากร การบริหารด้วยมุทิตาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการ พัฒนาทั้งบุคลากรและผู้เรียน ทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

4. อุเบกขา คือ การวางเฉย วางใจเป็นกลาง ไม่ยินดียินร้ายเมื่อสุขวิสัยจะแสดง เมตตา กรุณา มุทิตาได้โดยใช้ ปัญญาคิดไตร่ตรองเหตุและผลในสิ่งที่เกิดขึ้น กล่าวคือ มีจิตเรียบ ตรง เทียงธรรมคุณตราซึ่ง ไม่เอนเอียง ด้วยรักและซึ้ง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำ อันควรได้รับผลดีหรือผลชั่วสมควรแก่เหตุอันตน ประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตาม ธรรม รวมทั้งรู้จักการวางเฉยสงบใจมองดู และในเมื่อไม่มีกิจควร ทำเพราะเขารับผิดชอบตน ได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเองหรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรักรับผิดชอบของตน (สมเด็จพระพุทธาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถระ), 2548)

การปรับใช้อุเบกขาในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 การตัดสินใจอย่างเป็นกลางและยุติธรรม ผู้บริหารควรพิจารณาข้อเท็จจริง ข้อมูล และมุมมอง ของทุกฝ่ายก่อนตัดสินใจ โดยไม่ปล่อยให้ความชอบส่วนตัวหรืออคติมี อิทธิพล การตัดสินใจเช่นนี้ช่วยสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความเป็นผู้นำ

4.2 การประเมินผลการทำงานอย่างเสมอภาค การประเมินผลงานของบุคลากร ควรมีความโปร่งใสและเป็นมาตรฐานเดียวกันสำหรับทุกคน โดยเน้นที่ผลลัพธ์และความพยายาม แทนที่จะเน้นความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือความชอบส่วนตัว วิธีการนี้ช่วยลดความไม่พอใจและความ ขัดแย้งภายในองค์กร

4.3 การจัดการความขัดแย้งอย่างสมดุลเมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กร ผู้บริหาร ควรมีจิตใจมั่นคง รับฟังทุกฝ่ายด้วยความเป็นกลาง และหาทางออกที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน การใช้หลักอุเบกขาช่วยให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างราบรื่นและลดความตึงเครียด

ดังนั้น การปรับใช้อุเบกขาในการบริหารงานบุคคลช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารงานได้อย่างยุติธรรม เป็นกลาง และสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร การบริหาร ด้วยอุเบกขาจึงเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เสมอภาค โปร่งใส และเอื้อต่อการพัฒนา บุคลากรอย่างยั่งยืน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพผู้เรียน และความสำเร็จของสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21

จากแนวคิดและทฤษฎีพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลที่ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลพบว่าได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

นักวิชาการ การบริหาร งานบุคคล ของมหาวิทยาลัย	ณัฐธิดา ไตรภักดิ์ (2566)	นงนิจ วัฒนศิริ (2566)	จุฑามาศ ไชยกุล (2568)	สุภาพ และสิริธรรมศิริศิริ อินสมศรี (2566)	อำนาจ มณีอินธุพร สายดี และมะพรศุภโรจน์ฤทธิชัย โชติวิทย์ (2566)	ศุภิยา ศรีภพ.สิงห์ เก่งเก่งและพรศุภโรจน์ฤทธิชัย โชติวิทย์ (2568)	พรหมพาณกรวรรณ จันทศิลป์ (2567)	ปฐมนันท์ ค. นาคพ.พระครูวิจิตรคุณรังษีและพระครูจิตตธรรมสุนทร (2564)	นิตยา และพญ.วิภากรังค์ คำโง้งโสมรัง และกนกพร ศรีธรรมศรี (2568)	พชรธรรมภูมิ จมกรโต อิศวรวิทย์สินธมประไพและจุฑา วัฒน (2562)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่สังเคราะห์
1.การวางแผนจัดรายการจัดกิจกรรมในการวางแผนความต้องการและความเหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	8	80	✓
2.การสรรหาบุคคล กระบวนการในการคัดเลือกคนดีคนเก่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสม	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	7	70	✓
3.การพัฒนาบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	80	✓
4.การอำนวยการบุคลากร กระบวนการที่ทำให้บุคคลในองค์กรอยู่ร่วมกันได้ด้วยความเป็นระเบียบเรียบร้อย	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80	✓
5.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบซึ่งถูกพัฒนาขึ้นเพื่อประเมินค่าของบุคคลในด้านต่าง ๆ	✓		✓		✓			✓		✓	5	50	✓
6.การให้สวัสดิการ การดำเนินการโดยนายจ้างที่มีความหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีความเป็นอยู่ที่ดี พอสมควร มีความสุขทั้งกายและใจ	✓	✓		✓				✓			4	40	
7.การให้ทุนจากงาน การให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่	✓	✓									2	20	
8.การสร้างแรงจูงใจและการเสริมพลังบุคลากรเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน	✓	✓		✓			✓				4	40	
9.การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในองค์กร หมายถึง การเปิดช่องทางให้บุคลากรทุกระดับสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น		✓									1	10	
10.การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การกำหนดแนวทางการเติบโตในอาชีพของบุคลากร		✓								✓	2	20	
รวม	8	6	4	6	5	3	2	5	4	7			5

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาของ ศึกษานิเทศก์ ไตรเทวีเธียรกุล (2566), นงคริษฐ์ ดวงภักดี (2566), จารุกิตติ์ ใจบุญ (2568), สุรพล แฉล้มจิตรและธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี (2566), อำนวย มะโนมัย, สุนทร สายคำและและพระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส (2566), สุริยา เสรีภาพ, สัมฤทธิ์ กางเพ็งและพระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส (2561), พระมหาไกรวรรณ ชินทตติโย (2567), ปฐมภรณ์ คำภาพล, พระครูปริยัติคุณรังษีและพระครูสุจิตธรรมสุนทร (2564), นิตยา แสงวรุฑฒิลักษณ์ ตัวงโพนแรงและกษภัทร์ สงวนเครือ (2568), พระสุวรรณภูมิ ฆมนรโต (อินทร์รัมย์), สีน งามประโคนและอุทัย สติมัน (2562) สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล มี 10 ด้าน 1. การสรรหาบุคคล ได้แก่ การรับสมัคร และการคัดเลือก 2. การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การบรรจุแต่งตั้ง การจัดทำทะเบียนประวัติ การให้ทดลองปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการย้ายการโอน 3. การให้สวัสดิการ ได้แก่ การให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย มีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน การจัดการด้านสวัสดิการ การจัดทำระบบบำเหน็จ บำนาญ และการจ่ายค่าตอบแทน 4. การธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ การรักษาระเบียบวินัย กำหนด แนวทางที่ชัดเจน ที่จะบำรุงรักษา และแรงงานสัมพันธ์ 5. การให้พ้นจากงาน ได้แก่ การพิจารณาให้ ออกจากงานและการเกษียณอายุ 6. การวางแผนอัตรากำลังคน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินความสามารถ 8. การสร้างแรงจูงใจและการเสริมพลังบุคลากร 9. การสื่อสารและการมีส่วนร่วมในองค์กร 10. การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การกำหนดแนวทางการเติบโตในอาชีพของบุคลากร โดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากผลของการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่

- 1.การพัฒนาบุคลากร
- 2.การธำรงรักษาบุคลากร
- 3.การสรรหาบุคคล
- 4.การวางแผนอัตรากำลังคน
- 5.การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษายุคศตวรรษที่ 21 ไม่ได้จำกัดเพียงการมอบหมายงานหรือการควบคุมการทำงานของครูและบุคลากรเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา เสริมสร้างกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร แนวคิด พรหมวิหาร 4 จึงถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคล ได้แก่ เมตตา การใส่ใจ เอื้อเฟื้อ และให้กำลังใจบุคลากร, กรุณา การช่วยเหลือและสนับสนุนด้วยความเห็นอกเห็นใจ, มุทิตา การยินดีและชื่นชมในความสำเร็จของผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจและความร่วมมือ และ อุเบกขา การบริหารด้วยความยุติธรรม เสมอภาค และเป็นกลาง การนำหลักดังกล่าวมาใช้ช่วยให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น ลดความขัดแย้ง สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่องค์กรการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการผลการสังเคราะห์การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา : กุญแจสู่การบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพและยั่งยืน สามารถนำไปใช้ในพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 สรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โมเดลกุญแจ 5 ดอก : DRRPE Model

โมเดลกุญแจ 5 ดอก : DRRPE Model

กุญแจดอกที่ 1 Development : การพัฒนาบุคลากร – เปิดศักยภาพ

การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในยุคที่การศึกษาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบด้วย การอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การพัฒนาตามสมรรถนะเฉพาะด้าน รวมทั้งการสร้างระบบพี่เลี้ยงและชุมชนแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (PLC) เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือบุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีศักยภาพสูงขึ้น และมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเชื่อมโยงหลัก “เมตตา” คือการเอาใจใส่และดูแลการเติบโตของบุคลากรด้วยความหวังดี

กุญแจดอกที่ 2 Retention : การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร – เปิดความผูกพัน

การธำรงรักษามูลค่าบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างองค์กรที่มีเสถียรภาพ โดยมุ่งให้บุคลากรอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจ และมีความภักดี วิธีการประกอบด้วยการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพกาย-ใจ ผลลัพธ์คือบุคลากรเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร หลักธรรมที่สอดคล้องคือ “กรุณา” คือการช่วยเหลือ สนับสนุน และทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่าในองค์กร

กุญแจดอกที่ 3 Recruitment : การสรรหาบุคคล – เปิดโอกาส

การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นกระบวนการสำคัญในการเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กร วิธีการที่ดีต้องยึดหลักความโปร่งใส ยุติธรรม และตรงตามความต้องการของตำแหน่ง โดยเริ่มจากการวิเคราะห์งาน การกำหนดคุณสมบัติ การประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผย การคัดเลือกด้วยวิธีที่เหมาะสม เช่น การสอบสัมภาษณ์ การทดสอบสมรรถนะ และการพิจารณาประวัติผลงาน ผลลัพธ์คือองค์กรได้บุคลากรที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพ สอดคล้องกับหลัก “อุเบกขา” คือการดำเนินการด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติทุกประการ

กุญแจดอกที่ 4 Planning : การวางแผนอัตรากำลังคน – เปิดทิศทาง

การวางแผนอัตรากำลังคนเป็นกระบวนการจัดเตรียมบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับการกิจของสถานศึกษาในอนาคต โดยต้องอาศัยการวิเคราะห์ภาระงาน แนวโน้มจำนวนผู้เรียน แผนพัฒนาหลักสูตร และทิศทางการศึกษาในอนาคต การวางแผนประกอบด้วยการกำหนดความต้องการกำลังคนในระยะสั้น กลาง และยาว พร้อมทั้งการออกแบบการพัฒนาบุคลากรที่จะมารองรับตำแหน่งหลักๆ ผลลัพธ์คือองค์กรมีบุคลากรครบถ้วน ตรงตามความจำเป็น และสามารถดำเนินการกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลัก “อุเบกขา” ในการ

จัดสรรกำลังคนอย่างยุติธรรม

กฎเกณฑ์ที่ 5 Evaluation : การประเมินผลการปฏิบัติงาน – เปิดคุณภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ วิธีการต้องใช้เกณฑ์ที่มีความชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม พร้อมมีระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านเอกสาร ผลงานจริง และพฤติกรรมการทำงาน การประเมินที่มีคุณภาพจะสะท้อนจุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และช่วยกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรในอนาคต ผลลัพธ์คือองค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และบุคลากรได้รับการส่งเสริมตามศักยภาพ หลัก “มุชิตา” เชื่อมโยงกับการยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น และใช้ผลประเมินเพื่อสนับสนุนการเติบโตของบุคลากรแต่ละคน

สรุป

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรคือทรัพยากรหลักในการขับเคลื่อนพันธกิจทางการศึกษา หากได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม จะนำไปสู่คุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนที่สูงขึ้น การบริหารจึงไม่เพียงอาศัยหลักวิชาการหรือกฎหมายเท่านั้น แต่ควรมีรากฐานจากคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างความสมดุล ยั่งยืน และเป็นธรรม

การประยุกต์ใช้ พรหมวิหาร 4 เป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานบุคคล ช่วยให้ผู้บริหาร มี **เมตตา** ในการช่วยเหลือและสนับสนุน **มุชิตา** ในการยินดีต่อความสำเร็จ และอุเบกขาในการบริหารด้วยความยุติธรรม แนวทางนี้สะท้อนผ่านการดูแลเอาใจใส่ การสื่อสารเชิงบวก การสร้างสวัสดิการที่เหมาะสม การให้รางวัลและยกย่อง ตลอดจนการจัดการความขัดแย้งอย่างเข้าใจและเป็นกลาง ซึ่งล้วนช่วยลดความตึงเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร

นอกจากนี้ ยังสามารถสังเคราะห์เป็น 5 กระบวนการหลัก หรือ **DRRPE Model** ได้แก่ Development (การพัฒนา), Retention (การธำรงรักษา), Recruitment (การสรรหา), Planning (การวางแผนกำลังคน), และ Evaluation (การประเมินผล) โดยแต่ละกระบวนการเชื่อมโยงกับหลักพรหมวิหาร 4 อย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพและยั่งยืน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ บุคลากรมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน พัฒนาศักยภาพได้เต็มที่ ขณะที่องค์กรก็มีระบบที่โปร่งใส ยุติธรรม และบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจทางการศึกษา สุดท้ายการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วย

สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข โปร่งใส และนำไปสู่คุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักพรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างจริงจังเนื่องจากหลักธรรมนี้ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความยุติธรรม และบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพของบุคลากร

2. ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณธรรมควบคู่กับความสามารถด้านการจัดการ ผู้บริหารไม่ควรเน้นเพียงทักษะเชิงวิชาการหรือการจัดการเชิงธุรการเท่านั้น แต่ต้องมีภาวะผู้นำที่ต้องอยู่บนความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรมเป็นพื้นฐาน โดยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติต่อกันด้วยความเอื้ออาทร ยกย่องความสำเร็จของผู้อื่น และช่วยเหลือกันในยามลำบาก

4. กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารบุคคลที่ยึดหลักความโปร่งใสและยุติธรรม ทั้งในการสรรหา การวางแผนกำลังคน การประเมินผลงาน และการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจในการทำงาน

5. ควรเน้นการสร้างสมดุลระหว่างเป้าหมายองค์กรกับความต้องการของบุคลากร การบริหารงานบุคคลที่ดีไม่ควรเอียงไปทางใดทางหนึ่ง แต่ต้องรักษาความสมดุลเพื่อให้บุคลากรมีความสุขและองค์กรบรรลุเป้าหมายไปพร้อมกัน

บรรณานุกรม

- จารุกิตติ์ ใจบุญ. (2025). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *Journal of Philosophical Vision*, 30(1), 177–201.
- ณัฐนิชา ไตรเตียววิเทียนกุล. (2023). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร สถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- นงคริักษ์ ดวงภักดี, พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, และสุรสิทธิ์ ไกรสิน. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด. วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 12(1), 79–82.

นิตยา แสงวรุ, สุทธิลักษณ์ ดั่งโพนแรง, และกษัณฑ์ สงวนเครือ. (2568). การบริหารงานบุคคล
ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษา. วารสารวิชาการรัตนบุตย์, 7(1), 568–580.

ปฐมภรณ์ คำภาพล, พระครูปริยัติคุณรังษี, และพระครูสุจิตธรรมสุนทร. (2565). การบริหาร
บุคลากรทางการศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. *Journal of Philosophical Vision*, 30(1), 188–207.

พระมหาไกรวรรณ ชินทัตติโย. (2567). หลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
บริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาพระปริยัติ
ธรรมแผนกสามัญ เขต 12. วารสาร มจร พุทธศาสนปริทรรศน์, 8(2), 1–4.

พระสุวรรณภูมิ ธรรมโรต (อินทร์รัมย์), สีน งามประโคน, และอุทัย สติมัน. (2562). ระบบการ
บริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 6(6),
2934–2945.

อำนวย มะโนมัย, สุนทร สายคำ, และพระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส. (2566). การบริหารงาน
บุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 2(1), 12–21.

สุริยา เสรีภาพ, สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, และพระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส. (2568). การบริหารงาน
บุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 4(2), 177–
190.

สุรพล แฉล้มจิตร, และธีรภัทร ถิ่นแสนดี. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร
4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มหาสารคาม เขต 3. วารสารวิชาการรัตนบุตย์, 5(2), 405–408.

พรหมวิหาร 4: หัวใจการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรรัปชัน

The Four Brahmaviharas: Core Principles for School Administration in the Era of Digital Disruption

วศินี ทิพย์รองพล

Wasinee Tiprongpon

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Graduate Student, M.Ed. (Educational Administration), Songkhla Rajabhat University

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์

Saruthipong Bhuwatvaranon

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Lecturer, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

มูจลินทร์ ผลกล้า

Mudchalin Pholkla

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: wasineetiprongpon@gmail.com

Received: 2025-10-25 Revised: 2025-11-14 Accepted: 2025-11-21

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรรัปชัน โดยเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานและการเรียนรู้ที่สมดุลระหว่างเทคโนโลยีและคุณธรรม ในความท้าทายยุคดิจิทัลดิสรรัปชัน ซึ่งต้องเผชิญทั้งด้านเทคโนโลยี การจัดการทรัพยากรบุคคล และการธำรงรักษาคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร โดยมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในบริบทยุคดิจิทัลดิสรรัปชันเป็นแนวทางในการยกระดับการบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยและสร้างความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีและคุณค่าความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืนในอนาคต

โดยผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ คือ การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรรัption ซึ่งประกอบไปด้วย 5 แนวทาง คือ 1) การมีสมรรถนะดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง 3) การมีตัวชี้วัด/การประเมินที่เหมาะสม 4) การกำหนดนโยบาย 5) การนำความรู้ Ai/เทคโนโลยี จะส่งผลให้เกิด 1) ความรับผิดชอบ 2) การสร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ 3) คุณภาพการศึกษา 4) ความยั่งยืน อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรรัption ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องมือหรือเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจและความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติด้วยความจริงใจ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไทยไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต

คำสำคัญ: พรหมวิหาร 4, การบริหารสถานศึกษา, ดิจิทัลดิสรรัption

Abstract

This academic article aims to study the application of the Four Brahmaviharas—loving-kindness (Metta), compassion (Karuna), sympathetic joy (Mudita), and equanimity (Upekkha)—in educational administration during the digital disruption era. The focus is on creating a balanced working and learning environment that harmonizes technology with moral values in the face of digital-age challenges, including technological advancement, human resource management, and the preservation of ethics and morality within organizations.

The study emphasizes applying the Four Brahmaviharas within the context of digital disruption as a framework for enhancing school administration to align with contemporary changes, fostering a balance between technological development and human values—an essential key to achieving high-quality and sustainable education in the future. The author discovered new insights: the integration of the Four Brahmaviharas as a conceptual framework for educational administration in the digital disruption era, comprising five key approaches: 1) Developing digital competence, 2) Self-development, 3) Establishing appropriate indicators and evaluation systems, 4) Formulating effective policies, and 5) Integrating AI and technology into management. These approaches contribute to: 1)

responsibility, 2) inspiration and pride in achievement, 3) educational quality, and 4) sustainability. However, the success of applying the Four Brahmaviharas in educational administration during the digital disruption era does not depend solely on tools or technology, but rather on the mindset, sincerity, and commitment of administrators, teachers, and all personnel in their practices. Such genuine effort is essential for driving Thai education toward sustainability in the future.

Keywords: Brahmavihara 4, school administration, digital disruption

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วได้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของสังคม โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษา ยุคดิจิทัลดิสรัปชัน (Digital Disruption) ได้ทำให้การบริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น ความจำเป็นในการปรับใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้เรียน และความคาดหวังของผู้ปกครองที่หลากหลายยิ่งขึ้น ผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ต้องมีความรู้ด้านการจัดการเทคโนโลยี แต่ยังต้องมีหลักธรรมทางจริยธรรมในการบริหารที่สามารถนำพาองค์กรการศึกษาสู่ความมั่นคงและยั่งยืนในยุคเปลี่ยนผ่านนี้หนึ่งในหลักธรรมสำคัญของพุทธศาสนาที่สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ พรหมวิหารธรรม 4 เป็นหลักธรรมสำคัญสำหรับนักบริหาร ผู้ที่จะปกครองหรือบริหารคนจำเป็นต้องอาศัย “ธรรมของผู้ใหญ่” (พระอุทิศ สมมาภาณี, 2564) ซึ่งประกอบด้วย เมตตา (ความปรารถนาดี) กรุณา (ความสงสารและช่วยเหลือ) มุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) และอุเบกขา (วางใจเป็นกลางอย่างมีสติ) หลักธรรมเหล่านี้สามารถส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ความสัมพันธ์ในองค์กร และการตัดสินใจที่มีความยุติธรรมในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างสูง

จากการศึกษาของ น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์ (2567: 656) พบว่าผู้บริหารที่สามารถน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารสถานศึกษาจะมีทักษะในการบริหารแบบมีคุณธรรม ควบคู่กับการเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้สามารถนำพาองค์กรผ่านความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน พระครูใบฎีกาอิทธิพล กิตติพิโล (2567: 63) ระบุว่า การนำ AI และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ร่วมกับหลักพรหมวิหาร 4 ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาของผู้เรียนและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำทางการศึกษาที่สามารถนำหลักพรหมวิหาร 4 มา

ปฏิบัติได้ จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรและสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยแนวทางที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยและหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและความยั่งยืน เนื่องจากเทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนคุณค่าด้านความเมตตา ความเข้าใจ และคุณธรรมของผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ การน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้จึงช่วยยกระดับการบริหารและภาวะผู้นำทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายในยุคดิจิทัลได้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมไทยอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่โลกเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านสังคม เทคโนโลยี และค่านิยมของผู้เรียนและผู้ปกครอง การบริหารสถานศึกษาที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมไม่เพียงแต่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ยังส่งผลโดยตรงต่อความไว้วางใจ ความร่วมมือ และวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคงภายในโรงเรียน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา (น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์, 2567: 656)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรมจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างแรงบันดาลใจและวางแนวทางการบริหารที่มีความโปร่งใส ยุติธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและนโยบายการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การมีหลักธรรมเป็นกรอบในการตัดสินใจจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบและเป็นธรรมอันจะส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรภายในสถานศึกษา (พระครูใบฎีกาอิทธิพล กิตติพิโล, 2567: 54)

ในด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง การบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของเมตตาและความเข้าใจในบริบทของครูและนักเรียน จะช่วยให้เกิดการพัฒนารับรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับชั้นเรียนและระดับองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยลดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างยั่งยืน (ศิริวิมล เกิดสมบุญ และคณะ, 2568: 89)

คุณธรรมจริยธรรมยังมีบทบาทโดยตรงในการส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน เนื่องจากการบริหารที่มีจริยธรรมเป็นพื้นฐานจะส่งผลให้ครูสามารถทำหน้าที่เป็นแบบอย่างทาง

คุณธรรมแก่ผู้เรียนได้ดีขึ้น อีกทั้งยังช่วยให้การวางแผนจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นไปในทิศทางที่ส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างแท้จริง เช่น การบูรณาการหลักธรรมในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และการส่งเสริมจิตสาธารณะผ่านกิจกรรมของโรงเรียน (พระมหาสุริยา ปวโรโย, 2567: 190)

อีกทั้งในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่หลากหลาย จึงจำเป็นต้องแสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางคุณธรรมและเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรและผู้เรียน งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า การยึดจริยธรรมเป็นกรอบในการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจและปรับทัศนคติของบุคลากร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพงานและคุณภาพการศึกษาโดยรวม สอดคล้องกับผลการศึกษาของกิตติชัย เจริญสุข (2564) ที่ยืนยันว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมทั้งประสิทธิภาพการบริหารและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรการศึกษา

จากการวิเคราะห์ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา ผู้เขียนพบว่า คุณธรรมและจริยธรรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคง ผู้บริหารที่ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมจะสามารถเป็นผู้นำที่โปร่งใส ยุติธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม อันส่งผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ การมีหลักธรรมเป็นกรอบในการตัดสินใจยังช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่น ลดความขัดแย้ง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ครูสามารถเป็นแบบอย่างทางคุณธรรมแก่ผู้เรียน และนำไปสู่คุณภาพการศึกษาที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

พรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เน้นการดำเนินชีวิตและความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีเมตตาธรรม โดยประกอบด้วยหลัก 4 ประการ ได้แก่ เมตตา (ความรักและปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข), กรุณา (ความสงสารและช่วยเหลือผู้ที่ทุกข์ยาก), มุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ) และอุเบกขา (การวางใจเป็นกลางอย่างมีสติ) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

พระอุทิศ สมมาภาณี (2564) กล่าวว่า พรหมวิหารธรรม 4 เป็นหลักธรรมสำคัญสำหรับนักบริหาร ผู้ที่จะปกครองหรือบริหารคนจำเป็นต้องอาศัย “ธรรมของผู้ใหญ่” ซึ่งประกอบด้วย ความรัก ความสงสาร ความเอื้ออาทร และการทำใจเป็นกลาง อันเป็นคุณธรรมที่นักบริหารพึงมี เพราะการปกครองผู้คนจำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งพรหมวิหารธรรมทั้ง 4 ประการ ได้แก่

1. เมตตา คือ ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นมีความสุข ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความรักและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยการมองเห็นคุณค่าและข้อดีของบุคคล แม้พบข้อบกพร่องก็พร้อมให้อภัย แต่เมื่อพบจุดแข็งต้องจดจำและนำมาใช้ให้เหมาะสมกับการมอบหมายงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพของแต่ละคนอย่างเหมาะสม

2. กรุณา คือ ความเกื้อกูลต่อผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นักบริหารต้องไม่ทอดทิ้งหรือเพิกเฉย แต่คอยให้การช่วยเหลือเมื่อถึงคราวจำเป็น รวมทั้งสนับสนุนและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3. มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ นักบริหารควรแสดงความยินดีและสนับสนุนบุคลากรที่มีความก้าวหน้า ทั้งในหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว อีกทั้งควรส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ เพื่อดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาอย่างเต็มที่

4. อุเบกขา คือ การวางตนอย่างเป็นกลาง นักบริหารต้องไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใด ใช้สติปัญญาและความเที่ยงธรรมในการพิจารณาและตัดสินใจ โดยเฉพาะเมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน

ในงานวิจัยของ ศิริวิมล เกิดสมบุญและคณะ (2568: 89) ชี้ให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาโดยน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้อย่างจริงจัง สามารถช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กร และส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งยังช่วยเสริมสร้างศรัทธาของผู้ปกครองและชุมชนต่อโรงเรียน ในขณะเดียวกันยังเป็นการปลูกฝังคุณธรรมให้นักเรียนผ่านแบบอย่างของผู้บริหารและครูอีกด้วย

จากการวิเคราะห์พรหมวิหาร 4 ผู้เขียนพบว่า พรหมวิหาร 4 มิใช่เพียงหลักธรรมเชิงศาสนาเท่านั้น หากแต่เป็น “กรอบคิดทางการบริหาร” ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในยุคที่องค์กรการศึกษาจำเป็นต้องรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายใน การมีหลักธรรมที่ช่วยพัฒนาจิตใจของผู้นำองค์กรจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ด้วยความมั่นคง มีคุณภาพ และเป็นที่ยังของสังคมได้อย่างแท้จริง

ดิจิทัลดิสรัปชันและผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษา

ดิจิทัลดิสรัปชัน (Digital Disruption) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เข้ามามีบทบาทต่อวิถีชีวิต เศรษฐกิจ และระบบต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงระบบการศึกษา โดยเฉพาะในช่วงหลังโควิด-19 ที่ส่งผลให้โรงเรียนและสถาบันการศึกษาทุก

ระดับต้องเร่งปรับตัวจากระบบการจัดการศึกษาแบบเดิมไปสู่ระบบดิจิทัลอย่างกะทันหัน ส่งผลให้รูปแบบการเรียนรู้และบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและท้าทายต่อผู้บริหารสถานศึกษา (บุญเลี้ยง ทุมทอง และประทวน วันนิจ, 2564: 1)

ในระดับสถานศึกษาดิจิทัลดิสรรับชั้นส่งผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบ ด้านบวกคือการเปิดโอกาสให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนการสอนออนไลน์ การใช้ระบบ Learning Management System (LMS) และสื่อดิจิทัลแบบตอบสนองทันที ขณะที่ด้านลบคือความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งในแง่ความพร้อมของบุคลากร เทคโนโลยีพื้นฐาน และงบประมาณของโรงเรียน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ (Supising et al., 2021)

การศึกษาของ Thampanya และคณะ (2023) ระบุว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากผู้จัดการแบบดั้งเดิม ไปสู่ “ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัล” (Digital Transformational Leader) โดยต้องมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยี เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม และส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะทางดิจิทัลควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม เพื่อไม่ให้เทคโนโลยีมาแทนที่ความเป็นมนุษย์ในระบบการศึกษา

นอกจากนี้ กะรัต ทองใสพร และคณะ (2566: 266) ยังเสนอว่า Digital Disruption ส่งผลให้ผู้บริหารต้องมีความรู้ด้านการใช้ข้อมูล (Data-driven management) และการวางระบบสารสนเทศในองค์กร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในยุคใหม่อย่างแท้จริง โดยเฉพาะในประเด็นด้านการบริหารจัดการคุณภาพ การประเมินผล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และการสื่อสารแบบเรียลไทม์

แม้ว่าเทคโนโลยีจะเป็นสิ่งสำคัญ แต่การศึกษาของ Thiti Srimata (2019: 293) พบว่าบรรยากาศองค์กร (School Climate) และความสัมพันธ์ในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญไม่แพ้กัน โดยผู้นำที่สามารถบริหารแบบมีส่วนร่วมและเปิดกว้างด้านดิจิทัล จะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปรับตัวและพัฒนาไปพร้อมกับเทคโนโลยี ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรรับชั้นมีความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีและความเป็นมนุษย์

สรุปได้ว่า ในภาพรวมดิจิทัลดิสรรับชั้นไม่ได้เป็นเพียงภัยคุกคาม แต่ยังเป็นโอกาสในการปรับโครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง หากผู้บริหารสามารถนำหลักการบริหารเชิงคุณธรรมผสมกับภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ก็จะสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสและยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลดิสรพ์ ชั้น

จากแนวคิดและทฤษฎีการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา
ยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น พบว่าได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ ดังต่อไปนี้

การประยุกต์ใช้ งานวิจัย/แหล่งที่มา	นันทพร ทองเชื้อ, มิตรานี พุ่มกล่อม และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2565)	พระมหากรศักดิ์ ปญญาวุฑฒิ. (2566)	นรินทร์ ไวยมณู และ รพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ. (2563)	ภาณุพงศ์ อุณชาติ และ จุฬารพรณกรณ์ ธนะแพทย์. (2564)	ฉลอม ศิริเพ็ง. (2567)	อนวัตน ทวีฤทธิ์, พระครูสุภาภักโกศล และ ชูชัย ประดับสุข. (2567)	ณัฐธณิชา ไตรเทวีเกียรติ. (2566)	เพชรสิฟ้า พิรมั่นปัญญา. (2567)	Alma Harris and Michelle Jones. (2023)	Timothy Donald Folger. (2025)	ความถี่
เมตตา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
กรุณา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
มุทิตา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
อุเบกขา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
การมีสมรรถนะ ดิจิทัล	-	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	6
ภาวะผู้นำ เมตตา	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	3
การพัฒนา ตนเอง	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
การมีตัวชี้วัด/ การประเมิน ที่เหมาะสม	✓	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
การกำหนด นโยบาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
การนำความรู้ Ai/เทคโนโลยี มาใช้	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

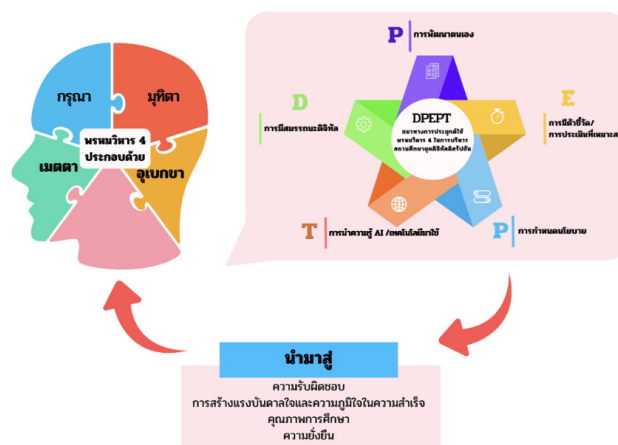
ตารางที่ 1 ตารางการสังเคราะห์

จากตารางที่ 1 ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรต้น ตัวแปรตามและบริบท
จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่าแนวทางการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4
ในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย
หลักพรหมวิหาร ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ร่วมกับองค์ประกอบต่างๆ ดังนี้

1. การมีสมรรถนะดิจิทัล
2. การพัฒนาตนเอง
3. การมีตัวชี้วัด/การประเมิน ที่เหมาะสม
4. การกำหนดนโยบาย
5. การนำความรู้ Ai/เทคโนโลยี มาใช้

ข้อค้นพบหรือองค์ความรู้

ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของแนวทางการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลดิสรปชั้น ประกอบด้วย 1) การมีสมรรถนะดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง 3) การมีตัวชี้วัด/การประเมิน ที่เหมาะสม 4) การกำหนดนโยบาย 5) การนำความรู้ Ai/เทคโนโลยี มาใช้ โดยสรุปเป็นรูปแบบ (Model) การพัฒนาภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โมเดล DPEPT แนวทางการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร 4
ในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลดิสรปชั้น

โมเดลการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้จัดสร้างขึ้นตามหลักพรหมวิหาร 4 แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการคุณธรรมเข้ากับสมรรถนะด้านดิจิทัล โดยมีแกนกลาง คือ พรหมวิหาร 4 ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างภาวะผู้นำ เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงอันซับซ้อนในยุคดิจิทัลได้

1. การมีสมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency)

พรหมวิหาร 4 โดยเฉพาะเมตตา และกรุณา ช่วยให้ผู้บริหารเปิดใจกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และพร้อมสนับสนุนบุคลากรให้พัฒนาทักษะดิจิทัล (เพชรสีฟ้า ไพรัตน์ปัญญา, 2567) และการพัฒนานี้ควรเชื่อมโยงกับการปลูกฝังคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีเป็นไปด้วยความรับผิดชอบและคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ (Supising et al., 2564)

2. การพัฒนาตนเอง/ฝึกอบรมบุคลากร (Professional Development)

การพัฒนาครูและบุคลากร คือ หัวใจของการสร้าง มูทิตา (การยินดีเมื่อผู้อื่นเจริญก้าวหน้า) การใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหาร (พระมหาทักษักดิ์ ปญญาวุฑโฒ, 2566: 114) ทำให้การอบรมบุคลากรไม่ใช่เพียงการเพิ่มทักษะ แต่เป็นการสร้างแรงบันดาลใจและความภูมิใจในความสำเร็จของกันและกัน (ณัฐธินา ไตรเทวีเกียรติกุล, 2566: 53)

3. การมีตัวชี้วัด/การประเมินที่เหมาะสม (Evaluation Indicators)

การประเมินผลตามหลักพรหมวิหาร 4 สะท้อนทั้ง เมตตาและอุเบกขา คือ มีความปรารถนาดีต่อการพัฒนา แต่ก็ต้องใช้ความเที่ยงธรรมในการวัดผลงานของ นันทพร ทองเชื้อ, มิตรภาณี พุ่มกล่อม, และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2565: 100) กล่าวถึง การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและคุณภาพการบริหาร ทั้งยังสะท้อนให้เห็นว่า พรหมวิหาร 4 ช่วยให้การประเมินไม่ใช่วิธีการจับผิด แต่เป็นการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ

4. การกำหนดนโยบาย/วัฒนธรรมองค์กร (Policy & Culture)

ภาณุพงศ์ อุณาตติ (2564: 227) ยืนยันว่า พรหมวิหาร 4 สามารถวางเป็นฐานของนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรได้ โดยเฉพาะเมตตาและกรุณา ที่สร้างบรรยากาศแห่งการดูแลเอาใจใส่ ขณะที่ อุเบกขา ทำให้เกิดความเที่ยงธรรมในเชิงนโยบายและการตัดสินใจ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักนี้ ช่วยเพิ่มความไว้วางใจ ความร่วมมือ และทำให้สถานศึกษามีความยั่งยืนและการบริหารด้วยความเป็นกลาง (อุเบกขา) เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพสูงสุด (ขจรศักดิ์ พันธุ์สง่า, 2566)

5. การนำความรู้ AI/เทคโนโลยีมาใช้ (Technology Integration)

เพชรสีฟ้า ไพรัตน์ปัญญา (2567) ชี้ถึงความสำคัญของการผสมผสานเทคโนโลยีและ AI ในการจัดการศึกษา การใช้พรหมวิหาร 4 โดยเฉพาะ อุเบกขา ช่วยให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีอย่างรอบคอบ ไม่ตกไปสู่การเลือกปฏิบัติ และใช้เพื่อสนับสนุนความเสมอภาคในสถานศึกษา

สรุป

พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มิได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงศาสนา แต่สามารถประยุกต์ใช้เป็นแนวคิดร่วมสมัยในการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี โดยมีประสิทธิภาพ โดยช่วยสร้างสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการคงไว้ซึ่งคุณค่าความเป็นมนุษย์ การน้อมนำหลักธรรมเหล่านี้ปฏิบัติร่วมกับแนวทางการบริหารงานในสถานศึกษา 5 แนวทาง คือ 1) การมีสมรรถนะดิจิทัล 2) การพัฒนาตนเอง 3) การมีตัวชี้วัด/การประเมิน ที่เหมาะสม 4) การกำหนดนโยบาย 5) การนำความรู้ Ai/เทคโนโลยี โดยจะสามารถก่อให้เกิด 1) ความรับผิดชอบ 2) การสร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในความสำเร็จ 3) คุณภาพการศึกษา 4) ความยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม การนำไปใช้ให้เกิดผลจริงจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจลึกซึ้ง การวางแผนที่รอบคอบ การสนับสนุนจากบุคลากรทุกระดับ และการพัฒนาทักษะที่เหมาะสม ในบริบทของประเทศไทย การประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 ไม่เพียงช่วยแก้ปัญหาการศึกษา แต่ยังสะท้อนภูมิปัญญาไทยที่สอดคล้องกับยุคสมัยและสร้างอัตลักษณ์การศึกษาที่โดดเด่น

ท้ายที่สุด ความสำเร็จของการใช้พรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเครื่องมือหรือเทคโนโลยี แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจและความมุ่งมั่นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติด้วยความจริงใจ เพื่อขับเคลื่อนการศึกษาไทยไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการนำพรหมวิหาร 4 ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถประเมินและพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร การตัดสินใจเชิงคุณธรรม และการบริหารจัดการความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างมีสติและสมดุล โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือเสริมประสิทธิภาพ

2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการอบรมหรือร่วมกิจกรรมพัฒนาเชิงจริยธรรม โดยประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับการบริหารในยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี เพื่อสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรม เข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง และสามารถบริหารจัดการบุคลากรด้วยใจที่เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมดิจิทัล

3. ควรส่งเสริมการวิจัยหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่บูรณาการพรหมวิหาร 4 กับสมรรถนะผู้บริหารยุคดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนทั้งในมิติของเทคโนโลยีและคุณธรรม

บรรณานุกรม

- กะรัต ทองใสพร, กิติมา ศรีขำ, เขมรัตน์ บุญสุข, & มั่นทนา วัฒนอมศักดิ์. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการพัฒนาพระวิทยากร*, 6(2), 266.
- กิตติชัย เจริญสุข. (2564). การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 18(2), 156–172.
- ขจรศักดิ์ พันธุ์สง่า. (2566). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 14(2), 125–137.
- ฉลอง ศิริเพ็ง. (2567). การบริหารงานบุคคลเชิงกลยุทธ์ในยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสารการบริหารการศึกษาและมนุษยศาสตร์*, 6(2), 44–59.
- ณัฐธินิชา ไตรเทวีเจียรกุล. (2566). การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นวรรตน์ ไชยมภู, & รพีพรรณ สุวรรณณัฐโชติ. (2563). วิถีครองคน: พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 17(1), 88–104.
- นันทพร ทองเชื้อ, มิตภาณี พุ่มกล่อม, & พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2565). การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิชาการราชภัฏกาฬสินธุ์*, 12(2), 90–102.
- เพชรสีฟ้า พิรนนทปัญญา. (2567). การพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4 (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- น้ำอ้อย สุนทรพฤกษ์. (2567). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพุทธธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชัน. *วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์*, 5(2), 656.
- บุญเลี้ยง ทุมทอง, & ประทวน วันนิจ. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชัน. *วารสารวิทยาการจัดการทัศนมิติ*, 18(3), 1.
- พระครูใบฎีกาอิทธิพล กิตติพล. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค AI ตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี*, 2(3), 53–65.
- พระมหารักศักดิ์ ปญญาวุฑโฒ. (2566). แนวทางการส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรม*, 10(1), 114.

- พระมหาสุริยา ปวรชโย. (2567). การเสริมสร้างพฤติกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในจังหวัดอุทัยธานี. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม*, 9(2), 190.
- พระอุทิศ สมมาภาณี. (2564). การใช้หลักพุทธวิธีในการบริหารการศึกษา. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(1), 183–196.
- ภาณุพงศ์ อุณาตติ, & จุฬาพรรณภรณ์ ธนะแพทย์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 9(2), 227.
- ศิริวิมล เกิดสมบูรณ์, สุรรัตน์ แสงพรเลิศ, สาธิต ทรัพย์รวงทอง, & กัลยาภรณ์ เจริญพร. (2568). การบริหารจัดการสถานศึกษายุคดิจิทัลรูปแบบใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารการบริหารการศึกษาและนวัตกรรมการศึกษา*, 5(1), 89.
- อนวัตร ตรีฤทธิ, พระครูสาธุกิจโกศล, & ชูชัย ประดับสุข. (2567). แนวทางการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในยุคดิจิทัลตามหลักพรหมวิหาร 4. *วารสารมหาจุฬานาคราช*, 18(1), 267–278.
- Alma Harris, & Michelle Jones. (2023). Compassionate leadership in education. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(5), 795–809.
- Jiraporn Supising, Puthaprasert, C., Musikanon, C., Pongkaew, P., & Kosanpipat, S. (2021). School management paradigm in digital disruption era. *Interdisciplinary Research Review*, 16(2), 19–25.
- Srimata, S., Noppharat, K., & Maneechote, R. (2019). School climate, work engagement, and school effectiveness in the digital age. *Asian Administration and Management Review*, 1(2), 293.
- Tharnpanya, S., Saengphet, P., & Chantharasena, S. (2023). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล. *Asian Journal of Education and Training*, 9(2), 134–141.
- Timothy Donald Folger. (2025). Measuring compassionate leadership in education: A validation study. *International Journal of Leadership in Education*.

การน้อมนำสังคหวัตถุ 4 สู่การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

Applying the Four Bases of Social Harmony for Effective School Administration

กรรณิการ์ จันทรังค

Kannika Jankong

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Graduate Student, M.Ed. (Educational Administration), Songkhla Rajabhat University

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์

Saruthipong Bhuwatvaranon

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Lecturer, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

มูจลินทร์ ผลกล้า

Mudchalin Pholkla

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: kannika.jankong@gmail.com

Received: 2025-10-25 Revised: 2025-11-14 Accepted: 2025-11-21

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวทางการประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน (การให้) ปิยวาจา (วาจาสุภาพ) อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และสมานัตตตา (ความเสมอภาค) ในการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสามัคคีภายในองค์กร ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ 4 ช่วยเพิ่มความพึงพอใจของครูและบุคลากร พัฒนาการสื่อสาร ลดความขัดแย้ง และเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การวางแผนและตัดสินใจ ส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีความคล่องตัว โปร่งใส และยั่งยืน ทั้งนี้แนวทางการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน ล้วนเป็นกลไกสำคัญที่เกื้อกูลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21 อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการบริหาร

การศึกษาอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถนับเป็น “นวัตกรรมทางการบริหารเชิงคุณธรรม” ที่ผสานหลักจริยธรรมทางศาสนาเข้ากับแนวคิดการบริหารยุคใหม่อย่างสอดคล้องและยั่งยืน โดยเน้นการให้และแบ่งปัน (ทาน) การสื่อสารด้วยเมตตา (ปิยวาจา) การช่วยเหลือเกื้อกูล (อถถจริยา) และความเสมอภาคสามัคคี (สมานัตตตา) ซึ่งช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความโปร่งใส และบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีคุณภาพ มั่นคง และยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การบริหารบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการบริการนักเรียนและชุมชน

คำสำคัญ: สังคหวัตถุ 4, การบริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพ

Abstract

This academic article aims to explain the application of the Four Sangahavatthu Principles for example Dana (generosity), Piyavaca (kind speech), Atthacariya (beneficial conduct), and Samanattata (impartiality). In educational administration, emphasizing collaboration, trust, and unity within the organization. The findings and related studies reveal that applying these principles enhances teachers' and staff satisfaction, improves communication, reduces conflicts, and promotes participatory decision -making. Consequently, school management becomes more flexible, transparent, and sustainable.

Furthermore, activities such as professional development, participatory meetings, and community networking are key mechanisms supporting quality improvement and sustainable educational development in the 21st century. The study concludes that the Sangahavatthu 4 can be regarded as a “Moral-Based Administrative Innovation” integrating religious ethics with modern management concepts to strengthen cooperation, transparency, and organizational well-being across five key components: educational administration, learning management, personnel management, organizational culture development, and student and community services.

Keywords : Sangahavatthu 4, Educational Administration, Effectiveness

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน สังคมไทยให้ความสำคัญกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากคาดหวังให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและโปร่งใสในการปฏิบัติงาน การจัดการศึกษาต้องเผชิญความเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้ผู้บริหารต้องปรับตัวและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และพัฒนาองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562)

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงาน ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ เสริมขวัญและกำลังใจ ลดความขัดแย้ง และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา ช่วยยึดเหนี่ยวใจ ส่งเสริมความสามัคคี และสร้างความไว้วางใจแก่บุคลากร (พระอริการสูวิส อธิวิโส และคณะ, 2565: 46; วรินทร์ธรา ภัคธัมพาพันธ์ และคณะ, 2567: 1206–1209) นอกจากนี้ หลักสังคหวัตถุ 4 ยังเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยเสริมสร้างความสมานฉันท์ ความเข้าใจ และความร่วมมือภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผลวิจัยพบว่า การน้อมนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ปรับปรุงการสื่อสาร ลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือ พร้อมเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ทำให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ (จตุพร ศรีลานคร และคณะ, 2563)

ในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานคุณภาพ พร้อมสร้างบรรยากาศที่บุคลากรทุกคนรู้สึกมีคุณค่า และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี (กุลจิรา รักษานคร, 2563: 329) การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นกรอบศีลธรรมและเครื่องมือทางบริหารที่ช่วยสร้างความไว้วางใจ ความผูกพัน และความร่วมมือในทุกระดับขององค์กร (พระอริการสูวิส อธิวิโส และคณะ, 2565: 37) การดำเนินการดังกล่าวส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเกื้อกูล สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน และยกระดับคุณภาพผู้เรียนควบคู่กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา การบริหารยุคใหม่จึงต้องสร้างแรงจูงใจ เสริมขวัญ ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู บุคลากร และผู้ปกครอง (พระธรรมปิฎก, 2546) เพื่อให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและยั่งยืน

จากการศึกษาบทความที่เกี่ยวข้องพบว่า การน้อมนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาช่วยยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร พร้อมสร้างความเชื่อมั่น ความสามัคคี และการมีส่วนร่วมของครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนรอบข้าง (ประทีปชาติเสนา และคณะ, 2567: 3; สุรินทร์ แก้วบุตรดี, 2566: 51) แนวทางส่งเสริม

การประยุกต์ใช้ประกอบด้วย การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและหน่วยงานภายนอก รวมถึงพัฒนาระบบสื่อสารที่โปร่งใสและเป็นมิตร (วรินทร์ธรา และคณะ, 2567) การดำเนินการดังกล่าวช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความเข้าใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนการเกื้อกูล และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน (สุภรัฐ หมั่นธรรม และคณะ, 2567: 173–174)

จากเหตุผลดังกล่าว การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรมุ่งเน้นการสร้างควมยั่งยืนในระบบการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในยุคปัจจุบัน และตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารที่เข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้หลักสังคหัตถ์ 4 ได้อย่างเหมาะสมจะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมั่นคงและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความเสมอภาค จะกลายเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ไม่เพียงมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน เพื่อสร้างสังคมที่สงบสุข มั่นคง และยั่งยืนในอนาคต

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

สังคหัตถ์ 4

ความหมาย และความสำคัญของสังคหัตถ์ 4

พระอธิการสุวิธ อีรวโร (จันครา) และคณะ (2565) ได้ให้ความหมายของคำว่า สังคหัตถ์ 4 คือ หลักธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของทุกคนในองค์กรให้เกิดความรัก สามัคคีพร้อมใจกันปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้งานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

สารินงค์ ภูมิรักษ์ (2567) ได้ให้ความหมายของคำว่า สังคหัตถ์ 4 คือ หลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน ผูกใจคน และประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมให้คนเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นหลักธรรมในการสงเคราะห์ผู้อื่น ทำให้บรรยากาศในการทำงานดี ทำให้สังคมเป็นสุข หากผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการและงานด้านอื่น ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เป้าหมายที่วางไว้ประสบผลสำเร็จ บุคลากรด้านการศึกษา เช่น ครู นักเรียน รวมทั้งผู้บริหารใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

รัตนา นิรมัย (2567) ได้กล่าวถึงความหมายที่วิรัตน์ รอดสุข ได้ให้ความหมาย

ของคำว่า สังคหวัตถุ 4 คือ เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งใช้ในการสงเคราะห์ผู้อื่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและความสามัคคีในสังคม โดยมีหลักสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน หมายถึง การให้ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในด้านทรัพย์สิน สิ่งของ กำลังกาย วาจา และปัญญา โดยมีจิตใจที่มุ่งประโยชน์ต่อผู้อื่น และช่วยให้พ้นจากอุปสรรคต่าง ๆ
2. ปิยวาจา หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ อ่อนโยน และมีสติในการสื่อสาร เพื่อไม่ให้เกิดความขุ่นเคืองหรือทำร้ายจิตใจผู้อื่น
3. อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และส่วนรวม เช่น การทำประโยชน์แก่สถานศึกษา หน่วยงาน หรือสังคม โดยหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นโทษ และประพฤติด้วยกาย วาจา ใจอย่างเหมาะสม
4. สมานัตตตา หมายถึง การวางตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีความเท่าเทียม ทั้งต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการรักษาระเบียบวินัย และกฎหมายของสังคมอย่างเคร่งครัด

จากความหมายของสังคหวัตถุ 4 ตามที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึง หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจ และประสานความสามัคคีในหมู่ชน ประกอบด้วยการให้ (ทาน) การใช้วาจาสุภาพอ่อนหวาน (ปิยวาจา) การประพฤติประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคม (อัตถจริยา) และการวางตนเสมอต้นเสมอปลายเหมาะสมกับบุคคล และสถานการณ์ (สมานัตตตา) ซึ่งหากนำมาปรับใช้ในองค์กร หรือสถานศึกษาจะช่วยให้เกิดความร่วมมือ ความรัก ความปรองดอง และทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยความสุข

ประโยชน์ของสังคหวัตถุ 4

วราภรณ์ บุตรนำชัย (2559) ได้กล่าวถึงของคำว่า ประโยชน์ของสังคหวัตถุ 4 คือ เป็นหลักธรรมที่ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในสังคมให้เกิดความรัก ความสามัคคี และไม่ตรีจิตต่อกัน เปรียบเสมือนเครื่องนำพามนุษย์ไปสู่ความสุขและความเจริญ เนื่องจากสังคมมีความแตกต่างหลากหลาย การยึดถือหลักธรรมนี้จึงช่วยให้ผู้คนมีความผูกพัน เกื้อกูลกัน และทำให้สังคมดำรงอยู่อย่างสงบสุขและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ทาน การให้และเสียสละโดยไม่ตระหนี่ ทำให้เกิดจิตสำนึกแห่งการแบ่งปัน และลดความเห็นแก่ตัว
2. ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะ อ่อนโยน และจริงใจ ช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเอื้อต่อความสำเร็จในการทำงาน
3. อัตถจริยา การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ด้วยความถูกต้องทั้งกาย และ

ใจ ก่อให้เกิดความไว้วางใจ และความนิยมจากผู้อื่น

4. สมานัตตตา การมีความประพฤติสม่ำเสมอและมีวินัย ช่วยให้จิตใจมั่นคง ทำให้สังคมมีความเชื่อถือ และเกิดความมั่นคงยั่งยืน

จากประโยชน์ของสังคหวัตถุ 4 ตามที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประโยชน์ของสังคหวัตถุ 4 ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจคนในสังคมให้เกิดความรัก ความสามัคคี และไม่ตรีจิตต่อกัน ช่วยให้บุคคลรู้จัก การให้ และเสียสละ (ทาน) พุดจาสุภาพสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (ปิยวาจา) ประพฤติสิ่งที่ประโยชน์แก่ส่วนรวม (อรรถจริยา) และวางตนเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) ซึ่งจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างสงบ เกิดความไว้วางใจ และ ทำให้สังคมพัฒนาก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืน

การบริหารสถานศึกษา

เป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาหรือให้บริการทาง การศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาท และอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ที่องค์กรได้กำหนดไว้ และสามารถบริการทางการศึกษาแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สารินงค์ ภูมิรักษ์ (2567) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารงานภายในองค์กรหรือการบริหารงานภายในสถานศึกษา มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้จัดการ ดูแล ควบคุมการทำงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างเรียบร้อย

วรินทร์ธรา ภัคธัมพาพันธ์ และคณะ (2567) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนา และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารอย่างเหมาะสม เป็นการประยุกต์แนวคิด และทฤษฎีทางการบริหารเพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผ่านความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดผลทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

อรุณลักษณ์ วรินทร์พันธุ์ (2565) ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในสถานศึกษาร่วมมือกันดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนา ครู นักเรียน และบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมอย่างเหมาะสม ผู้บริหารใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวางแผน ควบคุม และอำนวยความสะดวกให้การทำงาน

เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษา เยาวชน ชุมชน และสังคมได้รับประโยชน์สูงสุดตรงตามความต้องการของสังคม

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาตามที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการ และดำเนินกิจกรรมภายในสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารเป็นผู้วางแผน ควบคุม ดูแล และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมกันทำงานอย่างเป็นระบบ ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาครู นักเรียน และบุคลากรให้มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการ คุณลักษณะ และคุณธรรม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา และตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

ความหมายของประสิทธิภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยองค์กรสามารถสร้างระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดการสะสมทรัพยากร และความมั่งคั่งไว้ภายใน เพื่อใช้ในการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถรองรับสถานการณ์วิกฤตจากภายนอกได้อย่างเหมาะสม

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ คือ การวัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากร เช่น เงิน เวลา และแรงงานอย่างคุ้มค่า เป็นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และการมีส่วนร่วมในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ โดยใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด

ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายของงานด้วยการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด โดยเน้นการใช้วิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและลดความสิ้นเปลือง เป้าหมายสูงสุดคือ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ซึ่งหมายถึงการบรรลุผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากผลดำเนินงานตรงตามเป้าหมายย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูง แต่หากไม่บรรลุย่อมสะท้อนถึงประสิทธิภาพที่ต่ำลง

จากความหมายของประสิทธิภาพตามที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากร เช่น เวลา แรงงาน และงบประมาณให้น้อยที่สุด แต่ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพและปริมาณตามที่ต้องการเป็นการทำงานอย่างมีระบบ มีการร่วมมือภายในองค์กรเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ ความมั่นคง และความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจาก

ปัจจัยภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพทำงาน

พริญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด แต่ได้ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ถือเป็นการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จสูงสุดขององค์กร ทั้งนี้การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถพิจารณาได้จากแนวคิดหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Optimization) หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการจัดหาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดคุณค่าสูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2. แนวคิดด้านระบบการวิเคราะห์เป้าหมาย มุ่งเน้นการดำเนินงานในลักษณะของระบบ ซึ่งตระหนักว่าเป้าหมายขององค์กรอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานการณ์

3. แนวคิดด้านพฤติกรรม ให้ความสำคัญกับบทบาทและพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยยอมรับว่าการบรรลุเป้าหมายขององค์กรจำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมที่เหมาะสมของบุคลากร

อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา และคณะ (2567) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานว่า ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผน การจัดระบบ การวิเคราะห์ที่เป็นขั้นตอน และความร่วมมือจากทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

จากความหมายของประสิทธิภาพที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรหรือหน่วยงานในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ควบคู่ไปกับการวางแผน การจัดระบบ และการวิเคราะห์อย่างมีขั้นตอน อีกทั้งยังต้องอาศัยความร่วมมือ และความรับผิดชอบร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร การทำงานที่มีประสิทธิภาพจึงไม่เพียง แต่เน้นผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรที่นำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย

การบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4

สุรินทร์ แก้วบุตรดี (2566) ได้อธิบายว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ โดยยึดหลัก ทาน คือ การให้และแบ่งปันด้วยน้ำใจ, ปิยวาจา คือ การพูดจาไพเราะและสร้างกำลังใจ, อตถจริยา คือ การลงมือทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น และ สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนอย่างเสมอภาคและร่วมมือกันอย่างสามัคคี หลักธรรมเหล่านี้ส่งเสริมให้การบริหารงานทุกด้านดำเนินไปอย่างราบรื่นและเกิดผลสูงสุด

การบริหารสถานศึกษาตามหลัก สังคหวัตถุ 4 มุ่งเน้นให้ผู้บริหารปฏิบัติตามหลัก ทาน คือ การให้และเสียสละเพื่อสนับสนุนงานอย่างมีประสิทธิภาพ, ปิยวาจา คือ การพูดจาสุภาพ สร้างความร่วมมือและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน, อตถจริยา คือ การกระทำที่เกิดประโยชน์แก่ตนและผู้อื่นด้วยความมีวินัยและเอื้อเฟื้อ และ สมานัตตตา คือ การปฏิบัติตนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม และร่วมมือกันอย่างสามัคคีเพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างราบรื่น

นอกจากนี้ รัตนา นิรมัย (2567) ได้ศึกษาผลการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาที่น่าหลัก สังคหวัตถุ 4 มาใช้มีประสิทธิภาพในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตร โรงเรียนควรแต่งตั้งคณะทำงานตามความสามารถและประสบการณ์ของครู พร้อมส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อให้การเรียนการสอนสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และยกระดับคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

วรารณ บุนทรนำชัย (2566) อธิบายถึงการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ว่า เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และยึดเหนี่ยวจิตใจทั้งผู้ที่ยังไม่เคยใกล้ชิด และผู้ที่เคยใกล้ชิดอยู่แล้วให้เกิดความผูกพันแน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านทาน เป็น การให้และเสียสละทั้งสิ่งของ ความรู้ และคำแนะนำ รวมถึงการให้อภัยแก่ผู้อื่น การให้ทานมี 3 รูปแบบ ได้แก่ อามิสทาน (สิ่งของ) วิทยาทาน/ธรรมทาน (ความรู้และคำแนะนำ) และอภัยทาน (การให้อภัย) การให้ทานช่วยลดความเห็นแก่ตัว ชำระจิตใจ ยกระดับจิตใจ และสร้างความผูกพันกับผู้อื่น

2. การนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปิยวาจา เป็นการใช้ถ้อยคำสุภาพ อ่อนหวาน และจริงใจ ผู้บริหารควรผูกใจคนด้วยคำพูดที่สร้างความรัก ความเมตตา และความสามัคคี เช่น คำชมเชยหรือให้กำลังใจ พร้อมเป็นผู้ฟังที่ตั้งใจ ไม่ขัดจังหวะ

และหลีกเลี่ยงการนินทาผู้อื่น เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และความสัมพันธ์ที่ราบรื่น

3. การนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านอัตถจริยา เป็นการกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคม ผู้บริหารควรเสียสละ อุตส่าห์ทั้งทางกาย วาจา และใจ แนะนำชี้แจงเหตุผล ชักชวนให้ผู้อื่นทำความดี และละเว้นความชั่ว พร้อมปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างครบถ้วน ไม่ก้าวก่ายงานผู้อื่น เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเป็นระเบียบในสังคม

4. การนำหลักสังคหวัตถุธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมานัตตตา เป็นการวางตนอย่างเหมาะสมกับฐานะและหน้าที่ รักษาเกียรติ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียง ปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ทอดทิ้งเพื่อนร่วมงาน และรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจของตน การปฏิบัติที่สม่ำเสมอและเป็นธรรมเช่นนี้ช่วยสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

จากการบริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ตามที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และความเข้าใจในองค์กร โดยเน้นการให้และการช่วยเหลือ (ทาน) การใช้วาจาสุภาพอ่อนหวาน (ปิยวาจา) การทำประโยชน์แก่ส่วนรวม และ เป็นแบบอย่างที่ดี (อัตถจริยา) และการปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย (สมานัตตตา) ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้งานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และงานทั่วไปดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากแนวคิดและทฤษฎีการน้อมนำสังคหวัตถุ 4 สู่การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพที่ผู้เขียนได้รวบรวมข้อมูลพบว่า ได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

การประยุกต์ใช้ แหล่งที่มา/งานวิจัย	สุวรรณ์ มโนธรรมและคณะ (2567)	ประทีป ขาติเสนา และคณะ	วรินทร์ธรา ภัคชัยพันธ์ และคณะ (2567)	สุรินทร์ แก้วบุตริ (2566)	พระอธิการสุวิธ สีริโส (จันทร์ภา) และคณะ (2565)	สารินงค์ ภูริรักษ์ (2567)	วราภรณ์ บุตรน้ำชัย (2559)	อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา และ เอกราช ไชยรัตน์นามเวช (2567)	รัตนา นิรมัย (2567)	นิรมล อดิไพ และวราภรณ์ เกื้อนัง (2564)	ความถี่
1. ทาน	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	7
2. ปิยวาจา	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	8
3. อตถจริยา	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	8
4. สมานัตตตา	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7
5. การบริหารศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
6. ด้านการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓	7
7. ด้านการบริหารบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
8. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
9. ด้านการบริการนักเรียนและชุมชน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	8

ภาพที่ 1 ตารางสังเคราะห์จากแนวคิดและทฤษฎีการน้อมนำสังคหวัตถุ 4 สู่การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากภาพที่ 1 ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์แนวคิด และทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การน้อมนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการโดยบูรณาการหลักทาน (การให้) หลักปิยวาจา (การสื่อสารด้วยถ้อยคำที่สุภาพและสร้างสรรค์) หลักอตถจริยา (การประพฤติปฏิบัติเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น) และหลักสมานัตตตา (ความเสมอภาคและความเป็นธรรม) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ดังกล่าว สามารถก่อให้เกิดรูปแบบการบริหารเชิงคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีจุดเด่นสำคัญ คือ การเชื่อมโยงหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการบริหารสมัยใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถแปลงไปสู่ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของสถานศึกษา

ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวได้ถูกบูรณาการร่วมกับองค์ประกอบสำคัญของการบริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการบริหารการศึกษา (2) ด้านการจัดการเรียนรู้ (3) ด้านการบริหารบุคลากร (4) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และ (5) ด้านการบริการนักเรียนและชุมชน ซึ่งมีส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ความเข้มแข็ง และความยั่งยืนอย่างเป็นระบบ

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาพบว่า การน้อมนำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อุตถจริยา และสมานัตตตา สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบของ “แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4” ที่เชื่อมโยงหลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ากับกระบวนการบริหารสมัยใหม่อย่างกลมกลืน



ภาพที่ 2 โมเดลองค์ประกอบของการน้อมนำสังคหวัตถุ 4 สู่การบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

โมเดลการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 อย่างมีประสิทธิภาพ (Sangahavattthu 4 Management Model) เป็นแนวทางการบริหารเชิงคุณธรรมที่ผสานหลักธรรมทางพุทธศาสนากับการบริหารยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นการให้ และแบ่งปัน (ทาน) การสื่อสารด้วยเมตตา (ปิยวาจา) การช่วยเหลือเกื้อกูล (อัทธจริยา) และความเสมอภาคสามัคคี (สมานัตตตา) เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ ความโปร่งใส และบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีคุณภาพ มั่นคง และยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. การบริหารการศึกษา (Educational Administration)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารการศึกษามีจุดเด่นในการสร้างแนวคิดการบริหารที่ตั้งอยู่บนฐานของความเป็นธรรม และความเอื้ออาทร โดยเฉพาะหลักทาน และหลักสมานัตตตา ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระจายทรัพยากร โอกาส และการตัดสินใจอย่างเสมอภาค ส่งผลให้เกิดความโปร่งใส และลดความเหลื่อมล้ำในระบบการศึกษา ขณะเดียวกัน หลักปิยวาจา และหลักอัทธจริยาช่วยเสริมการสื่อสาร และการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทำให้การบริหารงานมีความยืดหยุ่น เกิดความร่วมมือ และสามารถขับเคลื่อนนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

2. การจัดการเรียนรู้ (Learning Management)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารการศึกษามีจุดเด่นในการจัดการเรียนรู้ คือ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยหลักปิยวาจาช่วยส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวก การให้กำลังใจ และการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ขณะที่หลักทาน และหลักอัทธจริยาช่วยให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนเข้าถึงการเรียนรู้อย่างเท่าเทียม ผลที่เกิดขึ้น คือ ผู้เรียนมีความกล้าแสดงออก มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพได้เต็มตามความสามารถ ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

3. การบริหารบุคลากร (Personnel Management)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารบุคลากร มีจุดเด่นในการพัฒนาคนควบคู่กับงาน โดยเฉพาะหลักอัทธจริยา ซึ่งมุ่งเน้นการลงมือช่วยเหลือ สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับหลักปิยวาจาที่ช่วยสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร ทำให้การทำงานเป็นทีมเข้มแข็งขึ้น ลดความขัดแย้ง และเพิ่มคุณภาพของการทำงานโดยรวม

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Development)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรอยู่ที่การส่งเสริมความเสมอภาค สามัคคี และการยอมรับความแตกต่างในองค์กร โดยเฉพาะ หลักสมานัตตตา ซึ่งช่วย

ลดลำดับชั้นเชิงอำนาจ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม เมื่อผสานกับหลักปิยวาจา และหลักอรรถจริยา ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ส่งผลให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง โปร่งใส และเอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

5. การบริการนักเรียนและชุมชน (Student and Community Service)

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริการนักเรียน และชุมชนมีจุดเด่นในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก และความร่วม มีอระหว่างสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน โดยหลักทาน และหลักอรรถจริยาช่วยเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วม และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน ขณะที่หลักปิยวาจา และหลักสมานัตตตาส่งเสริมการสื่อสารที่สร้างความเข้าใจและความไว้วางใจ ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากชุมชนอย่างต่อเนื่อง ผู้เรียนได้รับการดูแลรอบด้าน และเกิดเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งในการพัฒนาการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุ 4 สามารถทำหน้าที่เป็น “กลไกการบริหาร” ที่เชื่อมโยงการบริหารการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การบริหารบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และการบริการนักเรียนและชุมชน เข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม โดยแต่ละหลักธรรมมีบทบาทเสริมซึ่งกันและกัน ได้แก่ หลักทานช่วยสร้างความเป็นธรรม และโอกาสที่เท่าเทียม หลักปิยวาจาช่วยยกระดับการสื่อสารและแรงจูงใจ หลักอรรถจริยาช่วยเสริมพลังการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และสุดท้ายหลักสมานัตตตาส่งเสริมสร้างความสามัคคี และความมั่นคงขององค์กร ผลจากการบูรณาการดังกล่าว ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ ได้แก่ ความโปร่งใสในการบริหาร ความร่วมมือของบุคลากร การมีส่วนร่วมของผู้เรียนและชุมชน รวมถึงบรรยากาศการทำงานและการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์ความรู้ใหม่นี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุ 4 มิได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงจริยธรรม แต่สามารถยกระดับเป็นนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณธรรมที่ตอบโจทย์การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง และยั่งยืน

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้สรุปให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อรรถจริยา และสมานัตตตาส สามารถประยุกต์ใช้เป็นกรอบการบริหารสถานศึกษาเชิงคุณธรรมที่มีความเป็นระบบ และสอดคล้องกับบริบทการบริหารยุคใหม่ โดยหลักทาน และหลักสมานัตตตาสช่วยเสริมสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และการกระจายทรัพยากรอย่างเสมอภาคในด้านการบริหารการศึกษา หลักปิยวาจา และหลักอรรถจริยามีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ผ่านการสื่อสารเชิงบวก และการสนับสนุนการเรียนรู้อย่างทั่วถึง ด้านการบริหารบุคลากร หลักอรรถ

ถจริยา และปียวจาช่วยยกระดับการทำงานเป็นทีม ขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่หลักสมานัตตาร่วมกับหลักปียวจา ช่วยหล่อหลอมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามัคคี ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วม สำหรับการบริการนักเรียน และชุมชน หลักทาน และหลักอติถจริยาช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ และเครือข่ายการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน หลักสังคหวัตถุ 4 แสดงให้เห็นถึงจุดเด่นในการแปลงหลักธรรมเชิงจริยธรรมให้เป็นกลไกการบริหารที่นำไปใช้ได้จริง เชื่อมโยงการบริหารทั้ง 5 ด้านอย่างเป็นองค์รวม และสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ คุณธรรม และความยั่งยืนในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 (Sangahavatthu 4 Management Model) ไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเมตตา การช่วยเหลือเกื้อกูล และความเสมอภาคในหมู่บุคลากร เพื่อให้เกิดความสามัคคี และแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน

2. หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการบริหารงาน และการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสร้างความสามัคคีภายในองค์กรลดความขัดแย้ง และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และพัฒนาสถานศึกษาให้เติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง และยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กุลจิรา รักชนกร. (2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Journal of Modern Learning Development*, 5(3), 342.
- จตุพร ศรีลานคร และคณะ. (2565). การบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด. *Academic Journal of Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus*. 10(1), 581-583.
- ประทีป ชาติเสนา และคณะ. (2567). การศึกษาสภาพการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์

เขต 3. วารสารการศึกษา, 5(3), 1-12.

พระสุวิธ ธีรวิโส (จันครา) และคณะ. (2565). สังคหวัตถุ 4: พุทธธรรมส่งเสริมขวัญและกำลังใจ.

นิตยสารเสียงธรรมจากมหายาน, 8(2), 36-38.

พระโสภณ โสภโณ และคณะ. (2563). การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนวัดใหม่ทุ่งคาอำเภอรัตนบุรี จังหวัดสงขลา. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, 7(3), 19-24.

วรินทร์ธรา ภัคอุ้มพาพันธ์ และคณะ. (2567). การบูรณาการหลักธรรมในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(6), 1200-1201.

สารินงค์ ภูมิรักษ์. (2567). การปรับใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน, 2(1), 15-16.

สุภรณ์ มั่นธรรม และคณะ. (2567). แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักสังคหวัตถุของกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาพิเศษ. วารสารบรรณการศึกษามนุษยสังคมศาสตร์, 5 (3), 166-167.

สุรินทร์ แก้วบุตรดี. (2566). สังคหวัตถุ 4 : ธรรมแห่งความโอบอ้อมอารีย์สำหรับการบริหารในยุคโควิด-19. Chintasit Academic Journal, 1(1), 43-53.

อุกฤษฏ์ ดอนบรรเทา และคณะ. (2567). การบริหารจัดการสถานศึกษายุคใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(2), 529-542.

หลักธรรมาภิบาลกับการยกระดับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Good Governance Principles and Local Government Administration

ภัทรพร สุวรรณจันทร์

Pattarapon Suwanjan

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Graduate Student, M.Ed. (Educational Administration), Songkhla Rajabhat University

ศรุตพงศ์ ภูวัชรวรานนท์

Saruthipong Bhuwatvaranon

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

มูจลินทร์ ผลกล้า

Mudchalin Pholkla

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: 68G180014@parichat.skru.ac.th

Received: 2025-10-25 Revised: 2025-11-18 Accepted: 2025-11-23

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และทบทวนวรรณกรรม หนังสือ งานวิจัย รวมทั้งบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และเป็นกลไกสำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในระดับพื้นที่โดยตรง ตลอดช่วงที่ผ่านมา การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง การน้อมนำหลักธรรมาภิบาล ซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาใช้ในการดำเนินงาน

จึงถือเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐาน และเป็นธรรมยิ่งขึ้น จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาลที่สามารถปฏิบัติได้จริงในสี่มิติหลัก ได้แก่ (1) มิติการมีส่วนร่วมของประชาชน (2) มิติการจัดสรรงบประมาณอย่างโปร่งใส (3) มิติการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และ (4) มิติการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวจะเอื้อต่อการสร้างความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จึงควรยึดแนวทางนี้เป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสังคมโดยรวม

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล, ผู้บริหาร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This article aims to compile, analyze, and review literature, books, research, and academic articles related to the application of good governance principles to the administration of local government organizations, a crucial foundation of democratic governance. They play a direct role in meeting the needs of local residents. Past local government administrations have lacked efficiency and failed to truly meet public needs. Therefore, the application of good governance principles, comprising the rule of law, ethics, transparency, participation, responsibility, and cost-effectiveness, is an important approach to enhancing administrative quality, transparency, and fairness. The author has discovered new insights: local government administration should be based on four practical principles of good governance: 1) public participation; 2) transparent budget allocation; 3) anti-corruption; and 4) sustainable organizational development. Management based on good governance principles builds credibility, trust, and public cooperation. Local governments, as the closest institutions to the people, should adopt this approach as a cornerstone of sustainable development to maximize the benefits of the people and society as a whole.

Keywords: Good governance, executives, local government organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นเสมือนรากฐานสำคัญของระบอบประชาธิปไตย เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือพื้นที่ที่ประชาชนได้เรียนรู้การเมืองการปกครองอย่างแท้จริง ประชาชนจะรู้ว่าตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่น และยังเกิดความรับผิดชอบต่อประโยชน์ของชุมชนที่อาศัยอยู่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยังได้บัญญัติชัดเจนว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกำหนดนโยบายรวมถึงการบริหารจัดการด้านบุคลากร การเงิน และการคลังได้ด้วยตนเอง โดยต้องคำนึงถึงการพัฒนาที่สอดคล้องกับจังหวัดและประเทศ (ศุภมา จิตต์เที่ยง, ธวัชชัย ผลสะอาด, และสุวิชัย อินทกุล, 2567)

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน หากประชาชนมีความมั่นใจในระบบการบริหารของนักการเมืองท้องถิ่น ประชาชนก็พร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งไม่เพียงช่วยสร้างความสมดุลและการพัฒนาที่ก้าวหน้า แต่ยังช่วยลดความขัดแย้ง สร้างสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างประชาชนกับผู้บริหารท้องถิ่น และท้ายที่สุดยังมีส่วนช่วยให้ประเทศชาติมั่นคงมากขึ้น (โสธยา สุภาพล, ลัดดาวัลย์ สำราญ และ ชณัฐศิกานต์ คงทัด, 2567)

ดังนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นในยุคปัจจุบันควรยึดมั่นการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อ การตรวจสอบได้ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเป็นธรรม ตลอดจนการจัดการที่มีประสิทธิภาพและเน้นผลสัมฤทธิ์ที่ตอบสนองต่อประชาชนอย่างแท้จริง แนวทางเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้งานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสร้างระบบการบริหารที่ดีให้กับทั้งผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และสมาชิกสภาท้องถิ่นในการทำงานและให้บริการประชาชนโดยปราศจากการแทรกแซงหรือการเอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง(กฤติณา วรพลจิรา, 2567)

แนวคิด ทฤษฎี ของหลักธรรมาภิบาล

ความหมายของธรรมาภิบาล

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง การปกครองหรือการบริหารที่อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม

จรัส สุวรรณมาลา (2546) ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการและวิธีการที่ใช้ได้กับประเทศชุมชนและองค์กร ในโครงสร้างของธรรมาภิบาลมีผู้บริหารกับองค์คณะบุคคลที่เรียกว่าบอร์ดหรือคณะกรรมการหรือสภาหรือชื่ออื่น ๆ ที่ทำงาน ประสานความสัมพันธ์กัน โดยมีการแบ่งอำนาจและบทบาทหน้าที่ทั้งในสภาพ่วงดูล สอดคล้อง และเสริมกันเป็นระบบ

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2552) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ

ยิ่งยศ บุญยพันธุ์, (2564) ธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดีที่มุ่งเน้นการสร้างสรรคและส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและบุคคลภายนอก

จากการวิเคราะห์ความหมายของธรรมาภิบาลผู้เขียนพบว่า ธรรมาภิบาลเป็นแนวทางการบริหารหรือการปกครองที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง เป็นธรรมและโปร่งใส โดยมีกรอบแนวคิดหรือระบบที่ช่วยกำกับให้การดำเนินงานขององค์กรหรือประเทศเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับความไว้วางใจ

หลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจการเมืองและสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่าง ๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข (สาคร พรหมโคตร, พระครูอนุกุลปริยัติการ, และพระกฤษดาภิติโสภโณ, 2567)

1. **หลักนิติธรรม (Rule of Law)** หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้องเป็นธรรม การบังคับการเป็นไปตามกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎหมายกติกาอย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและความยุติธรรมของประชาชน เป็นต้น (สาคร พรหมโคตร, พระครูอนุกุลปริยัติการ, และพระกฤษดาภิติโสภโณ, 2567)

แนวทางการประยุกต์ใช้

1.1 ให้ความรู้แก่สมาชิกในองค์กร เรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ สิทธิเสรีภาพ บทบาท และความรับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรรวมทั้งขอบเขตในการมีส่วนร่วมในการบริหารแบบ ประชาธิปไตย

1.2 พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น (ณัฏฐมลกานต์ ไชยวิมลสิริ, ไพฑูรย์ มาเมือง, และ สุเนตร ธนศิลป์พิชิต, 2564)

กล่าวสรุปได้ว่า การใช้กฎเกณฑ์เป็นบรรทัดฐานในการปกครอง กฎเกณฑ์นี้อาจหมายถึงตัวบทกฎหมาย ระเบียบ วินัย ข้อบังคับ กติกาหรือข้อตกลงต่าง ๆ เป็นต้น (ศุภมา จิตต์เที่ยง, ธวัชชัย ผลสะอาด, และสุวิชัย อินทกุล, 2567)

2. หลักคุณธรรม (Morality) คือ คนในสังคมมีจิตสำนึกยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยัน อดทน เป็นผู้ที่มีจิตใจสูง มีความยินดี การวางตัวเป็นกลาง เป็นต้น (สาคร พรหมโคตร, พระครูอนุกุลปริยัติการ, และพระภุชงค์ กิตติโสภโณ, 2567)

แนวทางการประยุกต์ใช้

2.1 ส่งเสริมการเรียนรู้ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม เริ่มจากเยาวชนในและ นอก ระบบการศึกษาอย่างจริงจัง

2.2 รณรงค์ให้สังคมร่วมสนับสนุนผู้ปฏิบัติที่มีคุณธรรมที่ถูกรังเกียจโดยผู้มีอำนาจเหนือกว่า รวมถึงการยอมรับ เชิดชูเกียรติ การส่งเสริมหรือกระตุ้นในรูปแบบต่าง ๆ (ณัฏฐมลกานต์ ไชยวิมลสิริ, ไพฑูรย์ มาเมือง, และ สุเนตร ธนศิลป์พิชิต, 2564)

กล่าวสรุปได้ว่า หลักคุณธรรมการใช้อำนาจที่ชอบธรรม ถูกต้อง มีความดีงาม ซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน และมีระเบียบวินัย เป็นต้น (ศุภมา จิตต์เที่ยง, ธวัชชัย ผลสะอาด, และสุวิชัย อินทกุล, 2567)

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน และการฉ้อราษฎร์บังหลวง (สาคร พรหมโคตร, พระครูอนุกุลปริยัติการ, และพระภุชงค์ กิตติโสภโณ, 2567)

แนวทางการประยุกต์ใช้

3.1 บุคลากรตระหนักในความสำคัญและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการปกครอง พ.ศ.2539

3.2 ปรับปรุงระบบเอกสารระบบสารสนเทศให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการใช้งานและการสืบค้นของประชาชน (ณัฐมลกานต์ ไชยวิมลสิริ, ไพฑูรย์ มาเมือง, และ สุนทร ธนศิลป์พิชิต, 2564)

กล่าวสรุปได้ว่า การทำงานที่มีกฎเกณฑ์และกติกาต่าง ๆ เพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา เป็นต้น (ศุภมา จิตต์เที่ยง, ธวัชชัย ผลสะอาด, และสุวิชัย อินทกุล, 2567)

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง มีการรับฟังความคิดเห็น แผนงานโครงการใดจะกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน กระทบต่อสิ่งแวดล้อม การรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนก่อนที่จะตัดสินใจดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของประชาชนเวลาใช้อำนาจตามกฎหมายที่จะอนุมัติ อนุญาต หรือเห็นชอบสิ่งใด ๆ ที่อาจไปกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของงานก่อให้เกิดนิติสัมพันธ์ต่อคน ต้องเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบ เป็นต้น (สาคร พรหมโคตร, พระครูอนุกุลปริยัติการ, และพระกฤษดา กิตติโสภโณ, 2567)

แนวทางการประยุกต์ใช้

4.1 องค์กรต้องกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน พร้อมทั้งออกกฎระเบียบ ข้อบังคับกับบุคคลในองค์กรถือปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานและการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ เพื่อเอื้อต่อการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรและประชาชนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง

4.2 รณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรและประชาชนเห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วม (ณัฐมลกานต์ ไชยวิมลสิริ, ไพฑูรย์ มาเมือง, และ สุนทร ธนศิลป์พิชิต, 2564)

กล่าวสรุปได้ว่า เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นประชาชนได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมปฏิบัติหรือตัดสินใจตรวจสอบการปฏิบัติงาน เป็นต้น (ศุภมา จิตต์เที่ยง, ธวัชชัย ผลสะอาด, และสุวิชัย อินทกุล, 2567)

5. หลักความรับผิดชอบ (Responsiveness) หมายถึง การมีจิตสำนึกในหน้าที่ร่วมรับผิดชอบต่อสังคมสิทธิ หน้าที่ และปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่างตามหลักประชาธิปไตย เป็นต้น (สาคร พรหมโคตร, พระครูอนุกุลปริยัติการ, และพระกฤษดา กิตติโสภโณ, 2567)

แนวทางการประยุกต์ใช้

5.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีรวมทั้งการสร้างแบบอย่างที่ดีด้วยการยกย่องและส่งเสริมความประพฤติของบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี

5.2 สร้างความรับผิดชอบของตนเองโดยใช้การมีส่วนร่วมมีระบบการตรวจสอบและการประเมินที่น่าเชื่อถือ (ณัฏฐมลกานต์ ไชยวิมลสิริ, ไพฑูรย์ มาเมือง, และ สุเนตร ธนศิลปพิชิต, 2564)

กล่าวสรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การใส่ใจในปัญหา เป็นต้น (สุกมา จิตต์เที่ยง, ธวัชชัย ผลสะอาด, และสุวิชัย อินทกุล, 2567)

6. หลักความคุ้มค่า หมายถึง ความคุ้มค่าบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด หลักความคุ้มค่า จะเกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนของการเตรียมจัดทำแผนงาน โครงการ การศึกษาแผนงานโครงการที่จัดทำว่าเกิดจากปัญหาความต้องการของประชาชนหรือชุมชนหรือไม่ เพราะบางครั้งโครงการที่ทำ ไม่ได้ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชน เป็นต้น (สาคร พรหมโคตร, พระครูอนุกุลปริยัติการ, และพระกฤษดา กิตติโสภโณ, 2567)

แนวทางการประยุกต์ใช้

6.1 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นหรือเบ็ดเสร็จในขั้นตอนเดียวเพื่อให้สะดวกและรวดเร็ว

6.2 สร้างระบบความคุ้มค่าและรายงานการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อตรวจสอบ (ณัฏฐมลกานต์, 2564:18)

กล่าวสรุปได้ว่า ความคุ้มค่าเป็นการบริหารจัดการด้วยความประหยัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นต้น (สุกมา จิตต์เที่ยง, ธวัชชัย ผลสะอาด, และสุวิชัย อินทกุล, 2567)

ประโยชน์ของหลักธรรมาภิบาล

1. ประโยชน์ต่อองค์กร การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรก่อให้เกิดผลดีในหลายด้าน ได้แก่ (อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล, 2566)

1.1 ช่วยให้องค์กรมีระบบ กลไก และกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน เป็นมาตรฐาน และเป็นแบบแผนที่สามารถปฏิบัติตามได้

1.2 ส่งเสริมให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดความเสี่ยงต่อการทุจริตและความไม่เป็นธรรม

1.3 เพิ่มระดับความน่าเชื่อถือและศรัทธาจากบุคลากรภายในและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก

1.4 ทำให้องค์กรมีความคล่องตัว และสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประโยชน์ต่อประชาชนหรือผู้รับบริการ การบริหารภาครัฐที่ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาลส่งผลดีต่อประชาชนและผู้รับบริการ ได้แก่ (อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล, 2566)

2.1 ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความยุติธรรม ทำให้ประชาชนมั่นใจในกระบวนการของรัฐ

2.2 ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพ และมีมาตรฐานสูงขึ้น

2.3 ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น ทำให้กระบวนการให้บริการมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ส่งเสริมระดับความเชื่อมั่นและศรัทธาที่ประชาชนมีต่อหน่วยงานภาครัฐ

3. ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ การบริหารงานของภาครัฐที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลก่อให้เกิดผลดีในระดับสังคมและประเทศชาติ ได้แก่ (อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล, 2566)

3.1 สร้างความเป็นธรรมในสังคม เนื่องจากกระบวนการบริหารและการจัดการมีความโปร่งใสและยุติธรรม

3.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของสังคม ช่วยลดความขัดแย้ง และสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

3.3 ลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในทุกกระดับ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ

3.4 ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขของทุกภาคส่วนบนพื้นฐานของความร่วมมือและความไว้วางใจ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันที่มีความสำคัญต่อการปกครองและการพัฒนาสังคมอย่างมาก เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงแต่มีเขตพื้นที่ในการปกครอง มีประชากรและมีรายได้ของเป็นตนเองเท่านั้น แต่ยังมีอำนาจและความเป็นอิสระในการบริหารจัดการเพื่อบริการประชาชนในพื้นที่ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชน มีส่วนร่วมใน

การตัดสินใจผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น สภาท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิและอำนาจในการกำหนดทิศทางการสาธารณสุข การเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น โดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานและตัดสินใจด้วยตนเองอย่างเหมาะสม และอยู่ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ เนื่องจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานที่ทำให้ประชาชนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง ผ่านทั้งการเลือกตั้งและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีอยู่ 2 รูปแบบ (ณรงค์ศักดิ์ บัวอ่อน, 2566) สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบที่ทั่วไป มี 3 ประเภท ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) (ณรงค์ศักดิ์, 2566:19)

1.1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในทุกประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในรูปแบบทั่วไป มีจังหวัดละ 1 แห่ง มีพื้นที่การปกครองครอบคลุมพื้นที่จังหวัด (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) มีหน้าที่จัดบริการสาธารณสุขในเขตจังหวัด ช่วยเหลืองานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่ภารกิจซ้ำซ้อนกัน

1.2) เทศบาล เป็นประเภทการปกครองหนึ่งที่มีขนาดเหมาะสมในเขตที่มีความเจริญและมีความเป็นเมืองสูง ซึ่งในประเทศไทยแบ่งออกเป็น ประเภทย่อยตามขนาดความเจริญของพื้นที่ประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาล เมือง และเทศบาลตำบล

1.3) องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดในทุกประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย (ณรงค์ศักดิ์ บัวอ่อน, 2566)

2. รูปแบบพิเศษ มี 2 ประเภท ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา เป็นต้น

2.1) กรุงเทพมหานคร เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ ไม่มีฐานะเป็นจังหวัด มีหน้าที่จัดบริการสาธารณสุขในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความอิสระสูงและมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรง

2.2) เมืองพัทยา เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่จัดตั้งขึ้น เพื่อรองรับความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของพื้นที่ มีระดับเทียบเท่าเทศบาลนคร อยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี (ณรงค์ศักดิ์ บัวอ่อน, 2566)

แนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิดของการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการทั่วไปได้ให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้
ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2545) ได้ให้ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ไว้ว่า หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางปกครองของรัฐ
โดยการทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรนี้ถูก จัดตั้งและควบคุมโดย
รัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุม ให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย
ของตนเอง

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2543) กล่าวว่าองค์กรปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่
รัฐบาลกลางเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดให้บริการสาธารณะ เพื่อ
ชุมชนของตนเอง ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่และความเป็นอิสระในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับระบบ
การปกครองท้องถิ่นที่ยึดถือ

โกวิทย์ พวงงาม (2555) กล่าวว่าองค์กรปกครองท้องถิ่น หมายถึง การให้คนในท้อง
ถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเองเป็นการปกครองตนเอง โดยประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแนวคิด
ดังกล่าวมีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจการปกครอง

จากการวิเคราะห์ความหมายองค์กรปกครองท้องถิ่นผู้เขียนพบว่า
องค์กรปกครองท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบการปกครองที่เกิดขึ้นจากกระบวนการกระจายอำนาจ
ของรัฐไปสู่ระดับพื้นที่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีบทบาทและมีส่วนร่วมใน
การบริหารจัดการกิจการสาธารณะของชุมชนตนเอง องค์กรลักษณะนี้แม้จะจัดตั้งขึ้นภายใต้
การควบคุมของรัฐ แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินงานได้อย่างเป็น
อิสระภายในกรอบของกฎหมาย

หน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐบาลได้กระจายอำนาจให้หน่วยงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบ
ขอบในการให้บริการแก่ประชาชนและท้องถิ่น โดยคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้ (ศุภมา จิตต์
เที่ยง, ธวัชชัย ผลสะอาด, และสุวิชัย อินทกุล, 2567)

1. การพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ เพราะในท้องถิ่นหลายแห่งยังประสบ
กับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณไม่สามารถดำเนินงานตามหน้าที่รับผิดชอบที่กว้างขวาง
เกินกำลังของตนได้ เป็นต้น

2. การพิจารณาถึงกำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้
เพราะกำลังคนและเครื่องมือเครื่องใช้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น ให้

ได้ทั่วถึง

3. หน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่นควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น การศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือ งานทะเบียน ที่ดินที่สาธารณะ เป็นต้น สำหรับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานการปกครอง ท้องถิ่นสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 บัญญัติไว้ในกฎหมายอันเป็นการทั่วไป เพื่อให้ทุกหน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นแบบอย่างเดียวกัน เช่น การตราพระราชบัญญัติสภาพาบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้เป็นการ ทั่วไปเพื่อให้ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกัน

3.2 บัญญัติไว้ในกฎหมายอันเป็นการเฉพาะเจาะจงแต่ละหน่วยการปกครองท้องถิ่น เช่น การตราพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ได้มีการ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของกรุงเทพมหานครไว้เป็นการเฉพาะเจาะจง

ดังนั้น การจัดบริการสาธารณะในท้องถิ่น เป็นหน้าที่โดยตรงขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยถือว่าเป็นผู้ให้บริการกับประชาชนที่เป็นผู้รับบริการ ตรงกับความต้องการ ที่แท้จริงของประชาชน ประโยชน์โดยแท้จริงต้องรับทราบความต้องการบริการสาธารณะ ของ ประชาชนเสียก่อน โดยให้ประชาชนในชุมชนเป็นผู้ตัดสินใจ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ของ หน่วยงานปกครองท้องถิ่นควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลัง ความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบควรเป็น เรื่องที่เป็น ประโยชน์ต่อท้องถิ่น หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลซึ่งไม่ควรมอบ ให้ท้องถิ่น ดำเนินการ เช่น งานทะเบียนที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา (ศุภมา จิตต์เที่ยง, ธวัชชัย ผล สะอาด, และสุวิชัย อินทกุล. 2567)

จากแนวคิดและทฤษฎีในการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ที่ผู้เขียนรวบรวมข้อมูลได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

ที่.	การนำหลักธรรมาภิบาล มาบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น	นักวิชาการ										รวม	ร้อยละ 60 ขึ้นไป
		ณัฐธมลگانต์ ไชยวิมลศิริ (2564)	ณรงค์ศักดิ์ บัวอ่อน (2566)	ยิ่งยศ บุญยานันท์ (2564)	สาคร พรหมโคตร (2567)	ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2568)	ศุภมา จิตต์เที่ยง (2567)	โสธยา สุภาพผล และคณะ (2567)	กฤติณา วรพลจิรา (2567)	อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล (2566)	จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2563)		
1	ด้านการรวมกลุ่มของประชาชน					✓					✓	2	20
2	ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100*
3	ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น		✓	✓		✓	✓		✓		✓	6	60*
4	ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	70*
5	ด้านความไว้วางใจ และความเชื่อมั่น			✓				✓				2	20
6	ด้านการจัดสรรทรัพยากร		✓						✓			2	20
7	ด้านการจัดสรรงบประมาณ		✓	✓		✓	✓		✓	✓		4	60*
8	ด้านความยุติธรรม				✓							1	10
9	ด้านกฎหมายและความเป็นธรรม	✓							✓			2	20
10	ด้านคุณธรรมจริยธรรม		✓					✓	✓			3	30

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ของ ณัฐธมลگانต์ ไชยวิมลศิริ (2564), ณรงค์ศักดิ์ บัวอ่อน (2566), ยิ่งยศ บุญยานันท์ (2564), สาคร พรหมโคตร (2567), ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2568), ศุภมา จิตต์เที่ยง (2567), โสธยา สุภาพผล และคณะ (2567), กฤติณา วรพลจิรา (2567), อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล (2566), จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2563) โดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ของการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหาร องค์กรปกครองท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ได้แก่

1. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน
2. ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น
3. ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน

4. ด้านการจัดสรรงบประมาณ

สรุป

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการผสมองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า เข้ากับกระบวนการปฏิบัติงานจริงในทุกระดับ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพในมิติที่หนึ่ง คือ มิติด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเสนอแนะโครงการ หรือการร่วมกันดำเนินกิจกรรมผ่านกลไกประชาคมหมู่บ้าน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของพื้นที่ มิติที่สอง คือ มิติด้านการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้กับหมู่บ้านและชุมชนต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม เท่าเทียม โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้อย่างอิสระ การบริหารงบประมาณอย่างโปร่งใสจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชนต่อองค์กรอย่างยั่งยืน มิติที่สาม คือ มิติด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องดำเนินงานด้วยความสุจริตและยึดมั่นในความโปร่งใส เพื่อลดความเสี่ยงในการสูญเสียงบประมาณของรัฐ ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนโดยตรง การป้องกันการทุจริตจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือขององค์กร และมิติที่สี่ คือ มิติด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพและขีดความสามารถขององค์กรให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งในด้านบุคลากร ระบบงาน เทคโนโลยี และการบริหารจัดการโดยรวม เพื่อให้สามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน กล่าวโดยสรุป การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลจะนำไปสู่การบริหารงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และได้รับความไว้วางใจจากประชาชน ซึ่งนับเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับฐานรากอย่างแท้จริง และเป็นรากฐานที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่การพัฒนาท้องถิ่นและสังคมโดยรวม

ข้อค้นพบหรือองค์ความรู้ใหม่

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ แนวคิดสำคัญที่มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ดี มีคุณธรรมและสร้างความรับผิดชอบ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง การประยุกต์ใช้หลักการนี้ในมิติสำคัญต่าง ๆ จะช่วยยกระดับการบริหารงานท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งจากการศึกษาเรื่องนี้ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบในรูปแบบ (Model) ตามลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1: แสดงโมเดลองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลกับการบริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากโมเดลการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (Participation)

หลักการมีส่วนร่วม เป็นหัวใจของธรรมาภิบาลท้องถิ่น เพราะเป็นการยืนยันว่า

ประชาชนคือ “เจ้าของอำนาจ” ที่แท้จริง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสร้างกลไกและช่องทางที่เปิดกว้างให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการบริหารจัดการ เช่น ร่วมกำหนดทิศทาง จัดเวทีประชาคมอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (เช่น แผน 5 ปี และแผนดำเนินงานประจำปี) และการกำหนดนโยบายสาธารณะ

2. ด้านการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Organizational Development)

การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ต้องยึดหลักความคุ้มค่าและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใน เพื่อให้สามารถให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็วและเป็นธรรม เช่น พัฒนาบุคลากร สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและหลักความรับผิดชอบ จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และปลูกฝังจิตสำนึกในการเป็นผู้ให้บริการที่ดี

3. ด้านการทุจริตคอร์รัปชัน (Anti-Corruption)

การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอาศัยการบูรณาการหลักธรรมาภิบาลทุกข้อเพื่อสร้างระบบภูมิคุ้มกันที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการเน้นที่ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ เช่น สร้างกลไกการแจ้งเบาะแส จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เป็นอิสระ ปลอดภัย และมีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส เพื่อให้ประชาชนกล้าที่จะเปิดเผยข้อมูลการทุจริต

4. ด้านการจัดสรรงบประมาณ (Fiscal Management)

การบริหารงบประมาณท้องถิ่นต้องเป็นไปตามหลักความคุ้มค่า ความรับผิดชอบต่อสังคม และความโปร่งใส เพื่อให้เงินภาษีของประชาชนถูกนำไปเพื่อประโยชน์สาธารณะสูงสุด เช่น การมีส่วนร่วมในการจัดหางบประมาณ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและจัดลำดับความสำคัญของโครงการที่จะใช้งบประมาณ เพื่อให้งบประมาณถูกจัดสรรไปในสิ่งที่ตอบสนองความต้องการเร่งด่วนของชุมชน

กล่าวได้ว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกมิติที่กล่าวมาเป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือการสร้าง “การปกครองท้องถิ่นเพื่อประชาชน” ที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาบทความวิชาการในเรื่องที่เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารยังคงมีข้อจำกัดในหลายด้าน ทั้งในแง่ของความเข้าใจของผู้บริหารท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชน และกลไกในการตรวจสอบความโปร่งใสขององค์กร ทั้งนี้ ผู้เขียนเห็นว่าควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ด้านทัศนคติ ด้านความไว้วางใจ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กฤติณา วรพลจิรา. (2567). การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารพุทธศาสตร์*, 6(3), 367-373.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2555). *มองมุมใหม่การบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์ เสมาธรรม.
- จรัส สุวรรณมาลา. (2546). *จุดบอดบนทางสู่ธรรมาภิบาล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2563). การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 25(3), 288-298.
- ช่องข่าว TOP NEWS. (ม.ป.ป.). “นิพนธ์” อบรมหลักธรรมาภิบาลท้องถิ่น. แหล่งที่มา: <https://www.topnews.co.th/news/1191417> [12 สิงหาคม 2568].
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2543). *ระบบการเมืองการปกครองฝรั่งเศส*. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้าโกสินทร์วงศ์.
- ณรงค์ศักดิ์ บัวอ่อน. (2566). การปกครองท้องถิ่นของผู้นำชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารภาคีสหประชาชาติ*, 1(2), 13-23.
- ณัฐมณีกานต์ ไชยวิมลศิริ, ไพฑูรย์ มาเมือง, และ สุเนตร ธนศิลป์พิชิต. (2564). แนวทางการสร้างธรรมาภิบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารชัยภูมิปริทรรศน์*, 4(1), 15-18.
- บวรศักดิ์ อวรรณโณ. (2552). *การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบายสาธารณะ*. (สถาบันพระปกเกล้า, บ.ก.) นนทบุรี: สำนักพิมพ์พิมพ์ลักษณ์.

- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร. (2545). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร: ธนสรเจริญเมือง.
- ยิ่งยศ บุญยานันต์. (2564). หลักธรรมาภิบาลกับบริหารองค์กร. **วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามงคลราชวิทยาลัย**, 13(1).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- ราเชนทร์ นพณัฐจร. (2568). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย. **วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม**, 3(3), 1143-1153.
- ศุภมา จิตต์เที่ยง, ธวัชชัย ผลสะอาด, และ สุวิชัย อินทกุล. (2567). หลักธรรมาภิบาลกับบทบาทนักการเมืองท้องถิ่น. **วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ**, 7(1), 248-259.
- สาคร พรหมโคตร, (สุรเวช เกษิต) พระครูอนุกุลปริยัติการ, และ พระภุชดา กิตติโสภโณ. (2567). การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์สมัยใหม่**, 1(5), 10.
- โสธยา สุภาพล, ลัดดาวัลย์ สำราญ, และ ชนัญชีกานต์ คงทัต. (2566). ความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. **Local Administration Journal**, 17(1), 73-90.
- อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล. (2566). ธรรมาภิบาลกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. **วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**, 5(2), 1-10.



กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการกับความเป็นเลิศ ในการบริหารสถานศึกษา ALOP Model: The Seven Virtues of Kalyanamitta and Excellence in Educational Administration

สุรชาติ แหวนเพชร

Surachat Waenphet

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Graduate Student, M.Ed. (Educational Administration), Songkhla Rajabhat University

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์

Saruthipong Bhuwatvaranon

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat University

มูจลินทร์ ผลกล้า

Mudchalin Pholkla

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: 68g180022@parichat.skru.ac.th

Received: 2025-10-27 Revised: 2025-11-17 Accepted: 2025-12-24

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง “ALOP Model: กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการกับความเป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษา” มีเป้าหมายเพื่ออธิบายแนวคิด หลักการ และแนวทางการประยุกต์ใช้กัลยาณมิตรธรรมในการบริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ โดยเชื่อมโยงหลัก กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ เข้ากับแนวคิดการบริหารสถานศึกษาสมัยใหม่

ผู้เขียนได้ค้นพบองค์ความรู้ คือ การบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมกับแนวคิดการบริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนาเป็นกรอบแนวคิด ALOP Model ประกอบด้วย ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษา (A – Educational Administration Excellence) การจัดการเรียนการสอน (L – Learning and Teaching) ความผูกพันต่อองค์กร (O – Organizational

Commitment) การพัฒนาบุคลากร(P – Personnel Development) ในการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณธรรมของผู้บริหาร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการศึกษา

คำสำคัญ: กัลยาณมิตรธรรม, ความเป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษา , ALOP Model

Abstract

The academic article entitled “ALOP Model: The Seven Virtues of Kalyanamitta and Excellence in Educational Administration” aims to explain the concepts, principles, and applications of Kalyanamitta Virtues in school administration to enhance excellence in educational management. The study connects the Seven Virtues of Kalyanamitta with modern school administration theories to establish a framework for effective and moral leadership.

The author discovered new knowledge that integrates Kalyanamitta principles with contemporary educational administration concepts, resulting in the development of the ALOP Model, which consists of: A – Educational Administration Excellence, L – Learning and Teaching, O – Organizational Commitment, and P – Personnel Development. This model emphasizes the holistic development of school administrators in terms of knowledge, skills, and morality to effectively respond to social and educational changes. It promotes transparent, ethical, and sustainable school administration that leads to continuous improvement and organizational excellence.

Keywords: The Virtues of Kalyanamitta, Educational Administration Excellence, ALOP Model

บทนำ

ปัจจุบันมีการกล่าวถึงคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารกันอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านคุณธรรมจริยธรรมในสังคม จากเหตุการณ์นักเรียนทำร้ายครูที่ปรากฏใน สื่อสาธารณะในช่วงที่ผ่านมา สะท้อนให้เห็นถึงความบกพร่องของระบบการศึกษา ในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม และความเคารพต่อผู้อื่น แม้ผู้เรียนอาจมีความรู้ ทางวิชาการ แต่กลับขาดคุณธรรมและทักษะชีวิต

ที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกัน เหตุการณ์ดังกล่าวจึงตอกย้ำถึงความจำเป็นที่การจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทั้งความรู้ คุณธรรม และทักษะชีวิตที่จำเป็นต่อการอยู่ร่วมกันผู้อื่นอย่างมีความสุข ตามเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการ (2551 : 5) การศึกษาไทยในพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

ยุทธนา กิจใบ (2567 : 128) ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารการศึกษาเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติทั้ง 7 ประการของกัลยาณมิตรสามารถนำมาบูรณาการกับแนวคิดการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบัน ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร และพระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส (อุ้ยวงศ์) (2566 : 21) เสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้น จะเป็นภาวะที่ผู้นำใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการทำตามคำสั่ง เพื่อให้เกิดคุณภาพที่เด่นชัด สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาอื่น และหน่วยงานอื่น โดยมีการช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุนจากบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเป็นมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเต็มที่และปรารถนาดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด โดยในการบริหารการศึกษาที่เป็นเลิศนั้นจะต้องมี หลักกัลยาณมิตรธรรม 7

บทความนี้จะนำเสนอการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ ALOP Model หลักกัลยาณมิตรธรรมในบริบทของการบริหารสถานศึกษา เพื่อเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการพัฒนาศักยภาพความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษา (Educational Administration Excellence) การจัดการเรียนการสอน (Learning and Teaching) การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เพื่อให้การบริหารที่เป็นเลิศบรรลุมาตรฐานและมีคุณธรรมซึ่งส่งผลให้องค์กรทางการศึกษานั้นประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความหมายของกัลยาณมิตร

จาก พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2) คำว่า กัลยาณ- (กัณละยานะ-) หมายถึง “งาม, ดี” มักนิยมใช้เป็นส่วนหน้าของคำสมาส เช่น กัลป์ยาณคุณ = คุณ

อันงาม, กัลยาณธรรม = ธรรมอันดี ส่วนคำว่า มิตร (มิต, มิตตระ-) หมายถึง “เพื่อนรักใคร่คุ้นเคย” เช่น มิตรแท้ มิตรเทียม ฉันทมิตร อีกทั้งยังหมายถึง มิตรจิต คือ ความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเหมือนเพื่อนรัก ความรักใคร่ ประณีประนอมฐานเพื่อนรัก เช่น “มี

มิตรจิตต่อกัน” ดังนั้น กัลยาณมิตร จึงหมายถึง “มิตรดี”(ราชบัณฑิตยสถาน, 2556 : 108, 907)

พระมหาอุดร อุตฺตโร, (มากดี) (2558 : 313) กล่าวว่า กัลยาณมิตร เป็นหลักของคุณงามความดีความน่ารัก ความน่าเคารพ ความน่ายกย่อง ความรู้จักพูด อดทนต่ออภัยคำกล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้ และไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย เน้นการฝึกฝน ปฏิบัติตนจริง โดยการชี้แนะและช่วยเหลือของกัลยาณมิตร

ยุทธาน พุนเกิดมะเริง และพระสิทธิศักดิ์ พรหมสิทธิ์ (2563 : 201) พบว่า กัลยาณมิตร คือ มิตรที่ดี มีน้ำใจดีงาม เอื้อเฟื้อเกื้อกูลประโยชน์ตนและประโยชน์มิตร เป็นผู้ยินดีในกุศลธรรม มีสุจริตธรรม เป็นต้น บุคคลผู้ช่วยชี้แนะบอกกล่าว สั่งสอนในทางที่เป็นกุศล กัลยาณมิตร รวมไปถึงบุคคลผู้อยู่ใกล้ชิดก็จัดเป็นกัลยาณมิตรแท้ มีลักษณะที่ดีน้ำใจ มีเมตตาเมตตาใจดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ หวังดีและปรารถนาดีต่อกัน

สมชาย เบ็ญจวรรณ, ชลิตา รัตสาร, และอดิศักดิ์ ลำดวน (2565 : 200) ให้ความหมาย กัลยาณมิตร เป็นธรรมของคุณงามความดี ความน่ารัก ความน่าเคารพ ความน่ายกย่อง ความรู้จักพูด อดทนต่ออภัยคำกล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้ และไม่ชักจูงไปในทางที่เสื่อมเสีย เน้นการฝึกฝนปฏิบัติตนจริง โดยการชี้แนะและช่วยเหลือจะต้องเป็นประโยชน์ ที่จะต้องนำไปสู่ความดี เป็นไปในทางสร้างสรรค์

ในแนวคิดของพุทธศาสนา เหม ทองชัย, สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, ศิโรจน์ ผลพันธ์ และสุชุม เฉลยทรัพย์ (2564 : 15) กัลยาณมิตรไม่ได้หมายถึงเพื่อนที่ดีในความหมายสามัญเท่านั้น แต่หมายถึงบุคคลที่เป็นสัตบุรุษ หรือเป็นบัณฑิตที่เปี่ยมพร้อมด้วยกัลยาณมิตรธรรม และสัปปริสธรรม ซึ่งเพียบพร้อมด้วยภูมิรู้และภูมิธรรมที่พร้อมจะสั่งสอน แนะนำ ชี้แจง ช่วยบอกทาง หรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นได้เดินไปตามมรรคาแห่งการฝึกฝนธรรมปฏิบัติตามในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง

จากการวิเคราะห์ความหมายกัลยาณมิตรผู้เขียนพบว่า “กัลยาณมิตร” เปรียบเสมือนแสงสว่างนำทางชีวิต ผู้เป็นกัลยาณมิตรจะสามารถช่วยเติมเต็มทั้งความรู้ และคุณธรรม ส่งเสริมให้ผู้ใกล้ชิดสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง เดิบโตเป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุขในการดำรงชีวิต

กัลยาณมิตรธรรม 7

จากพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม โดยสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2564 : 204) สัตตกะ - หมวด 7 [278] กัลยาณมิตรธรรม 7 (องค์คุณของกัลยาณมิตร, คุณสมบัติของมิตรดีหรือมิตรแท้ คือท่านที่คบหรือเข้าหาแล้วจะเป็นเหตุให้

เกิดความดีงามและความเจริญ ในที่นี้มุ่งเอามิตรประเภทครูหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ — qualities of a good friend)

1. ปิโย (น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม — lovable; endearing)

2. ครุ (น่าเคารพ ในฐานะประพจน์สมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งใจ และปลอดภัย — estimable; respectable; venerable)

3. ภาวนีโย (น่าเจริญใจ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญา แท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ๋ยอ้างด้วย ซาบซึ้งภูมิใจ — adorable; cultured; emulable)

4. วตฺตา จ (รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี — being a counsellor)

5. วณฺทฺขโม (อดทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำ วิพากษ์วิจารณ์ อดทน ฟังได้ไม่เบื่อ ไม่ฉุนเฉียว — being a patient listener)

6. คมภิรณฺจ ถลํ กตฺตา (ถลงเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ และให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป — able to deliver deep discourses or to treat profound subjects)

7. โน จฏฺฐาเน นิโยชเย (ไม่ชักนำในอฐาน คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย — never exhorting groundlessly; not leading or spurring on to a useless end)

ผู้เขียนเสนอว่า กัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่เอื้อต่อการพัฒนาคนและองค์กรอย่างรอบด้าน โดยสะท้อนบทบาทของผู้นำที่สามารถเกื้อกูล ชี้นำ และเสริมสร้างการเติบโตทางปัญญา คุณธรรม และพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะทั้ง 7 ประการครอบคลุมความเป็นผู้นำที่ประกอบด้วย ความเป็นที่รัก เมตตา ความน่าเคารพ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความสามารถในการให้คำแนะนำอย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นผู้ฟังที่อดทน การอธิบายเรื่องลึกซึ้งได้อย่างเข้าใจง่าย และการยึดมั่นในหลักจริยธรรมไม่ชักนำผู้อื่นไปในทางเสื่อมเสีย ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญของการนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญงอกงามและพัฒนาที่ยั่งยืน

ความเป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษา

ชลินทร์ บุตรดีวงศ์ (2559 : 106) พบว่า ความสัมพันธ์ทุกด้านกับความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้งนี้อาจเกิดจากคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็น เป็นที่รักของ

ผู้ร่วมงาน มีการเอาใจใส่ดูแลครูอย่างทั่วถึง มีหลักการหนักแน่นเป็นที่น่าเคารพยกย่อง พุดสร้างสรรค์ในทางที่เป็นประโยชน์ ไม่ชักจูงครูไปในทางที่เสื่อมเสีย และด้วยอายุและประสบการณ์ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป และ 20 ปีสำหรับประสบการณ์ในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กร ทุ่มีเททำงานอย่างสุดความสามารถและไม่ต้องการย้ายที่ทำงานไปที่อื่น

ธงชัย สุขแสวง และคณะ (2563 : 43-44) กล่าวว่า หลักกัลยาณมิตรเป็นหลักธรรมสำคัญที่เหมาะสมกับบุคคลทุกสาขาอาชีพ กัลยาณมิตรคือ มิตรที่ประเสริฐได้แก่มิตรมีอุปการะเกื้อกูลในสิ่งที่พึ่งตามต่อกัน มิตรร่วมสุขร่วมทุกข์ มีความรัก สามัคคีกัน มิตรแนะนำประโยชน์ในทางที่ดีงามมีสาระต่อการดำเนินชีวิต มิตรมีความรักใคร่กลมเกลียวปรองดองกันและกัน ช่วยเหลือแบ่งกันกัน ซึ่งประกอบด้วยองค์คุณกัลยาณมิตรทั้ง 7 ประการ ได้แก่ 1) ปิโย หมายถึงเป็นผู้น่ารัก 2) ครุ หมายถึงเป็นที่เคารพ มีความหนักแน่น เป็นบุคคลที่อดทนด้วยปัญญาทั้งทางโลก และทางธรรมอย่างพร้อมมูล 3) ภาวนีโย หมายถึงเป็นที่เจริญใจ 4) วตฺตา จ เป็นผู้สามารถว่ากล่าวตักเตือน 5) วจนกฺขโม หมายถึงบอกกล่าวแล้วบางที่ยังไม่ชัดเจน ยังสงสัยอยู่เข้าไปซักถามเป็นผู้อดต่อถ้อยคำสูง ๆ ต่ำ ๆ ได้ 6) คมภีรยจ กถิ กตฺตา หมายถึงเป็นผู้ที่กล่าวถ้อยคำหรือเรื่องที่ลึกซึ้งได้ 7) โน จฏฐาเน นิโยชเย

ภัณฑิรา ธิตะปัน (2564 : 69-70) พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น พบว่า แนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ อันดับแรกคือ บริหารงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ มีการดำเนินงานเป็นลำดับจากง่ายไปหายาก มีการประเมินงานอย่างเป็นระบบด้วยความยุติธรรม รองลงมาคือ ใช้วิธีการยืดหยุ่น ปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และที่มีค่าน้อยที่สุดคือ มีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนการสอน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

เหม ทองชัย และคณะ (2564 : 19) ได้กล่าวว่า ถ้าจะเป็นผู้นำในฐานะกัลยาณมิตรตามแบบอย่างพระพุทธเจ้า เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติของกัลยาณมิตรให้ครบถ้วนก่อน คือ การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมในการเรียนการสอนที่มีความรอบรู้ และความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอนจนมีความพร้อมที่จะแนะนำ ชี้แจง หรือชี้ทางให้แก่ครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ให้มีประสิทธิภาพและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการเรียนการสอนแก่ครู เพื่อให้ครูได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพตามคำแนะนำ ชี้แจง หรือตามแบบอย่างของผู้บริหารสถานศึกษา

สมชาย เบ็ญจวรรณ และคณะ (2565 : 202-203) เสนอว่า การจัดการเรียน การสอนที่ยึดหลักธรรมความเป็นกัลยาณมิตร ได้แก่ ความมีน้ำใจ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือ เกื้อกูล แนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยที่ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์โดยมุ่งหวังความสำเร็จ การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นกัลยาณมิตรหรือองค์คุณของกัลยาณมิตร ประกอบด้วย ความน่ารัก ความน่าเคารพ ความน่ายกย่อง ในฐานะที่ทรงคุณ คือ ความรู้ ภูมิปัญญาแท้จริง ความรู้จักพูด คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี อดทนต่อถ้อยคำ (พร้อมที่จะรับฟังคำซักถามต่างๆ อยู่เสมอด้วยความอดทนไม่เบื่อ) กล่าวชี้แจงแถลงเรื่องต่างๆ ที่ลึกซึ้งได้ และไม่ชักจูงในทางที่เสื่อมเสีย ดังนั้นการจัดการเรียนการสอน ของครูผู้สอนให้มีสมรรถนะทางด้านการสอนที่ให้เกิดประสิทธิผลที่ดี จึงควรยึดหลักการสอนอย่างกัลยาณมิตร หรือองค์ความรู้ทางด้านหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยมีจุดเน้นที่สำคัญคือ การนำหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนโดยรวม โดยมีครูผู้สอนเป็นกัลยาณมิตรสำคัญ ที่รักและปรารถนาดี ที่จะพัฒนาผู้เรียนอย่างดีที่สุด เพื่อช่วยให้การพัฒนาที่ต่อเนื่อง และมีความชัดเจนมากขึ้น

ยุพิน ศุภกรพงศ์ศิริ และดร.ชติยา ตัวงสำราญ (2566 : 364) กล่าวว่า จากการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญด้านการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยส่งเสริมสนับสนุนด้านความสามารถด้านการรู้จักและมีแรงจูงใจในตนเอง รู้จักและเข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา โดยมีการเรียงลำดับขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และนอกจากการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาและยังต้องมียุทธศาสตร์ประกอบอื่นเพิ่มเติมด้วย เช่น ความมุ่งมั่นพยายาม มีความอดทน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม และมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการกระตุ้นให้เกิดเชาว์ปัญญาอย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา

ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส (อุยวงค์) (2566 : 21) เสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับ ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้น จะเป็นภาวะที่ผู้นำใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการโน้มน้าวบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในการทำตามคำสั่งเพื่อให้เกิดคุณภาพที่เด่นชัด สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด

และเป็นที่ยอมรับของสถานศึกษาอื่นและหน่วยงานอื่น โดยมีการช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน จากบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาด้วยความเป็นมิตร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างเต็มที่และปรารถนาดีต่อกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่

สถานศึกษากำหนด โดยในการบริหารการศึกษาที่เป็นเลิศนั้นจะต้องมีหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 เป็นตัวกำกับ ส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้การบริหารที่เป็นเลิศบรรลุมาตรฐานและมีคุณธรรมซึ่งส่งผลให้องค์กรทางการศึกษานั้นประสบผลสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ยุทธนา กิจใบ (2567 : 128) ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักกัลยาณมิตร 7 ในการบริหารการศึกษาเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำทางการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าคุณสมบัติทั้ง 7 ประการของกัลยาณมิตรสามารถนำมาบูรณาการกับแนวคิดการบริหารการศึกษาสมัยใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติตามหลักกัลยาณมิตร 7 จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรกระตุ้นการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ การนำหลักกัลยาณมิตรมาใช้ยังช่วยเสริมสร้างมิติด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี นำไปสู่การมีความสุขในชีวิต

วิศรุต นพรัตน์ และคณะ (2567 : 54-55) กล่าวว่า ผู้บริหารที่เคารพและให้เกียรติผู้อื่นให้ความสนใจ ใส่ใจ ดูแลครูและบุคลากรทุกคน ดุจคนในครอบครัว มีอัธยาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร พูดจาด้วยการใช้คำพูดที่สุภาพเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตน และในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติผู้อื่น ควรปฏิบัติตนตามหลักพระพุทธศาสนาหรือศาสนาอื่นที่นับถือสามารถครองตน ครองคน และครองงาน มีคุณธรรมมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาและสรุปความโดยไม่มีความลำเอียง ควรจะเป็นคนไม่หุบปากฟังความข้างเดียว ไม่ตีเตือนต่อหน้า คนอื่นให้อับอาย ควรควบคุมอารมณ์ขณะฟังคำปรึกษา ถูกซักถาม หรือถูกวิจารณ์ ควรจะสามารถอธิบายเรื่องยาก ๆ ให้ทุกคนได้เข้าใจได้ง่าย และมีความเข้าใจตรงกัน และควรแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในการทำงาน มีการกำหนดขอบเขตของงานอย่างชัดเจนและไม่ยุ่งเกี่ยวและชักนำเกี่ยวกับอบายมุขทุกชนิด ไม่ชักจูงในสิ่งที่เหลวไหลไร้สาระ หรือในทางที่เสียหาย มีการควบคุมวินัยของตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติตนในหลักธรรมคำสั่งสอนของศาสนา และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ยศกร รักดีสุวรรณ และสุเทพ เมย์ไธสง (2568 : 473) พบว่า แนวทาง การ

พัฒนาการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมการเข้าร่วมอบรม สัมมนา ตลอดจนการพัฒนา นวัตกรรมด้านการศึกษา นอกจากนี้ควรมีการจัดทำแผนพัฒนา

บุคลากรที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง ด้านการวางแผนกำลังคนและ กำหนดตำแหน่ง ควรมีการสำรวจและติดตามอัตรากำลังคนเป็นเป็นระยะ เพื่อให้สามารถจัดสรร กำลังคนได้อย่างเหมาะสม

จากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมที่ผู้เขียน ได้รวบรวมข้อมูลพบว่าได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นดังต่อไปนี้ ตารางสังเคราะห์

หลักกัลยาณมิตร ธรรม 7 ประการ	ชลันธร บุตรดีวงศ์ (2559)	ธงไชย สุขแสง และคณะ (2563)	ภักดีรา ธิตะปัน (2564)	เหม ทองชัย และคณะ (2564)	สมชาย เบญจวรรณ และคณะ (2565)	ยุพิน ศุภกรพงศ์ศิริ และดร.จิตติยา ดังสำราญ (2566)	ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร และ พระครูปลัดบุญช่วย ใจดีวิโส (อัยวงศ์) (2566)	ยุทธนา กิจใบ (2567)	วิศรุต นพรัตน์ และคณะ(2567)	ยศกร รักดีสุวรรณ และสุเทพ เมย์ไธสง (2568)	ความถี่	ร้อยละ
	ปิโย (นารัก)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
ครู (นาคเรพ)		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	8	80

ภาวนีโย (น่ายก ย่อง)	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	9	90
วัดตา จ (รู้จักพูด ให้ได้ผล)	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
วจนกุขโม (อดทน ต่อถ้อยคำ)		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
คมภิรณจ กถ กต ตา (แสดงเรื่องล้ำ ลึกได้)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
โน จฏฐาเน นิโยช เย (ไม่ชักนำในอ ธฺาน)	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	8	80

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์ตัวแปรเรื่อง การบริหารสถานศึกษา ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ผู้เขียนได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรต้น ตัวแปรตามและบริบท จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า การนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ ทั้งด้านเหตุผลและด้านคุณธรรม ส่งผลให้เกิดบรรยากาศ แห่งความร่วมมือ ความสามัคคี และความสุขในการทำงาน ครูและบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และส่งเสริมให้สถานศึกษากลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีวัฒนธรรมทางคุณธรรมเป็นพื้นฐาน

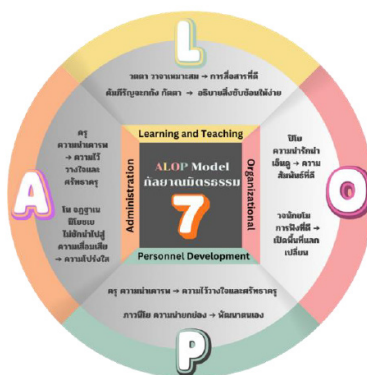
องค์ความรู้ที่ค้นพบ

ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบผลของการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ประกอบด้วย สิ่งที่ผู้บริหารควรมีตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ คือ คุณธรรมและคุณลักษณะที่จะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพและสร้างความไว้วางใจในหมู่บุคลากร ความเป็นกัลยาณมิตรเริ่มจากการมีปิโย หรือความน่ารักน่าเอ็นดู ซึ่งหมายถึงการวางตัวให้เป็นมิตร อ่อนน้อม และเข้าถึงง่าย ทำให้ครู นักเรียน และชุมชนรู้สึกสบายใจที่จะเข้ามาปรึกษาและทำงานร่วมกัน ต่อมาคือ ครู ความน่าเคารพ ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงความมีวินัย ความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในความถูกต้อง เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีและได้รับการยอมรับ

อเนื่อง ทั้งด้านวิชาการ ความรู้การบริหาร และทักษะการเป็นผู้นำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังต้องเป็นผู้มีวาจาที่เหมาะสม หรือ วตถา รู้จักใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ให้กำลังใจ ตักเตือน และชี้นำไปสู่ทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารที่ดีไม่เพียงแต่พูดได้ แต่ยังต้องมีคุณธรรมข้อ วจณกขโม คือการเป็นผู้ฟังที่ดี เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาด้วยความตั้งใจ พร้อมนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางาน

ในอีกมิติหนึ่ง ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการอธิบายเรื่องที่ลึกซึ้งหรือซับซ้อนให้ง่ายต่อความเข้าใจ ซึ่งตรงกับหลัก คัมภีรัญจะถัง กัตตา เพื่อให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการทำงานและนำไปปฏิบัติได้จริง สุดท้ายคือ โน จฏฐาเน นิโยชเย ผู้บริหารไม่ควรชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ต้องยึดมั่นในคุณธรรม ความโปร่งใส และประโยชน์ส่วนรวม พร้อมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความดี การบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมสามารถนำไปสู่การพัฒนาความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษา (Educational Administration Excellence) การจัดการเรียนการสอน (Learning and Teaching) การพัฒนาบุคลากร (Personnel Development) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) โดยสรุปเป็นรูปแบบ ALOP Model ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 ALOP Model: กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ
กับความเป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษา

กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น โปร่งใส และเป็นธรรม โดยเริ่มจาก ปิโย (ความน่ารัก) ที่ช่วยให้ผู้บริหารเข้าถึงง่ายและเป็นมิตร, ครุ (ความน่าเคารพ) ที่เน้นวินัย ความซื่อสัตย์ และยึดมั่นในความถูกต้อง, ภาวนีโย (ความน่ายกย่อง) ที่สะท้อนการพัฒนาตนเองและความเป็นผู้นำ, วตตา (วาจาเหมาะสม) ที่เน้นการสื่อสารสร้างสรรค์ และการชี้แนะที่ถูกต้อง, วจนกขโม (การเป็นผู้ฟังที่ดี) ที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้แสดงความคิดเห็น, คัมภีรญจะถกถก (การอธิบายสิ่งซับซ้อนให้ง่าย) ที่ช่วยให้บุคลากรเข้าใจแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน และ โน จฏฐาเน นิโยชเย (การไม่ชักนำไปในทางเสื่อมเสีย) ที่เน้นความโปร่งใสและยึดมั่นประโยชน์ส่วนรวม

จากรากฐานของกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ จึงสามารถพัฒนาเป็น ALOP Model ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติสำคัญ ได้แก่

A – Educational Administration Excellence (ความเป็นเลิศทางการบริหาร การศึกษา) ผู้บริหารที่ยึดหลักกัลยาณมิตรธรรมจะมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่ดี มีหลักการ ยุติธรรม โปร่งใส และเอื้อเพื่อเกื้อกูลต่อบุคลากร การบริหารที่อิงคุณธรรมนี้ ช่วยสร้างความไว้วางใจ ความร่วมมือ และทำให้กระบวนการบริหารมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษา

L – Learning and Teaching (การจัดการเรียนการสอน) การบริหารโดยใช้หลักกัลยาณมิตรสามารถส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครูที่แท้จริง มีความเมตตาและตั้งใจพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนจึงมีบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเคารพ และการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ใช้นวัตกรรม และมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

O – Organizational Commitment (ความผูกพันต่อองค์กร) หลักกัลยาณมิตรธรรมช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับครูและบุคลากร ซึ่งนำไปสู่ความรัก ความศรัทธา และความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน และพร้อมร่วมมือกันพัฒนาองค์กร

P – Personnel Development (การพัฒนาบุคลากร) ผู้บริหารที่ยึดหลักกัลยาณมิตรจะมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผ่านการอบรม ศึกษาต่อ หรือการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา อันเป็นพื้นฐานขององค์กรแห่งการเรียนรู้

สรุป

จากการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรม พบว่า กัลยาณมิตร ไม่เพียงแต่หมายถึงเพื่อนที่ดีในความหมายทั่วไป หากแต่เป็นคุณธรรม และคุณลักษณะของบุคคลที่มีความรัก ความปรารถนาดี และพร้อมชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง เป็นที่ปรึกษา รับฟัง แนะนำ และช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจ องค์คุณทั้ง 7 ได้แก่ ความน่ารัก ความน่าเคารพ ความน่ายกย่อง การรู้จักพูดให้เกิดผล การเป็นผู้ฟังที่ดี การอธิบายเรื่องลึกซึ้งได้ และการไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ล้วนเป็นคุณลักษณะ ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างสำคัญในการบริหารสถานศึกษา

จากการสังเคราะห์งานวิจัยต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ส่งผลต่อหลายมิติของการพัฒนาสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาคุณภาพบุคลากร การยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและประสิทธิภาพ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษายั่งยืน

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า การนำหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างสมบูรณ์ นำไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักกัลยาณมิตรมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอบรมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบูรณาการหลักกัลยาณมิตรทั้ง 7 ประการเข้าสู่การบริหารในทุกมิติ เช่น การบริหารบุคลากร การจัดการเรียนการสอน และการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความโปร่งใส เป็นธรรม มีความเมตตา เอื้อเฟื้อ และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสุขภายในองค์กร นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงออกถึงความมีเมตตา เอื้ออาทร และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทั้งในด้านการบริหารงานและการอยู่ร่วมกันในองค์กร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความร่วมมือ และความสามัคคี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนและเต็มไปด้วยความสุข

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ชลินทร์ บุตรดีวงศ์. (2559). **ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ**, 106
- ธงไชย สุขแสง, พระครูสุธีศัมภีร์ญาณ และพระโสภณพัฒนบัณฑิต (2563). **แนวทางการเสริมสร้างหลักกัลยาณมิตรแก่นักศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์**, 43-44.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระมหาอุดร อุตฺโตโร (มากติ). (2558). **พุทธบูรณาการการสอนในชั้นเรียนตามหลักกัลยาณมิตร**. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, 8(2), 313.
- ภณทิรา อิตะปัน. (2564). **การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม ๗ ของผู้บริหารโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดขอนแก่น**, 69-70.
- ยุทธนา พูนเกิดมะเร็ง, พระสิทธิศักดิ์ พรหมสิทธิ์. (2563). **กัลยาณมิตรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางพุทธศาสนา**. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 7(10), 201.
- ยุทธนา กิจใบ. (2567). **กัลยาณมิตร 7 ของผู้บริหารสร้างสังคมแห่งการศึกษา**, 128.
- ยุพิน ศุภกรพงศ์ศิริ และดร.ชติยา ดั่งสำราญ. (2566). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงบูรณาการหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา**, 364.
- ยศกร ภักดีสุวรรณ และสุเทพ เมย์ไธสง. (2568). **แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2**, 473.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน, 108, 907.
- วิศรุต นพรัตน์, บุญส่ง ทองเอียง และทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2567). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช**, 54-55.



ศักดิ์สิทธิ์ สีหลวงเพชร และ พระครูปลัดบุญช่วย โชติวีโร (อัยวงศ์) (2566). การพัฒนาภาวะ
ผู้นำสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารการศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรม. วารสาร
บัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 4(10), 21.

ธรรมาภิบาลกับการบริหารงบประมาณที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ของผู้บริหารสถานศึกษา

Good Governance and Transparent, Accountable Budget Management of School Administrators

นิภาพร มะโนเรศ

Niphaphon Manoret

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Graduate Student, M.Ed. (Educational Administration), Songkhla Rajabhat University

ศรุติพงศ์ ภูวัชรวรานนท์

Saruthipong Bhuwatvaranon

อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Department of Educational Administration, Faculty of Education, Songkhla Rajabhat

มูจลินทร์ ผลกล้า

Mudchalin Pholkla

อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Faculty of Humanities and Social Sciences, Songkhla Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: 68g180002@parichat.skr.ac.th

Received: 2025-10-27 Revised: 2025-11-17 Accepted: 2025-12-24

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหาร เพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเสริมความรับผิดชอบของผู้บริหาร ทั้งนี้อิงแนวคิดจากพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ที่ทรงเน้นให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วย คุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม บทความได้นำเสนอแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลและการบริหารงบประมาณ โดยสรุปว่าธรรมาภิบาลคือหลัก การบริหารจัดการที่ดี มุ่งเน้นความโปร่งใส ความยุติธรรม ความมีคุณธรรม และการมีส่วนร่วมของ ทุกภาคส่วน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะสำคัญ

ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม วินัยทางการเงิน และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงิน การตรวจสอบติดตาม และการรายงานผล ซึ่งต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และคุ้มค่าต่อทรัพยากรที่มีจำกัด ทั้งนี้การบูรณาการหลักธรรมาภิบาลช่วยให้สถานศึกษาบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นคุณธรรม โปร่งใส และน่าเชื่อถือ อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ธรรมาภิบาล, บริหารงบประมาณ, สถานศึกษา, ความโปร่งใส

Abstract

This academic article aims to study budget management in educational institutions, which is a vital factor in enhancing both student quality and organizational efficiency. It emphasizes the application of the principles of Good Governance in budget administration to ensure transparency, accountability, and responsibility among administrators. The concept is based on the royal remarks of His Majesty King Bhumibol Adulyadej (Rama IX), who emphasized that civil servants should perform their duties with integrity, honesty, and selflessness for the common good. The article presents concepts and theories related to good governance and budget management, concluding that good governance is a principle of sound administration that promotes transparency, fairness, morality, and participation from all sectors to build trust among stakeholders. Educational administrators should therefore possess key attributes such as honesty, impartiality, social responsibility, financial discipline, and exemplary conduct.

The findings reveal that the application of good governance principles in budget management involves five essential stages: budget formulation and proposal, budget allocation, financial management, monitoring and evaluation, and financial reporting. Each stage must be conducted with transparency, fairness,

and efficiency in the use of limited resources. Integrating good governance principles enables educational institutions to manage resources effectively, maximize benefits for learners, and cultivate an organizational culture rooted in ethics, transparency, and credibility. This approach serves as a fundamental basis for sustainable educational development.

Keywords: Good Governance, Budget Management, Educational Institution, Transparency

บทนำ

แนวคิดการบริหารงานราชการตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2543 เน้นให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วย อุดมคติ ความเสียสละ ความเที่ยงตรง และความเป็นกลาง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ และประชาชน (กรมตุลาการ, 2555) พระราชดำรัสนี้สะท้อนหลักการบริหารที่ยึดมั่นคุณธรรม และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างศรัทธา ความไว้วางใจ และความยั่งยืน ในการพัฒนาระบบราชการไทยอย่างแท้จริง

การใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและพันธกิจ ขององค์กรภาครัฐ แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาการใช้งบประมาณที่ไม่คุ้มค่า ทั้งทั้งงบประมาณ ควรเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ภาษีอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ ปัญหานี้สะท้อน ช่องว่างระหว่างหลักการกับการปฏิบัติจริงในการบริหารงบประมาณ (พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และรัชเฉลิม สุทธิพงษ์ประชา, 2559) นอกจากนี้งบประมาณยังเป็นภาพสะท้อนวิสัยทัศน์ นโยบายและแนวทางการบริหารขององค์กร หากจัดทำงบประมาณไม่เชื่อมโยงกับเป้าหมายเชิง ยุทธศาสตร์ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะ ในสถานศึกษาซึ่งต้องพึ่งพางบประมาณในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน (สำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

ในบริบทของสถานศึกษา ปัญหาด้านภาวะผู้นำยังเป็นอุปสรรคสำคัญ ผู้บริหารบาง ส่วนขาดวิสัยทัศน์ คุณธรรม และความสามารถในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ส่งผลให้การ ใช้งบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Kae H. Chung & Leon C. Magginson, 1981) แม้การบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะช่วยให้การจัดสรรทรัพยากรมีความ เป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ (ชัยสิทธิ์ เฉลิมมีประเสริฐ, 2544) แต่สถานศึกษายังคง

ประสบข้อจำกัดด้านกฎหมาย ระเบียบและศักยภาพบุคลากร ทำให้การบริหารงบประมาณขาดความคล่องตัวและไม่สอดคล้องกับสภาพจริง อีกทั้งการกระจายอำนาจทางการศึกษายังไม่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ (ธัญลักษณ์สิงห์แก้ว, 2559)

ดังนั้นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษา จึงไม่จำกัดอยู่ที่ทรัพยากรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการขาดการบูรณาการหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า ซึ่งส่งผลต่อความเข้มแข็งและความยั่งยืนของระบบการศึกษาในระยะยาว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556; พระสุธิตศักดิ์ สุภกิจโจ, 2554; กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

โดยสรุปงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา การใช้จ่ายต้องสอดคล้องกับพันธกิจ โปร่งใส และคุ้มค่า ผู้บริหารควรมีความรู้ รอบคอบ และยึดหลักธรรมาภิบาล เช่น นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและความคุ้มค่า เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

ความหมายของธรรมาภิบาล

Pierre, I., 2000 ธนาคารโลก (World Bank) ได้ให้ความหมายว่าธรรมาภิบาลเป็นการบริหารประเทศที่มีนโยบายที่เป็นไปอย่างเปิดเผยและสามารถเกิดความสำเร็จได้ กลไกการบริหารของรัฐบาลมีความน่าเชื่อถือ มีประชาสังคมที่เข้มแข็ง มีส่วนร่วมในในกิจการของภาครัฐและทุกนโยบายอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย

ชัยอนันต์ สมุทรวณิช (2550) ได้อธิบายว่าธรรมาภิบาลเป็นการบริหารกิจการที่ดีของบ้านเมืองด้วยความเป็นธรรม มีรัฐบาลที่ไม่ถืออำนาจเป็นธรรม แต่ใช้อำนาจอย่างที่ประชาชนจะตรวจสอบได้ตัวรัฐบาลเองก็มีความเอื้ออาทรต่อผู้คนสามัญเป็นอาภรณ์ประดับตนไม่ดูถูกประชาชนด้วยการเอาความเท็จมาให้และมีอารยะพอเพียงที่จะแสดงความรับผิดชอบต่อหากบริหารงานผิดพลาดหรือไร้ประสิทธิภาพ

ธีรยุทธ บุญมี (2551) กล่าวว่า ธรรมาภิบาล หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐ สังคม เอกชนและภาคประชาชน ในการที่จะทำให้การบริหารการจัดการ และการปกครองประเทศดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ยุติธรรม มีคุณธรรม และตรวจสอบได้

สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย (2557) ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่า หมายถึง การบริหารจัดการที่ดีซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ทั้งภาครัฐและเอกชน ธรรมาภิบาลนี้ เป็นหลักการที่นำมาใช้

บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เนื่องจากช่วยสร้างสรรค์ และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ อันทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น องค์กรที่โปร่งใสย่อมได้รับความไว้วางใจในการร่วมทำธุรกิจ รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักลงทุนและประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ เป็นต้น

ยิ่งยศ บุญยานันต์ (2564) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดีที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้องค์กรมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องและบุคคลภายนอก

สรุปได้ว่าธรรมาภิบาลคือหลักการบริหารจัดการที่ดีทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มุ่งสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยุติธรรม และมีคุณธรรม พร้อมส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างความน่าเชื่อถือและศรัทธา กระตุ้นให้พนักงานทำงานซื่อสัตย์ ขยัน และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรหรือประเทศ ใช้อำนาจอย่างรับผิดชอบ ไม่เอาเปรียบ และพร้อมปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

การประยุกต์หลักธรรมาภิบาลช่วยยกระดับการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการงบประมาณ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Leith wood et al., 2006; ธีระบุญเจริญ, 2561) หลักธรรมาภิบาลเป็นกรอบแนวคิดที่ยอมรับในวงกว้างสำหรับการบริหารจัดการที่ดีทั้งภาครัฐและเอกชน และถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงบประมาณ โดยมีองค์ประกอบหลักที่ผู้บริหารควรยึดถือปฏิบัติ ได้แก่

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) คือการบริหารงานโดยยึดกรอบกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านการเงินและงบประมาณ เช่น พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ และระเบียบการจัดซื้อจัดจ้าง การตัดสินใจต้องยึดความถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้การบริหารโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2564; UNDP, 2007)

2. หลักคุณธรรม (Morality) คือการบริหารงานด้วยจิตสำนึกดี ซื่อสัตย์สุจริต แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมอย่างชัดเจน การตัดสินใจยึดประโยชน์สูงสุดขององค์กรและสาธารณะ เพื่อสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นในการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ

ราชการ, 2563; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562; UNDP, 2007)

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) คือการบริหารงบประมาณโดยเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนตั้งแต่การจัดทำ การอนุมัติ การใช้จ่าย ไปจนถึงการตรวจสอบ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียม ชัดเจน และตรวจสอบได้ การปฏิบัติอย่างโปร่งใสช่วยลดความเสี่ยงการทุจริต พร้อมสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับสังคมอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2564; OECD, 2017)

4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) คือการเปิดโอกาสให้กับบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมวางแผน ตัดสินใจ และตรวจสอบการใช้งบประมาณ เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเหมาะสม ตรงกับความต้องการ และสร้างความรับผิดชอบร่วมในกระบวนการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; OECD, 2017; UNDP, 2007)

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) คือความสามารถของผู้บริหารในการรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากการตัดสินใจและการปฏิบัติงาน พร้อมชี้แจงและตอบคำถามต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงยอมรับผลกระทบจากการตัดสินใจ เพื่อให้การบริหารงานชัดเจน โปร่งใส และน่าเชื่อถือ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2564; UNDP, 2007)

6. หลักความคุ้มค่า (Cost-effectiveness/Economy) หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องบริหารงบประมาณอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับงบประมาณที่ลงทุนไปและเกิดความคุ้มค่าสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; OECD, 2017; UNDP, 2007)

การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตามกฎหมาย คุณธรรมเน้นความซื่อสัตย์และยุติธรรม ความโปร่งใสเปิดเผยข้อมูล ลดความเสี่ยงทุจริต การมีส่วนร่วมให้ทุกฝ่ายมีบทบาทในการตัดสินใจและตรวจสอบ ความรับผิดชอบทำให้ผู้บริหารยอมรับผลลัพธ์ และความคุ้มค่าใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์หลักทั้งหกทำให้การบริหารโปร่งใส ยุติธรรม คุ้มค่า และสร้างความไว้วางใจอย่างยั่งยืน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

จากกรอบของหลักธรรมาภิบาล กล่าวได้ว่า ความโปร่งใสและการตรวจสอบได้เป็นหัวใจของการบริหารงบประมาณ สามารถขยายความถึงคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้บริหารพึงมีในการบริหารงบประมาณได้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) เป็นคุณธรรมพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหาร โดยต้องหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อตนเองหรือพวกพ้อง ทุกการดำเนินงานต้องโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักความถูกต้องอย่างเคร่งครัด 2563, รากขารบบะรณมพัรคามรระณคณางคณาส); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562; UNDP, 2007)

2. ความเที่ยงธรรมและความเป็นกลาง (Fairness and Impartiality) ในการจัดสรรงบประมาณ หมายถึงผู้บริหารพิจารณาโครงการตามความจำเป็นและเหตุผล ไม่ปล่อยให้อคติหรือการเลือกปฏิบัติส่งผลต่อการตัดสินใจ และปฏิบัติต่อทุกหน่วยงานอย่างเท่าเทียมและยึดหลักความเป็นธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; OECD, 2017; UNDP, 2007)

3. ความรับผิดชอบหน้าที่และสังคม (Responsibility and Social Accountability) หมายถึงผู้บริหารตระหนักว่างบประมาณคือเงินภาษีของประชาชน จึงต้องบริหารอย่างรอบคอบเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม พร้อมเปิดโอกาสให้ตรวจสอบและชี้แจงทุกขั้นตอน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2564; UNDP, 2007)

4. การรักษาความลับและความน่าเชื่อถือ (Confidentiality and reliability) ผู้บริหารต้องคงความลับของข้อมูลทางการเงินสำคัญ พร้อมสร้างความเชื่อมั่นด้วยการนำเสนอข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2564; UNDP, 2007)

5. วินัยทางการเงิน (Financial Discipline) หมายถึง การที่ผู้บริหารต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีวินัย ปฏิบัติตามกรอบงบประมาณอย่างเคร่งครัดและเป็นตัวอย่างในการจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างประหยัด มีคุณค่า ถูกต้องครบถ้วน พร้อมทั้งชี้แจงต่อผู้กำกับดูแลและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามความเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2564; UNDP, 2007)

6. การเป็นแบบอย่างที่ดี (Leading by Example) หมายถึง ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการใช้งบประมาณ เพราะพฤติกรรมเหล่านี้จะถูกบุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแบบอย่าง การที่ผู้บริหารใช้จ่ายอย่างประหยัดและคำนึงถึงความคุ้มค่า จะช่วยสร้างวัฒนธรรม การบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและประหยัดในทุกระดับขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน, 2564; UNDP, 2007)

กรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563; OECD, 2017; UNDP, 2007)

ความหมายของการบริหารงบประมาณ

งบประมาณ คือ หัวใจสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างรวดเร็วและมีทิศทางที่ชัดเจน เป็นเครื่องมือทางการเงินที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อแสดงถึงจำนวนเงินที่คาดว่าจะได้รับ (รายรับ) และจำนวนเงินที่วางแผนจะใช้จ่าย (รายจ่าย) ในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งในภาษาอังกฤษเราเรียกว่า “Budget” มองในอีกแง่หนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับรัฐบาลหรือองค์กรขนาดใหญ่ งบประมาณก็คือ แผนงานทางการเงินที่สร้างขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีการประมาณการรายรับและรายจ่ายทั้งหมด ที่จะเกิดขึ้นและจะดำเนินการภายในปีงบประมาณนั้น ๆ ดังนั้นงบประมาณไม่ใช่เพียงแค่ตัวเลข แต่คือพิมพ์เขียวทางการเงินที่แปลงวิสัยทัศน์และแผนงานให้เป็นรูปธรรมที่สามารถวัดผลและบริหารจัดการได้นั่นเอง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณไว้ ดังนี้

หวน พินธุพันธ์ (2549) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามรายการและแผนงานหรืองานที่ฝ่ายบริหารได้รับอนุมัติงบประมาณมาใช้จ่าย เพื่อป้องกันการรั่วไหลของเงินประมาณ โดยวิธีการอนุมัติเงินประจำงวด การเบิกจ่ายเงิน การตรวจสอบ การใช้จ่ายเงิน รวมถึงการรายงานผลต่าง ๆ ด้วย

ชญาณี นาดัน (2555) ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณว่า หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน กับงานด้านบัญชีและการลงทะเบียน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการจัดสรรการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารโรงเรียน

วีระพงษ์ ก้านกิ่ง (2560) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหารและหน่วยงานตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ดำเนินการอย่างมีระบบในการใช้จ่ายเงิน หรือก่อนนี้ผูกพันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

แสงเทียน จิตโรตติ (2560) ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณว่าหมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการหารายได้ และการใช้เงินให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และมีการแสดงรายรับ รายจ่าย เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษา ในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยมีการควบคุมและดำเนินงานทางการเงินตามกฎหมายเกณฑ์ที่ตั้งไว้ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

กษมา แสนอ่อน (2562) อธิบายความหมายของการบริหารงบประมาณ ว่า เป็นแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมี

ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยถูกต้องตามระเบียบ มีการจัดทำงบประมาณ จัดทำบัญชี มีการจ่ายเงินและการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

รักษณาลี สุริหาร (2563) ได้ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณว่าหมายถึง การจัดทำแผนงบประมาณในการคำนวณค่าใช้จ่ายและจัดสรรทรัพยากรตามโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ รวมถึงการบริหารกิจกรรมขององค์กรให้ถูกต้องตามระเบียบ และได้ประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่าการบริหารงบประมาณ หมายถึง กระบวนการจัดการทางการเงินและทรัพย์สินอย่างเป็นระบบที่ผู้บริหารจัดทำขึ้นตามกฎหมายและระเบียบ เพื่อให้การใช้จ่ายทรัพยากรทั้งหมด ตั้งแต่การรับ-จ่ายเงิน การบัญชี การจัดสรรให้เป็นไปตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนด หัวใจสำคัญคือการควบคุมการใช้จ่ายเพื่อป้องกันการรั่วไหล โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ การทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยยึดหลักประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ

จากแนวคิดและทฤษฎีในการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงบประมาณโปร่งใสและตรวจสอบได้ ที่ผู้เขียนรวบรวมข้อมูลได้ข้อสรุปที่เกิดเป็นตารางสังเคราะห์ดังต่อไปนี้

ข้อที่	การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการการ										ความถี่	ร้อยละ 60 ขึ้นไป
		แสงเทียน จิตโรติ (2560)	วรรณช สาเกณ (2562)	ชุดินา พวงทอง (2563)	วิภาณี เข็มจันทร์ (2564)	จารุวัฒน์ ปาสาโก (2566)	พิชกร ใช้บางยาง (2566)	บงอร ปลั่งงัน (2566)	ปิณดา จันทกิจ (2566)	จิตติภา เพ็ญจันทร์ (2567)	อรพรรณ สุริยมณี (2568)		
1	ด้านการวางแผนงบประมาณ			✓							✓	2	20
2	ด้านการจัดสรรงบประมาณ	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		7	70
3	ด้านการใช้จ่าย/เบิกจ่ายงบประมาณ		✓	✓				✓				3	30
4	ด้านการควบคุมงบประมาณ			✓								1	10
5	ด้านการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90
6	ด้านการรายงานประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90

ข้อที่	การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา	นักวิชาการการ										ความถี่	ร้อยละ 60 ขึ้นไป
		แสงเทียน จิตร์โชติ (2560)	วรรณุช สาเกษล (2562)	ชุติมา พวงทอง (2563)	วิภาณี เทียมจันทร์ (2564)	จารุรัตน์ ปาสาโก (2566)	ทิชากร ใช้บางยาง (2566)	บังอร ปลั่งชัน (2566)	ปวีณา จำนงกิจ (2566)	จิตภา เพ็ญจันทร์ (2567)	อรพรรณ สุริยะมณี (2568)		
7	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่							✓				1	10
8	ด้านการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ							✓				1	10
9	ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ	✓			✓	✓		✓	✓	✓		6	60
10	ด้านการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา				✓	✓	✓		✓	✓		5	50
11	ด้านการบริหารการเงิน				✓	✓	✓		✓	✓	✓	6	60
12	ด้านการบริหารบัญชี				✓	✓	✓		✓			4	40
13	ด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์				✓	✓	✓		✓		✓	5	50

ตารางที่ 1 ตารางการสังเคราะห์

หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงบประมาณโปร่งใสและตรวจสอบได้ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ แสงเทียน จิตร์โชติ, (2560); วรรณุช สาเกษล, (2562); ชุติมา พวงทอง, (2563); วิภาณี เทียมจันทร์, (2564); จารุรัตน์ ปาสาโก, (2566); ทิชากร ใช้บางยาง, (2566); บังอร ปลั่งชัน, (2566); ปวีณา จำนงกิจ, (2566); จิตภา เพ็ญจันทร์, (2567); อรพรรณ สุริยะมณี, (2568) โดยใช้หลักเกณฑ์พิจารณาจากความถี่ของการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงบประมาณในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่มีความถี่ร้อยละ 60 ขึ้นไป ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านการจัดทำและเสนอของบประมาณ
2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ
3. ด้านการบริหารการเงิน
4. ด้านการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ

5. ด้านการรายงานประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

สรุป

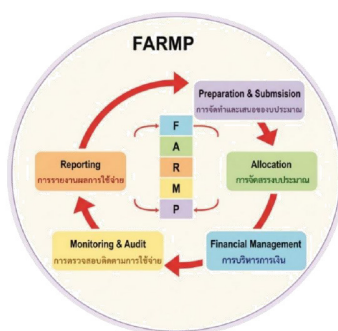
จากการศึกษาการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงบประมาณโปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นการบูรณาการหลักการบริหารจัดการที่ดีเข้ากับกระบวนการทางการเงินและทรัพย์สิน เพื่อให้การใช้จ่ายเงินเกิดความคุ้มค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดหลักธรรมาภิบาลหลักสำคัญ 6 ข้อ ในทุกขั้นตอนของการบริหารงบประมาณ (เช่น การจัดทำและเสนอขอ, การจัดสรร, การบริหารการเงิน, การตรวจสอบติดตาม, การรายงานประเมินผล) ดังนี้

หลักธรรมาภิบาล	การบริหารงบประมาณ
หลักนิติธรรม (Rule of Law)	บริหารจัดการด้านการเงินและพัสดุโดยยึดมั่นในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และเท่าเทียม
หลักคุณธรรม (Morality)	ผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและความถูกต้องในการจัดสรร และใช้จ่ายงบประมาณ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา เป็นสำคัญ ปราศจากการทุจริต
หลักความโปร่งใส (Transparency)	มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับ การจัดทำแผนงบประมาณ การจัดสรร การใช้จ่ายเงิน รวมถึงผลการตรวจสอบบัญชี ให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบและสามารถตรวจสอบได้
หลักการมีส่วนร่วม (Participation)	เปิดโอกาสให้บุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วม ในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสำรวจความต้องการ การจัดทำแผน/เสนอของบประมาณ และการติดตามประเมินผล
หลักความรับผิดชอบ (Accountability)	ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงรับผิดชอบในการป้องกันการรั่วไหลของเงิน และ รายงานผลต่าง ๆ อย่างชัดเจน
หลักความคุ้มค่า (Value for Money/Economy)	ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประหยัด คุ้มค่า และเน้นการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์ เพื่อให้ผลที่ได้สอดคล้องกับเป้าหมาย นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่ดีขึ้น

ตารางที่ 2 สรุปการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงบประมาณ

องค์ความรู้ที่ค้นพบ

ผู้เขียนได้พบองค์ความรู้ใหม่โดยสามารถสรุปเป็นองค์ประกอบของการนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาใช้ในการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงบประมาณโปร่งใสและตรวจสอบได้ ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดทำและเสนอขอของบประมาณ คือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการและเสนอขอตามความจำเป็นจริง พร้อมจัดทำเอกสารประกอบการขอให้ครบถ้วน ถูกต้อง และแสดงตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์อย่างชัดเจน 2) ด้านการจัดสรรงบประมาณ คือ จัดสรรอย่างเป็นธรรมตามความจำเป็นของแผนงาน/ภารกิจหลักโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมพิจารณา เพื่อสะท้อนความต้องการที่แท้จริงและเป็นที่ยอมรับ 3) ด้านการบริหารงานการเงิน หมายถึง การบริหารจัดการการรับ-จ่ายเงิน การจัดทำบัญชี และการเก็บรักษา/นำส่งเงินให้เป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบ พร้อมหลักฐานครบถ้วน โดยแยกหน้าที่การเงินและบัญชีเพื่อการตรวจสอบถ่วงดุล และป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 4) ด้านการตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ เป็นการวางระบบตรวจสอบภายในเพื่อกำกับดูแลการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบ ป้องกันการรั่วไหล พร้อมประเมินผลสัมฤทธิ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำไปปรับปรุง 5) ด้านการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ คือ การรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ รายงานรายรับ-รายจ่าย และผลการดำเนินงานโครงการต่อสาธารณะตามวาระ ชี้แจงความคืบหน้า ปัญหาและความแตกต่างระหว่างแผนกับผลการใช้จ่ายจริงอย่างตรงไปตรงมา โดยสรุปเป็นรูปแบบ (Model) การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงบประมาณโปร่งใสและตรวจสอบได้ตามลำดับขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 โมเดล FARM การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงบประมาณ

จากโมเดล FARMF การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารงบประมาณโปร่งใสและตรวจสอบได้ สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. การจัดทำและเสนอของงบประมาณ (Preparation & Submission) ขั้นตอนนี้ต้องเน้นที่ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วม คณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันจัดทำคำขอ โดยตั้งอยู่บนข้อมูลความจริง และเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนที่ชัดเจน คำของบประมาณทุกโครงการต้องระบุวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และตัวชี้วัดความสำเร็จที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ครูและชุมชนมีส่วนร่วมเสนอแผนงานจะช่วยให้งบประมาณตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของการเรียนการสอน

2. การจัดสรรงบประมาณ (Allocation) ต้องยึดหลักความเป็นธรรมและประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องตัดสินใจจัดสรรเงินโดยมีเหตุผลที่ชัดเจน และสามารถชี้แจงได้ โดยเน้นไปที่โครงการที่มีความสำคัญเร่งด่วนและสร้างผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษามากที่สุด หลีกเลี่ยงการจัดสรรตามความชอบส่วนบุคคล และต้องมั่นใจว่าทุกหน่วยงานในโรงเรียนได้รับการจัดสรรตามภาระงานและความจำเป็นอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

3. การบริหารการเงิน (Financial Management) ต้องอยู่ภายใต้หลักนิติธรรม คือการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับทางการเงินการคลังของรัฐอย่างเคร่งครัดทุกขั้นตอน ต้องมีเอกสารหลักฐานที่ถูกต้องและครบถ้วน การจัดซื้อจัดจ้างต้องดำเนินการอย่างโปร่งใสและแข่งขันได้เพื่อให้ได้สินค้าและบริการที่คุ้มค่าที่สุด การเน้นย้ำเรื่องนี้จะช่วยป้องกันข้อผิดพลาดทางการเงินและเสริมสร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตในสถานศึกษา

4. การตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ (Monitoring & Audit) เมื่อเริ่มใช้จ่ายเงินแล้วต้องมีการติดตามอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ผู้บริหารต้องมีระบบตรวจสอบภายในที่ชัดเจน เช่น การตรวจรับพัสดุ การอนุมัติเบิกจ่ายต้องเป็นไปตามระเบียบและหลักฐานครบถ้วน การติดตามไม่เพียงแต่ดูว่าใช้เงินครบตามแผนหรือไม่ แต่ต้องดูว่ากิจกรรมที่ดำเนินการนั้น เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในคำขอหรือไม่ เพื่อป้องกันการใช้จ่ายที่ออกนอกกลุ่มนอกทางหรือการทุจริต

5. การรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ (Reporting) คือการแสดงความรับผิดชอบต่อขั้นสุดท้าย โรงเรียนต้องจัดทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณและผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อสาธารณะอย่างสม่ำเสมอและเปิดเผย รายงานต้องระบุอย่างชัดเจนว่าเงินที่ใช้ไปได้ก่อให้เกิดประโยชน์หรือการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อผู้เรียนอย่างไร การรายงานอย่างตรงไปตรงมาจะสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ปกครองและชุมชนและเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนงบประมาณสำหรับ

ต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

เชิงนโยบาย

การส่งเสริมความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาควรเริ่มจากการสนับสนุนเชิงนโยบายในระดับกระทรวงและเขตพื้นที่ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีทิศทางเดียวกัน มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลที่ชัดเจนจะช่วยให้วางแผน ตรวจสอบและรายงานการใช้จ่ายงบประมาณได้อย่างมีระบบ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียน และสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เชิงปฏิบัติ

การขับเคลื่อนหลักธรรมาภิบาลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษา ต้องอาศัยการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร ครู และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการอบรมที่ครอบคลุมด้านธรรมาภิบาล การวางแผนงบประมาณ การจัดทำรายงานทางการเงิน การตรวจสอบการใช้จ่าย รวมถึงการส่งเสริมความโปร่งใสในทุกขั้นตอน ทำให้สามารถนำหลักธรรมาภิบาลไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง และเป็นพื้นฐานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส มีจริยธรรม และรับผิดชอบ

การใช้เทคโนโลยี

การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงบประมาณ การใช้แพลตฟอร์มหรือระบบออนไลน์สำหรับรายงาน การติดตามค่าใช้จ่าย และการตรวจสอบข้อมูลแบบเรียลไทม์ จะเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนเข้าถึงข้อมูลได้อย่างโปร่งใส ทันเวลา ลดข้อผิดพลาด ความซ้ำซ้อนและเพิ่มความน่าเชื่อถือ

บรรณานุกรม

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP). (2550). **ธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนามนุษย์อย่าง**

ยั่งยืน: เอกสารนโยบายของ UNDP. นิวยอร์ก: UNDP.

งามญา ศรีพอ, และภัทร์ พลอยแหวน. (2567). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารสหศาสตร์.** 24(1), 19-34.

จารุวัฒน์ ปาสาโก, จิราภรณ์ ผันสว่าง, และกฤตยากร ลดาวัลย์. (2566). การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, 7(1), 37-50.

จิตาภา เพ็ญจันทร์, และจิราภรณ์ ผันสว่าง. (2567). แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, 8(1), 146-154.

ชุติมา พวงทอง, และพรเทพ ฐิ์แผน. (2563). แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. **วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ**, 9(33), 233-244.

ทิชากร ใช้บางยาง. (2566). การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

ปวีณา จำนงกิจ, พระฮอนด้า วาทสพโท, และพระครูปลัดบุญช่วย โชติวิโส. (2566). การบริหารงานงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. **วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม**, 10(2), 349-361.

พยุงค์ศักดิ์ รักดีพล, พ. (2565). การพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี**, 14(2), 139-154.

พระมหาฉัตรเพชร สมาชิกโร, สามเณรกรวิทย์ สังข์รวมใจ, และ กชภัทร์ สงวนเครือ. (2568). การบริหารจัดการงบประมาณในสถานศึกษาบนฐานหลักธรรมาภิบาล. **วารสารเสฏฐวิทย์ปริทัศน์**, 5(1), 72-87.

เพ็ญพรรณ บางอร. (2562). แนวทางการบริหารจัดการระบบงบประมาณของโรงเรียนสบเมยวิทยาคม อำเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วรณัฐ สาเกผล. (2565). แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

วิภาณี เทียมจันทร์. (2564). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงบประมาณตามหลัก

ธรรมาภิบาลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กำแพงเพชร. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2563). **คู่มือการประยุกต์ใช้หลัก
ธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะ
กรรมการพัฒนาระบบราชการ.

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.). (2564). **แนวทางการบริหารจัดการและการตรวจสอบ
งบประมาณของหน่วยงานรัฐ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน.

แสงเทียน จิตรโชติ. (2560). **แนวทางการบริหารงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลสำหรับ
สถานศึกษาขยายโอกาสในเขตอำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. (วิทยานิพนธ์
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย).
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อรพรรณ สุริยะมณี, สรรเสริญ หุ่นแสน, และกัญญกร เอี่ยมพญา. (2568). **แนวทางการบริหาร
งานงบประมาณของสถานศึกษาแบบมุ่งเน้นผลงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ
ศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**. วารสารวิจัยวิชาการ, 8(4), 349-364.