



AGJ

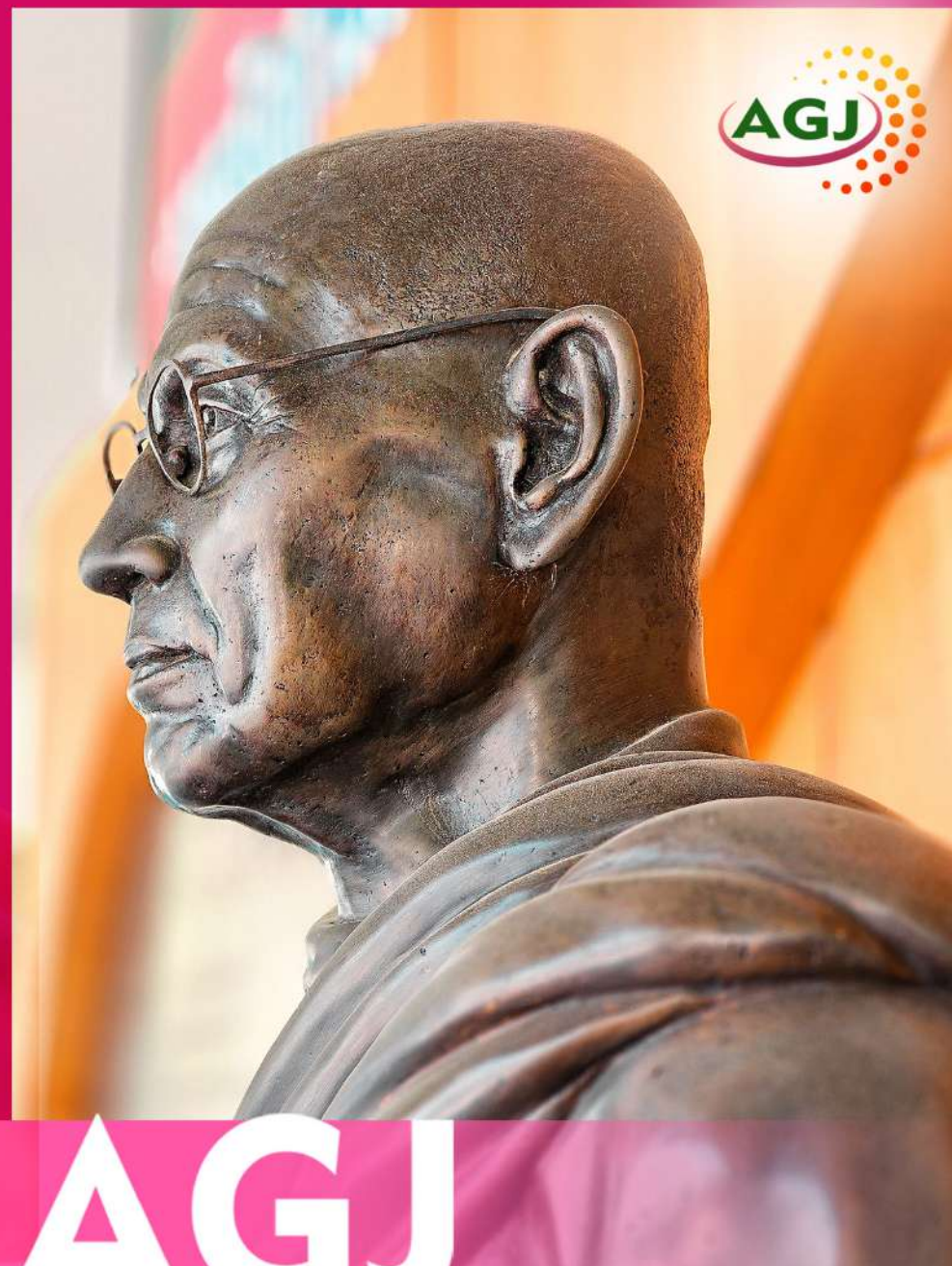
Academic Graduate Journal
วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. +6691-9691539, E-mail: journalagj@mcu.ac.th

AGJ

Academic Graduate Journal

วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ



AGJ

Academic Graduate Journal
วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2567
Vol. 2 No. 2 April - June 2024
ISSN 3027-8643 (Online)



เกี่ยวกับวารสาร

เลขมาตรฐานสากล:

ISSN 3027-8643 (Online)

วัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร:

วารสารฯ มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความคุณภาพสูงในด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านพระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และนิติศาสตร์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือคณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร:

วารสารรับตีพิมพ์บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความวิจารณ์หนังสือ

-บทความวิชาการ คือ บทความที่นำเสนอบทวิเคราะห์ วิจารณ์ รวมถึงการรวบรวมความรู้ ระบุถึงภูมิหลัง วัตถุประสงค์ และแนวทางการแก้ปัญหาที่บ่งชี้ถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ บทความจะต้องนำเสนอทฤษฎีที่มีอยู่หรือทฤษฎีใหม่ที่อ้างอิงความเห็นจากนักวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นกลาง และมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ทางด้านพระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และนิติศาสตร์ จำนวนคำเฉลี่ยในบทความวิชาการต้องไม่เกิน 8,000 คำ

-บทความวิจัย คือ บทความที่นำเสนองานวิจัยที่แสดงถึงความคิดริเริ่มและเกี่ยวข้องกับพระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และนิติศาสตร์ บทความวิจัยต้องมีเนื้อหาที่ชัดเจน กระชับ มีความแปลกใหม่ มีโครงสร้างที่ดี รวมถึงการอภิปรายผลงานวิจัยโดยสรุป จำนวนคำเฉลี่ยในบทความวิจัย ไม่เกิน 8,000 คำ

-บทวิจารณ์หนังสือ คือ การเขียนเล่าเรื่องและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่งโดยเจตนาจะแนะนำหนังสือเล่มนั้นให้ผู้อ่านรู้จัก โดยให้รายละเอียดทางบรรณานุกรมของหนังสืออย่างสมบูรณ์ รวมถึงประเภทของหนังสือ ให้ขอบเขตเนื้อหา คุณลักษณะพิเศษหรือข้อเด่นของหนังสือ เช่น ภาพประกอบ วรรชนี มีการประเมินคุณค่า แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลว่ามีค่าควรอ่านหรือควรจัดหา เหมาะกับผู้อ่านกลุ่มใด มีการเปรียบเทียบกับหนังสือเล่มอื่นในประเภทเดียวกัน ผู้วิจารณ์ควรมีความรู้ในสาขาที่วิจารณ์ ควรระบุชื่อหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจารณ์ เพื่อใช้พิจารณาความน่าเชื่อถือของบทวิจารณ์

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ:

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ:

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจาก





กองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review)

การใช้ภาษา:

วารสารเปิดรับบทความภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นให้บทความมีการใช้ภาษาที่ให้ความหมายที่ชัดเจนและมีความกระชับรัดกุม

ค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์:

วารสารมีนโยบายในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์ หลังจาก accepted (ยอมรับการตีพิมพ์แล้วเท่านั้น เก็บเพียงครั้งเดียว) ทั้งนี้ทางวารสารจะดำเนินการออกใบเสร็จรับเงินกับทางมหาวิทยาลัยให้แก่ผู้ส่งบทความทุกบทความ โดยมีอัตราค่าธรรมเนียมดังนี้

-บทความวิชาการหรือบทความวิจัยจำนวน 3,000 บาท (สามพันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ

-บทความวิจัย จำนวน 4,000 บาท (สี่พันบาทถ้วน) ต่อ 1 บทความ

กรุณาชำระค่าธรรมเนียม หลังจากได้รับอีเมลให้ชำระเงินจากวารสารแล้วเท่านั้น วารสารจะไม่คืนค่าธรรมเนียมให้ทุกกรณี

นโยบายการเข้าถึงบทความอย่างเสรี:

วารสารนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สามารถเข้าถึงบทความทางสังคมศาสตร์และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ พระพุทธศาสนา รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การจัดการ และนิติศาสตร์และเผยแพร่งานวิจัยแก่ผู้ชมในวงกว้าง ผู้สนใจทั่วไปสามารถเข้าถึงได้แบบเปิด ซึ่งหมายความว่าบทความที่ตีพิมพ์ทั้งหมดสามารถเปิดออนไลน์สำหรับทุกคนจากทุกที่ในโลกโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

ความเป็นเจ้าของและการจัดการ:

หลักสูตรบัณฑิตศึกษาศาสตราจารย์รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นเจ้าของวารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ วารสารได้รับการสนับสนุนบางส่วนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กระบวนการและการกำกับดูแลของวารสารสามารถทำได้ผ่านแหล่งเงินทุนที่หลากหลาย การสนับสนุนทางการเงินทั้งหมดทำให้วารสารสามารถรักษามาตรฐานการตีพิมพ์ในระดับสูง โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้มงวด

ผู้จัดพิมพ์:

วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ เป็นวารสาร peer-reviewed อย่างเป็นทางการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประเทศไทย

ลิขสิทธิ์และการอนุญาต:

วารสารให้ความสำคัญกับการคุ้มครองลิขสิทธิ์และการอนุญาตลิขสิทธิ์ เพื่อปกป้องสิทธิของผู้แต่งและเผยแพร่ได้อย่างเหมาะสม นโยบายขึ้นอยู่กับความเปิดกว้าง การเข้าถึง และการระบุแหล่งที่มา ผู้เขียนเป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ของตน และบทความต่างๆ ได้รับการตีพิมพ์ภายใต้ Creative Commons Attribution License (CC BY) ซึ่งอนุญาตให้มีการแบ่งปัน ดัดแปลง และแสดงที่มาที่สมเหตุสมผล ผู้เขียนสมควรที่จะ





เผยแพร่ภายใต้ใบอนุญาต CC BY ซึ่งอนุญาตให้ใช้ซ้ำและแจกจ่ายในวงกว้าง วารสารสนับสนุนการโพสต์บทความเกี่ยวกับแหล่งเก็บข้อมูลของบุคคลที่สาม โดยแนบกับข้อจำกัดด้านสถาบันและเงินทุน หลักเกณฑ์ของผู้เขียนอธิบายถึงข้อกำหนดด้านลิขสิทธิ์และใบอนุญาต โดยมอบหมายให้ผู้เขียนมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิและภาระผูกพันของตน นโยบายดังกล่าวกำหนดขอบเขตของการทำงานร่วมกัน การเปิดกว้าง และการแบ่งปันที่รับผิดชอบ ผู้เขียนที่ทำการและชุมชนการวิจัย ในขณะเดียวกันก็รักษาสีในทรัพย์สินทางปัญญา

แหล่งรายได้:

วารสารได้รับการสนับสนุนงบประมาณบางส่วนจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์จากผู้ส่งบทความ

นโยบายการโฆษณา:

วารสารได้พยายามเข้าถึงนักวิชาการและประชาชนทั่วไปอย่างแข็งขันเพื่อเพิ่มชื่อเสียงและการยอมรับอย่างต่อเนื่อง วารสารรักษาความโปร่งใสตลอดทั้งนโยบายการโฆษณา มีการดำเนินกิจกรรมการโฆษณาที่เกี่ยวข้องและเหมาะสม เช่น การเข้าร่วมการประชุมวิชาการ กิจกรรมทางการศึกษา สถาบันวิจัย และสถาบันการศึกษา อีกทั้ง วารสารยังเสนอตัวเองเป็นวารสารพันธมิตรของการประชุมที่เกี่ยวข้อง และไม่มีพันธมิตรโฆษณาของเรารายใดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกองบรรณาธิการ เพื่อรับประกันคุณภาพของบทความโดยบรรณาธิการของวารสารจะตรวจสอบให้แน่ใจเสมอว่าการส่งผลงานทุกครั้งจะต้องผ่านกระบวนการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นมาตรฐานและยุติธรรม วารสารให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ โดยรักษามาตรฐานการตีพิมพ์สูงสุด

กลยุทธ์การตลาด:

วารสารใช้แนวทางการตลาดทางตรง เช่น อีเมล หน้า Facebook อย่างเป็นทางการ และเว็บไซต์ ThaiJo เพื่ออำนวยความสะดวกในวารสารในขณะที่ยังคงรักษามาตรฐานทางจริยธรรม มีการติดต่อกับนักวิจัยและนักวิชาการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อให้มั่นใจว่ามีการสื่อสารที่ถูกต้องและให้ข้อมูลเกี่ยวกับพันธกิจและคุณลักษณะของวารสาร วารสารจัดลำดับความสำคัญของกฎหมายความโปร่งใส ความยินยอม และความเป็นส่วนตัวของข้อมูล แนวทางที่รอบคอบของวารสารมุ่งมั่นที่จะให้ข้อมูลที่เพียงพอและเป็นประโยชน์แก่ผู้รับ วารสารคำนึงถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและทบทวนแนวทางการปฏิบัติตามกฎระเบียบของเราอย่างต่อเนื่อง วารสารมุ่งทำการตลาดทางตรงด้วยจริยธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักวิชาการทำให้เกิดความร่วมมือ และเผยแพร่ผลงานวิจัยอันทรงเกียรติอย่างโปร่งใส





กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการ:

พระครูสุธีภิตติบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
krisada.sae@mcu.ac.th

ผู้ช่วยบรรณาธิการ:

สุรพล สุยะพรหม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
journal.bim@mcu.ac.th

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
kietsn@hotmail.com

กองบรรณาธิการ:

พระเมธาวิญญูรัต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
psbud@hotmail.com

พระมหาหมื่นจันทร์ ปุริสุตโตม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
maghavin9@gmail.com

พระปลัดระพีณ พุทธิสารโ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย
raphind@yahoo.com

ธีรโชติ เกิดแก้ว คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศไทย
tongin2000@gmail.com

บุษกร วัฒนบุตร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย
busaaiey2516@gmail.com

ปริมปรัชญ์ คณินพศุทธิ์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประเทศไทย
jpkhaninphasut@gmail.com

วันชัย สุขตาม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ประเทศไทย
wanchai2526@srur.ac.th

วันทนา เนาว์วัน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ประเทศไทย
wanthana_nt@hotmail.com





สายชล ปัญญชิต

saicholpa@g.swu.ac.th

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ประเทศไทย

อนันต์ อุปสอด

ananupsod9541@gmail.com

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ประเทศไทย

กองจัดการวารสาร:

ฝ่ายเลขานุการ:

สุภัทรชัย สีสะไบ

พระมหาสมชาย ขนติสรโน

พระมหาสมักร อติภุโท

นิกร ศรีราช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายศิลปกรรม:

สุริยา รักษาเมือง

พระพลวัฒน์ สพลโ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายการเงิน:

สุมาลี บุญเรือง

วรรณทนี สุวรรณจิรไพศาล

กชพรรณ บุญเทียน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายพิสูจน์อักษร:

พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต

กรกต ชาบบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย:

ธัชชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประเทศไทย





คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ: วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

ARTICLE REVIEW BOARD: ACADEMIC GRADUATE JOURNAL

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายใน

พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระธรรมวชิรธีรคุณ, รศ.ดร.

พระราชวัชรสารบัณฑิต, รศ.ดร.

พระสุธีวีรบัณฑิต, รศ.ดร.

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.

พระอุดมสิทธิธนายก, รศ.ดร.

พระวชิรภักดีบัณฑิต, รศ.ดร.

พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, รศ.ดร.

พระเมธีวัชรประชาทร, ผศ.ดร.

พระครูปริมาณรักษ์, รศ.ดร.

พระครูสุธีภักดีบัณฑิต, รศ.ดร.

พระครูวิมลสุวรรณกร, ผศ.ดร.

พระครูโอภาสสนนทกิตต์, ผศ.ดร.

พระครูวิโรจน์กาญจนเขต, ผศ.ดร.

พระครูนิติธรรมบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระครูสังฆรักษ์เอกลักษณ์ อชีโต, ผศ.ดร.

พระครูธรรมธชญาณเที่ยง พุทธสาวิโก, ดร.

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปัญโญ, ผศ.ดร.

พระคมสัน ฐิตเมธโส, ผศ.

พระพลากร สุขมงคล, ดร.

พระครูชินวีรบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระครูสุตวุฒิคุณบัณฑิต, ผศ.ดร.

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปัญโญ, ดร.

พระปลัดสรวิชัย อภิปัญโญ, ผศ.ดร.

พระปลัดระพี พุทธิสาร, ผศ.ดร.

พระครูธรรมธรรฐาพร ปภัสสร

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง

ศ.ดร.จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์

ร.ศ.ประณต นันทิยะกุล

รศ.ดร.วัชรินทร์ ชาญศิลป์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

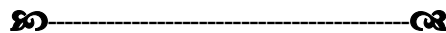


[illegible]



ผศ.ดร.บวร ชมขุนศรี
 ผศ.ดร.ศิลาวัฒน์ ชัยวงศ์
 ผศ.พล.ต.หญิง ดร.ชญาดา เข้มเพชร
 ผศ.ดร.สุภัทรชัย สีสะไบ
 ผศ.ดร.สุมาลี บุญเรือง
 อาจารย์ ดร.วสันต์ ลิ้มรัตนภัทรกุล
 อาจารย์ ดร.ศักดิ์ชัย โพธิ์สัย
 อาจารย์ ดร.ลำพอง กลมกุล
 อาจารย์ ดร.สายรุ้ง บุบผาพันธ์
 อาจารย์ ดร.กาญจนา คำจตุ
 อาจารย์ ดร.วาริญา ม่วงเกลี้ยง
 อาจารย์ ดร.เสาร์คำ ใส่แก้ว
 อาจารย์ ศักดิ์ดา งานหมั่น
 ดร.กรกต ชำบัณฑิต
 ดร.ดิเรก ด้วงลอย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความภายนอก

พระเมธาวิเชียร, รศ.ดร.
 พระมหาเอกกวิน ปิยวิโร, ดร.
 พระมหาไพจิตร อุตตมธมโม, ดร.
 ศ.ดร.สุวิทย์ อธิศาสดา
 ศ.ดร.ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
 ศ.ร.ท. ดร.บรรจบ บรรณรุจิ
 ศ.ดร.กาญจนา เจริญชัย
 รศ.ดร.อำนาจ บัวศิริ
 รศ.ดร.โยธิน แสงวงศ์
 รศ.ดร.พัฒนะ เรือนใจดี
 รศ.ดร.สุวิญ รักสัตย์
 รศ.ดร.สำเนียง เลื่อมใส
 รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร
 รศ.ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
 รศ.ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
 รศ.ดร.ภูมิ มูลศิลป์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ราชบัณฑิตยสถาน
 มหาวิทยาลัยนเรศวร
 สภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ
 มหาวิทยาลัยมหิดล
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





รศ.ดร.วันทนา เนาว์วัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.ดร.มีชัย เอี่ยมจินดา	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รศ.ดร.พุทธสรรค์ สุทธิไชยเมธี	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รศ.ดร.วาสนา แก้วหล้า	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
รศ.ชนิษฐา จิตชินะกุล	มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
รศ.ว่าที่ พ.ต.ดร.สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล	นักวิชาการอิสระ
รศ.ดร.สุชาดา นันทะไชย	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
รศ.ดร.ธีรโชติ เกิดแก้ว	มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
รศ.ดร.ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน	มหาวิทยาลัยศิลปากร
รศ.ดร.อภิชาติ พานสุวรรณ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ผศ.ดร.แสงเดือน เจริญนิม	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผศ.ดร.พลปลั่ง คงชนะ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.มนตรี เพชรนาจักร	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผศ.ดร.วุฒินันท์ กันทะเตียน	มหาวิทยาลัยมหิดล
ผศ.ดร.ศศิธร ชูตินันทกุล	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผศ.ดร.พนัชร สิมะขจรบุญ	มหาวิทยาลัยศิลปากร
ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผศ.ดร.ตระกูล จิตวัฒนากร	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผศ.ดร.มนตรี วิวาร์สุข	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.วิภาณี เพื่อกบัวขาว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ผศ.ดร.อนันต์ อุปสอด	มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ผศ.ดร.สมคิด ดวงจักร	มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
ผศ.ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผศ.ดร.บุญรอด บุญเกิด	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ดร.ธเนศพล อินทร์จันทร์	มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
ผศ.ดร.บุญชู ภูศรี	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผศ.ดร.มนัสवास กุลวงศ์	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย สงขลา
ผศ.ดร.ทรงยศ แก้วมงคล	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
ผศ.ดร.กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ผศ.ดร.เสกสรรค์ สนวา	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผศ.ดร.บุญรอด ชาตียนนท์	มหาวิทยาลัยศิลปากร





ผศ.ดร.พรชัย นาคสีทอง	มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผศ.ดร.รวีวรรณ หวานชิต	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ผศ.ดร.วิจิตรา ศรีสอน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ผศ.ดร.สุประภา สมนักพงษ์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผศ.ดร.ลัดดาวัลย์ สำราญ	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผศ.ดร.ปรีมปรีชัญ คณินพศุตย์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ผศ.สุธิดา แจ้งประจักษ์	มหาวิทยาลัยบูรพา
ผศ.ชวาลา ละวาหิน	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผศ.ดร.ณัชพล ศิริสวัสดิ์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผศ.ดร.สายชล ปัญญชิต	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สุรัชย์ พุดชู	มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
อาจารย์ ดร.ชิษณุพงศ์ ทองพวง	มหาวิทยาลัยคริสเตียน
อาจารย์ ดร.ณัฐนันท์ จิระกิตมิตร	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร.วิโรจน์ หมั่นเทพ	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
อาจารย์ ดร.วิยะดา วรานนท์วนิช	มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
อาจารย์ ดร.เกษภา ผาทอง	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
อาจารย์ ดร.บุญญกมล เทพประสิทธิ์	มหาวิทยาลัยรามคำแหง
อาจารย์ ดร.ฉัฐวัฒน์ ชัยนฐาภักดิ์	วิทยาลัยเทคโนโลยีพนมวันท์
อาจารย์ ดร.มยุรี จำจรส์	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม
อาจารย์ ดร.ละออ มามะ	มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
อาจารย์ ดร.อัญชิษฐา อักษรศรี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ปราณี คำแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
อาจารย์ ดร.รัชฎากร เอี่ยมอำไพ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.กฤษณะ ทองแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
อาจารย์ ดร.เดโช แซ่น้ำแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
อาจารย์ ดร.พัทธนันท์ ตลาดทรัพย์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อาจารย์ ดร.สิริพัฒน์ ลาภจิตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
อาจารย์ ดร.ปัญญนิสาธ องค์กรปรัชญากุล	มหาวิทยาลัยเกริก
อาจารย์ พรพรรณ โปร่งจิตร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ นฤมล ญาณสมบัติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อาจารย์ มัลลิกา ภูมะธน	มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
อาจารย์ พินันท์ ลาตบัวขาว	วิทยาลัยพิษณุบัณฑิต





อาจารย์ สมพร นุทผล

ดร.รินทร์ชิสา เกียรติประทุมกานต์

ดร.นริศรา ทองจันทร์

ดร.รัตนันท์ วิโรจน์ฤทธิ์

น.อ.ดร.พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ

พันเอก ดร.สาธิต ทิพย์มณี

นายภูเบศ วณิชชานนท์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นักวิชาการอิสระ

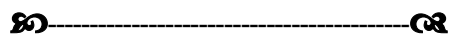
นักวิชาการอิสระ

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

นักวิชาการอิสระ

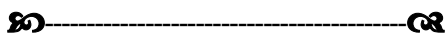
กองคลังแพทย์ กรมแพทย์ทหารบก

นักวิชาการอิสระ





บทบรรณาธิการ



วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการนี้เป็นปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน เมษายน-มิถุนายน พ.ศ. 2567 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Reviewer) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ควรค่าแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

คณะกองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

พระครูสุธีรัตติบัณฑิต

บรรณาธิการวารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ





สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(4)
บทบรรณาธิการ	(6)
สารบัญ	(12)

บทความวิชาการ:

ท่องเที่ยววิถีไทย : คน ทูน ที่

๐๘ พระมหาติลกรัศมี จิตจาโร (วุฒิยา)	1-8
-------------------------------------	-----

หลักพุทธธรรมกับการบริหารโครงการของภาครัฐ

๐๘ พศิษฐ์ ศุภศิริเรืองชัย	9-16
---------------------------	------

หลักอิทธิบาทธรรมกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในองค์กร

๐๘ อรอนงค์ แจ้งพงศ์พันธ์	17-25
--------------------------	-------

การขาดแคลนพยาบาล : ปัญหาสาธารณสุขไทยและข้อเสนอเชิงนโยบาย

๐๘ อัญชลี แสงชาญชัย	26-36
---------------------	-------

แนวคิดทางการเมืองของหลวงพ่พุทธทาสพระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินฺทปญฺโญ)

๐๘ พระมหาสมัคร อดิภทฺโท	37-43
-------------------------	-------

ภาคผนวก

ภาคผนวก 1





ท่องเที่ยววิถีไทย : คน ทูน ที่*

TOURISM THAI WAY : PERSON CAPITAL LOCATION

พระมหาดิลกัรสมิ วุฒิยา

PhramahaDilokrassme Vutiya

วิทยาลัยสงฆ์สุราษฎร์ธานี

Surat Thani Buddhist College

Corresponding Author E-mail : dilokrassme.vut@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาและนำเสนอหลักพุทธธรรมกับการบริหารองค์กรและนำเสนอพุทธธรรมกับหลักการพัฒนางานองค์กร ใช้วิธีการทบทวนจากหนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาตีความอธิบายตามหลักรัฐประศาสนศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ย่อมสะท้อนหลักการจัดการที่สามารถตอบโจทย์พื้นที่การท่องเที่ยวได้อย่างสูงสุดตลอดจนมุ่งสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการการท่องเที่ยวในแต่ละบริบทซึ่งคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิถีไทยในพื้นที่ อันจะเป็นกุญแจไขสู่ความสมดุลของชุมชน นักท่องเที่ยว และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการท่องเที่ยววิถีไทยจนส่งผลสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

คำสำคัญ : กระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์; ท่องเที่ยว; วิถีไทย

Abstract

This academic article aims to study and present the principles of Buddhism and organizational management and the principles of organizational development. Use the method of reviewing from books. Related textbooks and research are then interpreted and explained according to the principles of public administration. The results of the study found that the public administration paradigm reflects management principles that can meet the needs of tourism areas to the utmost and aims to reflect tourism management in each context, which takes into account the consistency with the Thai way of life in the area. This will be the key to unlocking the balance of the community. Tourists and stakeholders in Thai tourism until it results in stability, prosperity, and sustainability.

Keywords: Paradigm of public administration; Tourism; Thai way

บทนำ

การท่องเที่ยวสามารถสร้างประโยชน์ด้วยส่งผลดีให้แก่ชุมชนและผู้มาเยือนเนื่องจากการท่องเที่ยวเป็นสิ่งที่สร้างแรงกระตุ้นจากความต้องการเพื่อตอบสนองความอยากรู้อยากเห็น และสร้างประสบการณ์ของนักท่องเที่ยวโดยแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ สามารถดึงดูดใจนักท่องเที่ยวให้เข้าไปสัมผัส ทั้งแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นทรัพยากรธรรมชาติ ศิลปวัฒนธรรม และอภิยาศัยไมตรีของผู้คนที่กระจายตัวอยู่โดยทั่ว อันนำมาซึ่งประโยชน์ในมิติเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมสังคม และวัฒนธรรม ก่อให้เกิดความร่วมมือของประชาชนและภาคส่วนที่

*Received January 3, 2024; Revised January 20, 2024; Accepted January 30, 2024





เกี่ยวข้อง ในการสร้างหรือส่งเสริมการท่องเที่ยวรูปแบบต่าง ๆ ให้รองรับกับพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มีลักษณะแตกต่างกันและเคลื่อนไปตามกระแส

แต่ในขณะเดียวกันชุมชนหรือแหล่งท่องเที่ยวไม่ควรพึ่งพาการท่องเที่ยวไว้เพียงอย่างเดียว เพราะหากไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการจัดการและผลกระทบจากการพัฒนาการท่องเที่ยวแล้วนั้น การท่องเที่ยวจะสามารถส่งผลกระทบเชิงลบและสร้างปัญหาได้อย่างอนันต์ ดังนั้นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับชุมชน โดยเฉพาะความเป็นวิถีชีวิต ความเป็นวิถีไทย ซึ่งในแต่ละบริบทย่อมมีคุณค่าตราตรึงในจิตใจความรู้สึกเมื่อได้พบกับสิ่งแปลกใหม่ในแต่ละถิ่นที่มีวิถีวัฒนธรรมต่างไป ย่อมที่ระลึกนึกถึงและประกาศต่อไปให้โลกได้รับรู้

ดังนั้นหลักการบริหารคน แหล่งทุน และสถานที่ท่องเที่ยววิถีไทย ผ่านกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ พบว่า ความเป็นวิถีไทยเกิดมาจากสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นหลักเบื้องต้นแห่งการนำมาซึ่งการจัดการผสมผสานกับการวิเคราะห์และประเมินถึงการจัดการการเติบโต การจัดการการพัฒนาและการจัดการคุณภาพของการท่องเที่ยวภายใต้กระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ย่อมสะท้อนหลักการจัดการที่สามารถตอบโจทย์พื้นที่การท่องเที่ยวได้อย่างสูงสุดตลอดจนมุ่งสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการการท่องเที่ยววิถีไทยในพื้นที่ อันจะเป็นกุญแจไขสู่ความสมดุลของชุมชน นักท่องเที่ยว และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการท่องเที่ยววิถีไทยจนส่งผลยั่งยืน

หลักการบริหารคนตามกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแยกจากการเมืองผ่านบทความเรื่อง “The Study of Administration” ของ Wilson Woodrow (1887) ที่กล่าวถึงสาระสำคัญของรัฐบาล มีหน้าที่แตกต่างกันอยู่ 2 ประการ คือ (1) หน้าที่ทางการเมือง คือ การแสดงเจตนารมณ์และการกำหนดนโยบาย และ (2) หน้าที่ทางการบริหาร คือ การผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งการบริหารไม่ควรอยู่ภายใต้การครอบงำทางการเมือง โดยที่การบริหารรัฐกิจ เน้นการศึกษาระบบราชการและด้วยความเป็นศาสตร์ที่สามารถขยายผลไปสู่การบริหารในหน่วยงานหรือในองค์กรอื่น ๆ รัฐประศาสนศาสตร์ จึงได้กล่าวว่า การบริหารงานรัฐเป็นของการจัดการคนและวัตถุ

ในส่วนของการขยายความคิดในเรื่องการเมืองแยกจากการบริหาร ดังกล่าวนั้นการบริหารจัดการภาครัฐหรือรัฐประศาสนศาสตร์ “Public Administration” เป็นการบริหารงานของรัฐอย่างเป็นระบบมีกฎเกณฑ์ โดยมีหลักการของกิจกรรม ตรงกับคำว่าบริหารงานสาธารณะหรือกิจกรรมการบริหารงานสาธารณะ ซึ่งครอบคลุมทั้งการบริหารราชการที่ราชการควรและต้องปฏิบัติในฐานะที่เป็นองค์ความรู้ทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหารและฝ่ายตุลาการ ทั้งนี้ มีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารจัดการในทุกระดับ ทั้งในองค์การของรัฐและองค์การที่ไม่แสวงหากำไร (บุญเลิศ ไพรินทร์, 2556)

กระบวนการร่วมสมัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ กระบวนทัศน์ (Paradigm) คือ ตัวแบบ (model) หรือชุดของฐานคติ (A set of assumptions) โดย Thomas Kuhn (1970) ได้อธิบายถึงกลุ่มความคิดพื้นฐานซึ่งเป็นกรอบชี้นำแนวทางและการกระทำของปัจเจกบุคคลและสังคมโดยรวม ครอบคลุมทั้งในการใช้ชีวิตประจำวันไปจนถึงการแสวงหาความรู้ทางศาสตร์ ดังนั้น การที่ผู้บริหารจะพัฒนาองค์การให้สามารถปรับตัวให้ดำรงอยู่ในบริบทและความท้าทายของโลกาภิวัตน์ได้ต้องมีแบบอย่างในการมองโลกที่เปลี่ยนไปจากวิธีการมองโลกแบบเดิม หรือที่เรียกว่า “การเปลี่ยนย้ายกระบวนทัศน์” (Paradigm Shift) ที่ไม่ใช่แค่การเปลี่ยนแปลงใช้เชิงเทคนิคการบริหารจัดการเท่านั้น ดังนั้น กระบวนทัศน์การบริหารปกครองจึงเกิดตามมา





การเกิดขึ้นของกระบวนทัศน์การบริหารปกครอง

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าตัวแบบของการบริหารจัดการภาครัฐในระยะแรกๆ ได้แก่ “ตัวแบบรัฐประศาสนศาสตร์แบบดั้งเดิม” หลังจากนั้นมาได้มีการพัฒนามาเป็นแนวทางหรือกระบวนทัศน์ที่เรียกว่า “รัฐประศาสนศาสตร์ในความหมายใหม่” และแนวทางหรือกระบวนทัศน์ต่อมาได้แก่ “การบริหารจัดการภาครัฐใหม่” และกระบวนทัศน์ล่าสุดก็คือ “กระบวนทัศน์การบริหารปกครอง” (Governance) ที่กระบวนทัศน์นี้เกิดขึ้นในทศวรรษ 1990 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน (จุมพล หนีพานิข, 2562)

โดยเอกสารดังกล่าวใช้คำว่า “การบริหารปกครอง” ตามความหมายหรือนิยามของธนาคารโลก ซึ่งหมายถึง การใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อควบคุมให้มีการจัดการทรัพยากรเพื่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ โดยทั่วไปความหมายหรือนิยามดังกล่าวมีความหมายค่อนข้างกว้าง และครอบคลุมถึงการที่องค์การสาธารณะสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมให้หน่วยเศรษฐกิจ สามารถทำหน้าที่ได้ เพราะได้มีการกำหนดให้มีการกระจายผลประโยชน์ รวมทั้งการก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่เอื้อประโยชน์กันระหว่างผู้ปกครองและผู้ใต้ปกครอง ทั้งนี้มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ รูปแบบขององค์กรการเมืองและกระบวนการซึ่งมีการใช้อำนาจควบคุมการจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสมรรถนะของรัฐในการกำหนดนโยบาย นำนโยบายสู่การปฏิบัติและเปิดโอกาสให้องค์กรรัฐทำหน้าที่ได้อย่างจริงจัง

ขณะเดียวกันได้มีมิติที่สำคัญที่จะนำไปสู่ “ธรรมาภิบาล” หรือ “ธรรมรัฐ” หรือ “การบริหารจัดการที่ดี” อันได้แก่

- 1) หลักนิติธรรม (Rule of Law) การมีระเบียบกฎหมายและระบบกฎหมายที่เชื่อถือได้ ส่งเสริมประชาธิปไตย สิทธิมนุษยชน การกระจายอำนาจ
- 2) การบริหารจัดการภาคสาธารณะที่รับผิดชอบต่อสาธารณะ มีความยุติธรรม โปร่งใส และเป็นประชาธิปไตย สามารถตรวจสอบได้
- 3) การควบคุมคอร์รัปชัน ในประเด็นนี้ OECD พิจารณาความพยายามของรัฐที่จะควบคุมคอร์รัปชัน โดยการกำหนดกลไกและกระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจน

ดังนั้นสรุปได้ว่าหลักการบริหารคนตามกระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ จำเป็นที่จะต้องเริ่มต้นที่กรอบของการบริหารซึ่งเริ่มจากกลไกหรือกระบวนการที่ถูกต้องในภาพโดยรวมแล้วสามารถที่จะเน้นไปในกลุ่มใดๆ ได้ตามบริบทของกลุ่มนั้นๆ เหมือนเช่นกระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ที่เริ่มจากแบบดั้งเดิมแล้วมีการพัฒนาถึงการบริหารจัดการที่ดีด้วยธรรมาภิบาล อันจะก่อให้เกิดองค์กรแบบมีส่วนร่วม และองค์กรแบบเครือข่าย ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะประกอบภารกิจใด ๆ ก็ตาม การบริหารพัฒนาคน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทรัพยากรทางการบริหาร ที่จะต้องเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีในการประกอบภารกิจต่างๆ เพราะจะก่อให้เกิดประสิทธิผลที่มีประสิทธิภาพขององค์กร

หลักการบริหารแหล่งทุน

เมื่อมีการคำนึงถึงประสิทธิภาพของคน ด้วยการบริหารพัฒนาตามกระบวนทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์แล้ว “ทุน” ก็ย่อมมีความสำคัญอีกหนึ่งของทรัพยากรทางการบริหาร ที่จะต้องนำมาสู่กระบวนการทางการบริหารแหล่งที่มาของทุน

ทุนทางสังคมเป็นทุนประเภทหนึ่งที่มาจากร่วมมือร่วมใจของคนในสังคมหรือชุมชนอันส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างคนหรือสถาบันขึ้น ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเอื้ออาทรต่อกันและความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทุนทางสังคมจึงเป็นเสมือนสมบัติสาธารณะที่สมาชิกทุกคนในชุมชนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลา และที่สำคัญคือ เป็นทุนที่มีคุณลักษณะพิเศษที่ยังใช้จะมีเพิ่มมากขึ้น





(วรวิทย์ โรมรัตนพันธ์, 2548) เศรษฐกิจของแต่ละกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวสิ่งสำคัญที่สร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับทุนที่ชุมชน ใช้ร่วมกันในการพัฒนาการท่องเที่ยว และทราบผลตอบแทนสุทธิทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันในแต่ละกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ข้อมูลทั้งสองส่วนมีความสำคัญต่อการวางแผนนโยบายส่งเสริมและการบริหารจัดการ จดการการท่องเที่ยวบนพื้นฐานที่แตกต่างกันของทุนที่ชุมชนมีอยู่และผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เพื่อนำมาสู่ความยั่งยืนของการพัฒนาการท่องเที่ยวที่หลากหลาย เช่น ทุนทางธรรมชาติ (Natural Capital) ทุนทางวัฒนธรรม (Cultural Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางการเงิน (Financial Capital) เป็นต้น ส่วนใหญ่ชุมชนจะ นำทุนต่าง ๆ ที่มีภายในชุมชน (ทั้งทุนส่วนตัวและส่วนรวม) มาผลิตสินค้าและบริการที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เช่น การให้บริการที่พัก (โฮมสเตย์) บริการอาหาร กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น หลายกิจกรรมเกิดจากการลงทุนของชาวบ้านโดยตรงทั้งที่เป็นการลงทุนด้วยแรงงานและเงิน ดังนั้นการพิจารณาผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ จากรายรับที่ได้จากการท่องเที่ยวเพียงอย่างเดียว อาจไม่แสดงถึงผลประโยชน์สุทธิที่ได้รับอย่างแท้จริง

องค์ประกอบของทุนทางสังคม

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2548) กล่าวว่า องค์ประกอบหลักทั้ง 4 ด้าน มีบทบาทและอิทธิพลให้เกิดทุนทางสังคม ดังนี้

1) คน มีบทบาทหลักในการพัฒนาประเทศ ที่ต้องได้รับการพัฒนาในทุกมิติทั้งด้านสุขภาพ ที่มุ่งให้คนมีร่างกายแข็งแรงสามารถดูแลตนเองได้ ด้านจิตใจ ให้เป็นคนที่มีจิตใจดี มีน้ำใจเอื้ออาทร การปลูกฝังของสังคม มีวินัย ซื่อสัตย์ มีความเสียสละ มีจิตสำนึกสาธารณะ และรัก ชาติ ฯลฯ และคำนึงสติปัญญาให้มีศักยภาพ และมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างต่อเนื่อง จนมีนิสัยใฝ่รู้ไปตลอดชีวิตและพร้อมปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งมีความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพที่สนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เมื่อมารวมตัวร่วมคิด ร่วมทำในกิจกรรมต่าง ๆ นำความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาแลกเปลี่ยน เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและก่อให้เกิดประโยชน์ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2) สถาบัน มีบทบาทในการสนับสนุนและผลักดันให้เกิดพลังร่วมของคนในชุมชนสังคมทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข โดยมีสถาบันหลัก อาทิ สถาบันครอบครัว เป็นสถาบันพื้นฐานในสังคมที่หล่อหลอมคนตั้งแต่แรกเกิด เป็นแหล่งบ่มเพาะปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม รวมทั้งจิตสำนึกรักชาติ ชอบชาติ รู้จักทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม สถาบันศาสนา เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในสังคม กล่อมเกลาจิตใจให้ตั้งมั่นอยู่ในคุณความดี สถาบันศาสนาที่มีความเข้มแข็งจะสร้างศรัทธาให้แก่คนในสังคม และเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข สถาบันการเมืองการปกครอง ทำหน้าที่กำกับ ดูแลให้สังคมอยู่ในระเบียบแบบแผนและให้คนในสังคมปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดร่วมกัน สถาบันการศึกษา เป็นแหล่งสร้างความรู้ทางวิชาการ ควบคู่กับการพัฒนาให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมแก่คนในสังคม โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งมีความพร้อมทางด้านการบริหารจัดการ บุคลากร ทรัพยากร และเครือข่าย เมื่อประกอบกับการใช้หลักบรรษัทภิบาลในการดำเนินธุรกิจ หรือดำเนินธุรกิจที่มีกิจกรรมสร้างสรรค์สังคมแล้วจะเป็นทุนทางสังคมในการพัฒนาประเทศได้อย่างมหาศาล และสื่อเป็นสถาบันที่สามารถชี้แนะและมีอิทธิพลสูงต่อพฤติกรรม ค่านิยมของคนในสังคมในวงกว้าง

3) วัฒนธรรม เป็นวิถีชีวิตที่สืบทอดกันมายาวนานและเป็นที่ยอมรับในสังคมนั้น ๆ ซึ่งมีความหลากหลายในแต่ละพื้นที่ เป็นในรูปของความเชื่อ ความศรัทธา จารีตประเพณีที่ดีงามค่านิยมความเป็นไทย นอกจากนี้ยังมีในรูปของแหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน ฯลฯ วัฒนธรรมเป็นตัวยึดโยงคนในสังคมให้





ตระหนักถึงรากเหง้าของตนเอง เกิดความหวงแหน ภูมิใจที่จะรักษานูรักษ์ฟื้นฟูพัฒนาและต่อยอดเพื่อประโยชน์ตนเอง ครอบครัว ชุมชน และประเทศ

4) องค์ความรู้ ประกอบด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่น และความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่โดยภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นศาสตร์และศิลป์ของการดำเนินชีวิตที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษเป็นฐานหลักเกณฑ์การกำหนดคุณค่า และจริยธรรมที่มีการสั่งสมสืบทอดกันมายาวนานจากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกคนหนึ่ง จากอดีตถึงปัจจุบัน ทำให้เกิดความหลากหลายของความรู้ที่นำมาใช้ประโยชน์ได้ และสร้างสมดุลในการอยู่ร่วมกันของคน และธรรมชาติอย่างเกื้อกูลกัน ความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่สามารถนำมาใช้ในทางปฏิบัติได้ มีความหลากหลาย ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อตอบสนองเป้าหมายหรือความต้องการของชุมชนได้ เช่น ความต้องการของตลาดการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้อย่างเหมาะสม เป็นต้น

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2557) กล่าวว่า ทูทางสังคมเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ผ่านสิ่งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม โดยผ่านองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1) ทูมนุษย์ คือ บุคคลที่มีองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และนำมาใช้เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม ชุมชน สังคม บนพื้นฐานของความรัก ความเอื้ออาทร มีน้ำใจ มีจิตอาสาได้แก่ ผู้นำทางสังคม แกนนำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน อาสาสมัครที่มีความรัก เอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ มีน้ำใจ มีจิตสาธารณะ ได้รับความไว้วางใจ มีความรู้ดีปัญญาและทักษะ มีคุณธรรม มีวินัยมีความรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน และใส่ใจศักยภาพและคุณสมบัติทั้งหลายที่มีทำประโยชน์ต่อชุมชน

2) ทูสถาบัน คือ การรวมตัวของกลุ่มคนเป็นองค์กรที่มีศรัทธา ความเชื่อมั่น และมีจิตสำนึกร่วมกัน มุ่งมั่นในสิ่งเดียวกันเพื่อพัฒนาสังคมชุมชนให้เข้มแข็ง เป็นการรวมกลุ่มและสถาบันทางสังคม เป็นเครือข่ายที่มีพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน ความเป็นกลุ่มก้อนทำให้มีศักยภาพและพลังที่จะช่วยเหลือกันเองหรือร่วมกันทำประโยชน์เพื่อชุมชน ตัวอย่างของทูสถาบันในชุมชน ได้แก่ กลุ่มออมทรัพย์ต่าง ๆ กลุ่มอาชีพ วัด โรงเรียน สถาบันครอบครัว รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล(อบต.) สถานีอนามัย สถานีตำรวจ เป็นต้น

3) ทูภูมิปัญญาและวัฒนธรรม คือ การนำเอาองค์ความรู้จากตัวบุคคล ชุมชนภูมิปัญญา ประชาชนท้องถิ่น จนเกิดกระบวนการนำไปพัฒนาเป็นจารีต ประเพณีวัฒนธรรม นำไปสู่การใช้ประโยชน์และความภาคภูมิใจในความเป็นตัวตนของตนเอง ทูภูมิปัญญาและวัฒนธรรมได้แก่ ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมไทย จารีตประเพณีไทย สถาปัตยกรรมต่าง ๆ เช่น แหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน รวมทั้งระบบคุณค่า เช่น คุณธรรม วินัย จิตสำนึกสาธารณะ ภูมิปัญญา จารีตประเพณี วัฒนธรรมต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่สั่งสมสืบทอดกันมา เป็นสายใยของความผูกพัน เป็นสิ่งที่ทำให้ชุมชนอยู่ร่วมกันด้วยความรักใคร่สามัคคี เป็นหมู่เหล่ามีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปันกัน เป็นสิ่งที่คุมให้คนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม เป็นตัวช่วยสนับสนุนการทำความดีอื่น ๆ ของชุมชน

4) ทูทรัพยากรธรรมชาติ เป็นทุนที่มีอยู่ในชุมชน ชุมชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันเช่น แม่น้ำ น้ำตก ถ้าป่าเขา ของป่า ผลผลิตทางการเกษตรของชุมชน ทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ในชุมชน เป็นสิ่งที่ทำให้คนในชุมชนเกิดความผูกพัน เป็นตัวเชื่อมให้คนในชุมชนมีความสัมพันธ์เป็นกลุ่ม/เครือข่าย ร่วมกันใช้ประโยชน์เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน เป็นการใช้อยู่อาศัยทรัพยากรธรรมชาติ น้ำตก ภูเขา เพื่อจัดการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและทำให้มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เช่น การร่วมกันพัฒนาผลผลิตของชุมชนให้มีคุณภาพหรือร่วมกันอนุรักษ์ให้คงไว้ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้คนรวมกลุ่มมีสัมพันธ์ภาพที่ดีช่วยเหลือกันและช่วยงานของส่วนรวม





องค์ประกอบของทุนทางสังคมข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบหลักของทุนทางสังคมมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้ ทุนคนมนุษย์ คือ บุคคลที่มีองค์ความรู้ ความสามารถมีจิตสาธารณะ มีความเอื้ออาทร มีน้ำใจ และพร้อมที่จะเสียสละทำประโยชน์เพื่อชุมชน ทุนสถาบัน/องค์กร คือ สถาบัน องค์กร ที่มีส่วนสนับสนุน ผลักดันให้ชุมชนนั้นอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขและทำประโยชน์ร่วมกัน ทุนภูมิปัญญาวัฒนธรรม คือ ภูมิปัญญาท้องถิ่นจารีตประเพณีที่มีอยู่ในท้องถิ่น รวมไปถึงค่านิยมและความเชื่อที่ดีของชุมชนทันทรัพยากร ธรรมชาติ คือ ทรัพยากรธรรมชาติต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน เป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วตั้งแต่เดิม รวมถึงความเป็นวิถีไทย วิถีท้องถิ่น

หลักการบริหารสถานที่ท่องเที่ยววิถีไทย

การท่องเที่ยวเป็นความหวังของคนไทยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศชาติ การท่องเที่ยวเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจของประชาชนโดยรวม รายได้ของการท่องเที่ยวมาจากการใช้จ่ายเงินของคนด้านการเดินทางเพื่อการท่องเที่ยว ทำให้เกิดการสร้างงานและรายได้ในภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เช่น พาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ที่พักแรม อาหารเครื่องดื่ม ของที่ระลึก อุปกรณ์เครื่องใช้ในการเดินทาง การสื่อสารและเทคโนโลยี ต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริหารจัดการด้านการให้บริการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวของโลกในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก ไม่ว่าจะเป็นเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีหรือพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวที่มีผลมาจากวัฒนธรรมหรือโครงสร้างทางประชากร แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมทำให้การศึกษาด้านการท่องเที่ยวเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นระบบการท่องเที่ยวจึงเป็นภาพสะท้อนถึงการอธิบายที่เกี่ยวกับความเชื่อมโยงการท่องเที่ยวไว้เข้าด้วยกัน โดยไม่มองแบบแยกส่วน อีกทั้งยังสามารถนำมาอธิบายกระบวนการพัฒนาการบริหารจัดการในส่วนต่าง ๆ ได้ อย่างชัดเจน การสร้างระบบการท่องเที่ยวได้ใช้แนวคิดทางด้านรูปแบบทางเศรษฐศาสตร์เข้ามาประยุกต์ คือ กำหนดระบบการท่องเที่ยวเป็น 4 คือ ด้านความต้องการ ด้านการสนับสนุน ด้านการตอบสนอง และด้านการเชื่อมโยง

ดังนั้น การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว หมายถึง การสร้างความสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์ทางธุรกิจ ในการจัดสร้างพัฒนาและปรับปรุงกับการอนุรักษ์ทรัพยากรของแหล่งท่องเที่ยว การมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วยแผนงานแผนการเงิน และแผนบุคลากร เพื่อใช้เป็นกลไกในการพัฒนาคุณภาพของสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวรวมทั้งแผนการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว การพัฒนาบุคลากร การรักษาความปลอดภัยหรือการบริหารจัดการนักท่องเที่ยว หรือมาตรการควบคุมทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เป็นปัจจัยสำคัญที่จะสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ในระยะยาวต่อไป

การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวมีบทบาทสำคัญในการสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวและอำนวยความสะดวกมาสู่ประเทศชาติเป็นอย่างมากโดยจำแนกได้เป็น 3 ด้านหลัก ๆ ได้แก่

ด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยสามารถสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวคิดเป็นร้อยละของรายได้ประชาชาติ (GDP) และเนื่องจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวต้องใช้งบประมาณทำให้เกิดการสร้างงานสร้างอาชีพในภาคบริการจำนวนมากเกิดการกระจายรายได้ให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้อย่างกว้างขวาง

ด้านสังคม การท่องเที่ยวช่วยสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างนักท่องเที่ยวและคนในท้องถิ่นจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามต่อกัน อีกทั้งยังช่วยกระตุ้นการนำประเพณีวัฒนธรรมประจำท้องถิ่นมาเผยแพร่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ห่วงแหนในมรดกและศิลปวัฒนธรรมของตน ตลอดจนรักษาสิ่งแวดล้อมและช่วยอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของแหล่งท่องเที่ยวให้คงอยู่ตลอดไป





ด้านการเมือง การท่องเที่ยวเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งเมื่อได้มาเยือน และเกิดความประทับใจ จะช่วยสร้างมิตรและความสัมพันธ์อันดีต่อกันได้โดยง่าย รวมทั้งการท่องเที่ยวยังสามารถสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่ชาวต่างประเทศส่งเสริมให้นานาประเทศรู้จักแหล่งท่องเที่ยวในประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

ผลดีหลักการบริหารสถานที่ท่องเที่ยววิถีไทย

- 1) แหล่งท่องเที่ยวที่มีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- 2) การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวจะช่วยให้สมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดจิตสำนึกและความตั้งใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 3) การบริหารจัดการเป็นการกำหนดขอบเขตการทำงานและผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม
- 4) การบริหารจัดการเป็นตัวช่วยให้เกิดการร่วมกันแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่าการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างกิจกรรมใหม่ ๆ ให้กับตลาดท่องเที่ยวการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้คนท้องถิ่น การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและนำไปสู่การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว จนสามารถก้าวไปสู่ ชุมชนการท่องเที่ยว โดยที่ชุมชนมีมุมมองว่าพื้นที่ของตนสามารถเป็นจุดหมายปลายทางการท่องเที่ยว และการท่องเที่ยวสามารถสร้างประโยชน์แก่ชุมชนในมิติต่าง ๆ (Robinson & Wiltshier, 2011) จึงนำทรัพยากรของชุมชนมาสร้างสรรค์และแบ่งปันแก่นักท่องเที่ยวได้มาสัมผัส ชื่นชม เรียนรู้ และรับประสบการณ์จากการเข้ามาเยือน

รวมทั้งชุมชนที่มีการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน และชุมชนที่ไม่ได้มีการจัดการการท่องเที่ยวโดยชุมชน แต่อาจมีบุคคลจากภายนอกชุมชนเข้ามาลงทุนประกอบการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวในชุมชนเป็นผู้ดำเนินการจัดการอย่างยั่งยืนต่อไป

การพัฒนาชุมชนการท่องเที่ยว (community tourism development)

การพัฒนาชุมชนการท่องเที่ยว หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเสริม ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสภาพความเป็นอยู่ของชุมชนที่มีการท่องเที่ยวให้ดีขึ้น มีความเป็นปึกแผ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจและความคิดริเริ่มหลักที่มาจากคนในชุมชนเองในการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยว การท่องเที่ยวจึงนับว่าเป็นกรรมวิธีแห่งการกระทำทางสังคมที่ก่อให้เกิดให้มีการส่งเสริมท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (กนกกานต์ แก้วนุช, 2564)

สรุป

การสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจกับการป้องกันรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรในพื้นที่ เมื่อพิจารณาจากมุมมองและความเข้าใจของชุมชน เกี่ยวกับการพัฒนาการท่องเที่ยว (tourism development) ในพื้นที่แหล่งต่าง ๆ เพื่อการท่องเที่ยว ดังนั้น แนวทางและวิธีการที่ชุมชนจะใช้ในการจัดการกับการพัฒนาการท่องเที่ยว จึงเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับนโยบายและการวางแผนเกี่ยวกับการใช้พื้นที่ (land use) และการพัฒนาพื้นที่ (land development) ซึ่งมีหลายวิธีการในการจัดการ โดยมีเรื่อง “คุณภาพ” เข้ามาเกี่ยวข้องสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการจัดการที่สามารถตอบโจทย์พื้นที่การท่องเที่ยวได้อย่างมากที่สุด

โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการท่องเที่ยววิถีไทยในมิติหลากหลายในพื้นที่ต่างๆ ย่อมนำมาซึ่งการพัฒนา รวมถึงการดำรงรักษาเอาไว้ซึ่งประโยชน์สูงสุดหรือเป้าหมายสูงสุดของ ชุมชนโดยให้ความสำคัญและได้กล่าวถึงเรื่องชุมชนกับการท่องเที่ยวเพื่อเป็นประโยชน์ในการหารูปแบบการจัดการที่เข้าใจถึงสาเหตุของ





ทัศนคติและพฤติกรรมคนในชุมชน รวมถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกทั้งเชิงลบ โดยเฉพาะผลกระทบทางด้านสังคม และวัฒนธรรมที่เป็นหลักเบื้องต้นแห่งการนำมาซึ่งการจัดการ ผสานกับการวิเคราะห์และประเมินถึงการจัดการการเติบโต การจัดการการพัฒนาและการจัดการคุณภาพของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวภายใต้กระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ที่สะท้อนหลักการจัดการที่สามารถตอบโจทย์พื้นที่การท่องเที่ยวได้อย่างสูงสุด ตลอดจนมุ่งสะท้อนให้เห็นถึงการจัดการการท่องเที่ยวในแต่ละบริบทซึ่งคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิถีไทยในพื้นที่ อันจะเป็นกุญแจไขสู่ความสมดุลของชุมชน นักท่องเที่ยว และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการท่องเที่ยววิถีไทย จนส่งผล สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ต่อไป



ภาพที่ 1 องค์ความรู้

เอกสารอ้างอิง

- กนกกานต์ แก้วนุช. (2564). การจัดการการท่องเที่ยวและการพัฒนาชุมชนการท่องเที่ยวภายใต้พลวัตโลก. กรุงเทพฯ: พรีเมียมด์ พับลิชชิง.
- จุมพล หนิมพานิช. (2562). ตัวแบบ/กระบวนการทัศน์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- บุญเลิศไพรินทร์. (2556). รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิด ทฤษฎี และวิธีปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอส.พี.เอ.เจริณผล.
- วรวิทย์ โรมรัตน์พันธ์. (2548). ทูทางสังคม. กรุงเทพฯ: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สวส).





หลักพุทธธรรมกับการบริหารโครงการของภาครัฐ*

BUDDHIST PRINCIPLES AND GOVERNMENT PROJECT MANAGEMENT

พิศิษฐ์ ศุภศิริเรืองชัย

Parsit Suparsiriruangchai

นักวิชาการอิสระ

Independent Academic

Corresponding Author E-mail : parsit4884@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “หลักพุทธธรรมกับการบริหารโครงการของภาครัฐ” หลักพุทธธรรมที่จะนำมาใช้ในการบริหารโครงการของภาครัฐได้อย่างดีคือ หลักพละ 4 หรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ซึ่งช่วยให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนวยการ และควบคุมโครงการได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริตและมนุษยสัมพันธ์ ยังมีคุณธรรมทั้ง 4 ซ้อมากขึ้นเท่าใด ยิ่งบริหารโครงการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารขาดคุณธรรมทั้ง 4 ประการแม้เพียงบางข้อก็เป็นนักบริหารที่ตีไม่ได้ นักบริหารจึงต้องเป็นคนฉลาด รอบรู้ และขยันขันแข็ง ดังนั้นนักบริหารจึงต้องมีธรรมเป็นพลังในการบริหาร 4 ประการคือ ปัญญาพละ กำลังแห่งความรอบรู้เรื่องตน เรื่องคน และเรื่องงาน วิริยะพละ กำลังแห่งความขยันที่ปลุกใจตนเองและคนอื่นตลอดเวลา อดวิชชพละ กำลังแห่งความสุจริตที่ปราศจากกู๊วแห่งชีวิตอันเกิดจากอบายมุข และ สังคหพละ กำลังแห่งมนุษยสัมพันธ์ที่ประสานใจคนร่วมงานเข้าด้วยความโอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี การบริหารโครงการก็จะประสบผลสำเร็จ

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม; การบริหารโครงการของภาครัฐ; พละ 4

Abstract

This article is a study about “BUDDHIST PRINCIPLES AND GOVERNMENT PROJECT MANAGEMENT” Buddhist principles that can be used well in managing public sector projects are the 4 strengths or the 4 strengths of morality, which help administrators perform their duties efficiently. Efficiency, that is, administrators can plan, organize, appoint personnel, and direct and control projects well. They must be intelligent, diligent, honest, and human relations. The more you have these four virtues, the better. The more efficient the project management, the more efficient it will be. On the contrary, if an administrator lacks even some of these four virtues, they cannot be a good administrator. Executives must, therefore, be intelligent, knowledgeable and diligent. Thus, administrators must have 4 virtues as power in management: wisdom and strength, the strength of knowledge about oneself, people, and work, perseverance and strength, the strength of diligence that arouses oneself and others at

*Received January 10, 2024; Revised January 16, 2024; Accepted January 26, 2024





all times, avijja strength, the strength of honesty that Without the holes in life caused by vices and saṅgahapala, the resilience of human relations that unites the hearts of those working with generosity, sweet speech, helpfulness to the people, and proper conduct, project management will be successful.

Keywords: Buddhist principle; government project management; Pala 4

บทนำ

การบริหารโครงการ มีการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับหลายในองค์การและสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การและสังคมบรรลุวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาได้มากยิ่งขึ้นกว่าการใช้การบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นการบริหารงานประจำ เนื่องจากการบริหารโครงการเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่เมื่อนำมาใช้ดำเนินกิจกรรมที่ซับซ้อนหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีต่างๆ จะทำให้องค์การและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดภายใต้เงื่อนไขด้านเวลา สภาพแวดล้อมภายในองค์การระหว่างองค์การและภายนอกองค์การ ดังที่ปรากฏในการดำเนินงานขององค์การภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน และภาครัฐ (วันชัย เมฆจันทิก, 2554)

การบริหารแผนงานโครงการของหน่วยงานภาครัฐนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเทคนิคการบริหารแผนงานโครงการของหน่วยงานภาครัฐนั้น มีดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการอย่างชัดเจน ขั้นตอนแรกในการบริหารแผนงานโครงการของหน่วยงานภาครัฐ คือการระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการอย่างชัดเจน โดยวัตถุประสงค์และเป้าหมายควรมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโครงการ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโครงการจะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อโครงการ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก 3) จัดทำแผนการดำเนินงาน แผนการดำเนินงานเป็นเอกสารที่ระบุรายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการ โดยแผนการดำเนินงานควรครอบคลุมถึง กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ ระยะเวลาดำเนินการ ทรัพยากรที่จำเป็น และงบประมาณที่ใช้ ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถดำเนินการตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการเป็นเครื่องมือที่ช่วยวัดว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยตัวชี้วัดความสำเร็จควรมีความชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถวัดผลได้ ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถติดตามและประเมินผลโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) บริหารจัดการทรัพยากรของโครงการ ทรัพยากรของโครงการ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น 6) สื่อสารและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โครงการของหน่วยงานภาครัฐมักเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง 7) ติดตามและประเมินผลโครงการ การติดตามและประเมินผลโครงการเป็นกระบวนการที่สำคัญที่ช่วยตรวจสอบว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยว “หลักพุทธธรรมกับการบริหารโครงการของภาครัฐ” จะเป็นการนำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการกับศาสตร์ทางตะวันตกเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการบริหารโครงการ ซึ่งได้แก่หลักพอ 4 ว่ามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารโครงการอย่างไร ผลจากการศึกษาค้นคว้านี้จะทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักพุทธธรรมกับการบริหารโครงการ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโครงการให้เกิดคุณภาพ โดยอาศัยการบูรณาการระหว่างศาสตร์ตะวันตกและหลักธรรมในพระพุทธศาสนา และช่วยให้นักวิจัย นักวิชาการ หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง





สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัย และการบริหารจัดการโครงการตามแนวพุทธที่นำเสนอต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโครงการ

การบริหารโครงการ มีการดำเนินงานเป็นที่ยอมรับหลายในองค์กรและสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรและสังคมบรรลุวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาได้มากยิ่งขึ้นกว่าการใช้การบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นการบริหารงานประจำ เนื่องจากการบริหารโครงการเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดที่เมื่อนำมาใช้ดำเนินกิจกรรมที่ซับซ้อนหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีต่างๆ จะทำให้องค์กรและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดภายใต้เงื่อนไขด้านเวลา สภาพแวดล้อมภายในองค์กรระหว่างองค์กรและภายนอกองค์กร ดังที่ปรากฏในการดำเนินงานขององค์การภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน และภาครัฐ

คำว่า “โครงการ” (Project) เป็นคำที่รู้จักกันแพร่หลาย แต่ความเข้าใจในความหมายของ “โครงการ” แตกต่างกันอาจเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้โครงการเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ประสิทธิ์ คงยิ่งศิริ (2527) และประชุม รอดประเสริฐ (2529) ได้รวบรวมความหมายของ “โครงการ” จากทัศนะของนักวิชาการตะวันตกหลายท่าน และทั้งสองท่านได้สรุปความหมายของคำว่า “โครงการ” ดังนี้

ประสิทธิ์ คงยิ่งศิริ (2527) ให้คำจำกัดความ “โครงการ” ว่าเป็น “กิจกรรมหรืองานที่เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลประโยชน์ตอบแทน กิจกรรมหรืองานดังกล่าวจะต้องเป็นหน่วยอิสระหน่วยหนึ่งที่สามารถการวิเคราะห์วางแผน และนำไปปฏิบัติพร้อมทั้งมีลักษณะแจ้งชัดถึงจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของการดำเนินงานโครงการจึงเกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดสรรทรัพยากร และแผนปฏิบัติอย่างมีระเบียบซึ่งแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่ตั้งของโครงการ ช่วงระยะเวลาของโครงการ การผลิต การลงทุน ผลตอบแทน และรวมตลอดถึงการจัดรูปองค์การและการบริหารโครงการ”

ประชุม รอดประเสริฐ (2529) ได้กล่าวว่า “โครงการเป็นแผนงานที่จัดทำขึ้นอย่างมีระบบ โดยประกอบด้วยกิจกรรมย่อยหลายกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน และคาดหวังที่จะได้ผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า แผนงานนี้จะต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดในการดำเนินงาน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีพื้นที่ในการดำเนินงานเพื่อให้บริการและสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลในพื้นที่นั้น และมีบุคคลหรือหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงาน”

นอกจากความหมายที่ ประสิทธิ์ คงยิ่งศิริ และประชุม รอดประเสริฐ ได้สรุปมาข้างต้นแล้วเทอร์เนอร์ (Turner, 1993) ได้ให้ความหมายของคำว่า “โครงการ” แตกต่างไปว่า หมายถึง “การดำเนินงานด้วยความพยายามอย่างมากเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งภายในระยะเวลาที่กำหนดและภายใต้กรอบของวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ของโครงการเกี่ยวข้องกับคุณภาพ ต้นทุน และเวลา ในการดำเนินงานโครงการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งสามด้านต้องเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานในทุกส่วนขององค์กร และเป็นการบริหารจัดการข้ามอำนาจหน้าที่ขององค์กรโครงการลักษณะนี้ทำให้การดำเนินงานโครงการแตกต่างจากการบริหารงานทั่วไป”

จากความหมายของ “โครงการ” ข้างต้น ในที่นี้สามารถสรุปความหมายของ “โครงการ” ว่าหมายถึง “กลุ่มของกิจกรรมที่สัมพันธ์กัน และจัดทำเป็นพิเศษอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างฉลาดที่สุดในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันได้แก่ผลประโยชน์ตอบแทนหรือผลได้อย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต กิจกรรมดังกล่าวต้องมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุด” (วันชัย เมฆจันทิก, 2554)





ส่วนคำว่า “การบริหาร” (Management) หมายถึง “ภารกิจของผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งหรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของผู้ปฏิบัติงานซึ่งต่างฝ่ายต่างทำแล้วไม่อาจประสบความสำเร็จจากการแยกกันทำ ให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี” (Donnelly et al.; 1978)

ดังนั้น คำว่า “การบริหารโครงการ” (Project management) อาจจะหมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่แตกต่างจากการบริหารงานประจำ/การบริหารทั่วไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบด้านงบประมาณและเวลา วัตถุประสงค์ที่กำหนดอาจจะเป็นผลได้ที่เป็น การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีลักษณะเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพหรือทั้งสองอย่าง

จากความหมาย “การบริหารโครงการ” ดังกล่าว กระบวนการบริหารโครงการประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการคือ วัตถุประสงค์ของโครงการ กระบวนการบริหาร และระดับการบริหารพื้นฐาน ดังต่อไปนี้ (Turner, 1993)

1. วัตถุประสงค์ของโครงการ (Project objectives) หมายถึง ผลลัพธ์ที่คาดหวังว่าจะเกิดขึ้นเมื่อมีการดำเนินงานโครงการจนแล้วเสร็จ ถ้าเป็นการบริหารทั่วไปมักเน้นวัตถุประสงค์ด้านคุณภาพ ต้นทุน และเวลา เท่านั้น ขณะที่การบริหารโครงการสามารถเน้นวัตถุประสงค์ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว ได้แก่ คุณภาพหรือ ต้นทุนหรือเวลา เพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ดีที่สุด (Optimum outcome) โดยทั่วไปผู้บริหารโครงการมักจะเน้น วัตถุประสงค์ด้านเวลา ทั้งนี้เพราะวิธีการควบคุมเวลาโดยใช้โครงข่าย (network) อย่างเป็นระบบเป็นเครื่องมือ ที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดนอกจากนี้เวลายังเป็นวัตถุประสงค์ที่มีความชัดเจนมากที่สุด ผู้บริหารจึงควบคุมเวลามากกว่าต้นทุนและคุณภาพ

2. กระบวนการบริหาร (Management process) ในการบรรลุวัตถุประสงค์แต่ละด้านของโครงการ กระบวนการบริหารที่นำมาใช้ต้องสอดคล้องกับโครงการที่มีลักษณะเฉพาะกิจ แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโครงการมีอยู่ 2 แนว คือ

2.1 วงจรการแก้ไขปัญหา (Problem-solving cycle) แนวคิดนี้มีข้อสมมติฐานเบื้องต้นว่า วัตถุประสงค์ของโครงการเกี่ยวข้องกับปัญหาใดปัญหาหนึ่ง แล้วจึงนำกระบวนการบริหารโครงการมาแก้ไขปัญหา นั่น กระบวนการบริหารโครงการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นจัดองค์การ ขั้นนำไปปฏิบัติ และขั้นควบคุม

2.2 วงจรการบริหารโครงการ (Project management life cycle) แนวคิดนี้มีข้อสมมติฐานเบื้องต้นว่าโครงการเป็นกิจกรรมชั่วคราว กล่าวคือโครงการซึ่งมีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดจะพัฒนาไปตาม ขั้นตอนต่างๆ ในวงจรการบริหารโครงการกระบวนการบริหารโครงการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นริเริ่ม ขั้นเจริญเติบโต ขั้นสุกงอมและขั้นสลายตัว

3. ระดับการบริหารพื้นฐาน (Fundamental levels) โครงการหนึ่งๆ ในองค์การเกี่ยวข้องกับบทบาท และความรับผิดชอบของผู้บริหาร 3 ระดับดังนี้ ระดับ 1 คือระดับบูรณาการ (Integrative level) ระดับ 2 คือระดับกลยุทธ์ (Strategic level) และระดับ 3 คือ ระดับยุทธวิธี (Tactical level) กล่าวคือ ผู้บริหารระดับบูรณาการหรือระดับสูงมีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการให้สอดคล้องกันกับสภาพแวดล้อมขององค์การและโครงการ ผู้บริหารระดับกลยุทธ์หรือระดับกลางรับผิดชอบด้านการประสานกิจกรรมของโครงการกับหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการให้สามารถดำเนินงานไปได้ ส่วนผู้บริหารระดับยุทธวิธีหรือระดับล่างรับผิดชอบด้านการกำกับควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้การผลิตผลิตภัณฑ์และการบริการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล





หลักพุทธธรรมในการบริหารโครงการ

หลักพุทธธรรมที่ใช้สำหรับการบริหารโครงการได้อย่างดีคือ หลักพละ 4 คือ หลักธรรมเพื่อการบริหาร ซึ่งวิธีบริหารงานที่ดี คือ ธรรมาธิปไตยที่ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ ซึ่งทำให้ได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยยึดธรรมเป็นหลักในการบริหาร มีธรรมที่เรียกว่า พละ 4 ประการ

พละ 4 หมายถึง หลักธรรม 4 ประการที่เป็นกำลังในการดำเนินชีวิตให้ ประสบความสำเร็จด้วยความมั่นใจและปลอดภัยนอกจากนี้พละ 4 ยังเป็นธรรมอันเป็นกำลัง, ธรรมอันเป็นพลังทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หวั่นต่อภัยทุกอย่าง (strength force power) พละ 4 หรือกำลังทั้ง 4 ประการนี้เป็นสิ่งที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลทั้งการ เป็นคนฉลาด เป็นคนขยัน เป็นสุจริตชน เป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งทุกข้อล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น ขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ต้องครบเครื่องจึงจะทำให้เกิด ผลงานตามต้องการได้ ซึ่งหมวดธรรม พละ 4 (อง.จตุก. (ไทย) 21/154/215.) นี้แบ่งออกเป็น

ปัญญาพละ (กำลังปัญญา)

ปัญญาพละ (กำลังปัญญา) คือ กำลังแห่งองค์ความรู้ ความรอบรู้หรือความฉลาดหรืออีกนัยหนึ่ง หมายถึง การที่รู้มากกว่าที่เห็น มีความเข้าใจมากกว่าที่ได้ยิน ปัญญาพละนี้ ยังมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ 3 เรื่องด้วยกัน คือ รู้เรื่องตน รู้เรื่องคน รู้เรื่องงาน นับเป็นปัจจัยแรกที่สำคัญยิ่ง เพราะหากขาดกำลังแห่งสัมมาปัญญาแล้ว คงไม่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ เพราะปัจจุบันสภาพแวดล้อม การแข่งขัน ปัจจัยภายนอกต่างๆ ล้วนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ทั้งในระดับท้องถิ่น ถึงระดับโลก การพัฒนาปัญญาพละตามแนวทางเชิงพุทธ ได้กำหนดแนวทาง ขั้นตอนหรือวงจรการพัฒนาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ (อง.จตุก. (ไทย) 21/154/215.) 1) สุตมยปัญญา คือ ปัญญาที่ได้จากการรับฟัง การอ่าน รับรู้ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ 2) จินตามยปัญญา คือ ปัญญาที่ได้จากการนำคำพูด ข้อมูล มาคิดวิเคราะห์ไตร่ตรอง 3) ภาวนามยปัญญา คือ ปัญญาที่ได้จากการปฏิบัติ ประสบการณ์ที่ได้จากการลงมือทำ นอกจากนั้น ปัญญาพละกำลังหรือพลังแห่งความรู้ ความรู้ หรือปัญญาที่กล่าวนี้ผู้นำจะต้อง นำมาใช้ในการบริหารตนเองบริหารคนและบริหารงานให้ดำเนินไปได้เป็นปกติ

สรุปได้ว่า ปัญญาพละ เป็นปัญญาทางโลกและทางธรรม โดยปัญญาทางโลกนั้นจะเน้นไปในเรื่องของ ความฉลาดรอบรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีโยนิโสมนสิการ คือ วิธีการไตร่ตรอง ใคร่ครวญอย่างพินิจพิจารณาความสามารถในการ วินิจฉัยสั่งการ การบริหารงาน การบริหารบิหาร ผู้ได้บังคับบัญชาคนมีปัญญาพละจะมีกลยุทธ์ใน การปฏิบัติงานที่ดี การที่จะเป็นผู้ที่มีปัญญาความฉลาดรอบรู้ได้นั้น ต้องเป็นคนใฝ่ศึกษาปฏิบัติฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

วิริยพละ (กำลังความเพียร)

วิริยพละ (กำลังความเพียร) ความเพียรพยายามที่เป็นพลัง ซึ่งพลังนั้นจะกระทำให้บุคคลไปสู่ จุดมุ่งหมาย โดยความเพียรนั้นต้องเป็นความเพียรชอบ คือ ความเพียรพยายามไม่ให้เกิดความชั่ว ความเพียรพยายามที่จะละความชั่ว ความเพียรพยายามที่จะสร้างคุณดีและความเพียรพยายามที่จะรักษาความดีและความเพียรพยายามที่จะสร้างคุณดีเพิ่มขึ้น หรือในระดับของการปฏิบัติธรรม วิริยพละนี้ก็คือ "สัมมาวายามะ" หนึ่งในมรรคมีองค์ 8 อันประกอบด้วย (อง.จตุก. (ไทย) 21/154/215.) 1) การละลายความชั่ว หรืออกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้ตกไปโดยเร็ว ไม่เพิลิตเพลินกับความโกรธนั้น เช่น ไม่มัวแต่ย่ำคิดย่ำแค้น หาโอกาสเอาคืน ให้รีบแก้ไขความคิดชั่วเช่นนั้นนอกจากใจให้ได้โดยเร็ว 2) การป้องกันความชั่วที่ยังไม่เกิดขึ้น คือ ความพยายามหลีกเลี่ยงกับเหตุใกล้ที่จะทำให้ใจตกไปในทางอกุศล หากสถานการณ์ใดที่รู้ว่าจะก่อให้เกิดอกุศลได้ก็ต้อง





ป้องกันตั้งแต่ยังไม่เกิด 3) การทำกุศลที่ยังไม่เกิดให้มีขึ้น คือ ความพยายามสร้างความดี หาโอกาสในการสั่งสมบุญ ทำทานช่วยเหลือผู้อื่น 4) การรักษาความดีนั้นให้คงอยู่และเจริญขึ้น คือ การไม่ประมาทในกุศลธรรมแม้เล็กน้อยความดีที่มีอยู่ก็หมั่นพยายามที่จะทำให้มากขึ้น หรือขยายผลของความดีนั้นไปให้กว้างขึ้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)

สรุปได้ว่า วิริยะพละ คือ ความเพียร ความขยันหมั่นเพียร ความขยันขันแข็ง ความไม่ย่อท้อในหน้าที่การงานของตนไม่เกียจคร้าน ข้อนี้เป็นที่น่าสังเกตอีกข้อว่าก็ตรงกับองค์ประกอบคุณธรรมที่เป็นฐานคู่กับความรู้ในหลักของความซื่อสัตย์ ความซื่อตรงสุจริต แต่ยังมีมุ่งไปในเรื่องของความอดทน อดกลั้น คือ อดทนที่จะรอคอยความสำเร็จ มุ่งสร้างเหตุและผลที่จะให้ผลเกิดขึ้นตามปัจจัยนั้นได้ ไม่ด่วนอยากได้แต่ผลโดยไม่ประกอบเหตุให้สุกงอมอันนำมาซึ่งปัญหาการทุจริต คอร์รัปชันที่ฝังรากลึกในสังคมไทยนั่นเอง

อนวัชขพละ (กำลังสุจริต หรือ กำลังความบริสุทธิ์)

อนวัชขพละ (กำลังสุจริต หรือ กำลังความบริสุทธิ์) ตามศัพท์นั้นแปลว่า กำลังการกระทำที่ไม่มีโทษ คือ กายกรรม วาจากรรม มโนกรรมบริสุทธิ์ เช่นมีความประพฤติและหน้าที่การงานสุจริต ไม่มีข้อบกพร่องเสียหาย พุดจริง มีเหตุผล มุ่งดี ไม่รู้กรณให้ร้ายใคร ทำการด้วยเจตนาบริสุทธิ์ (power of faultlessness, blamelessness or cleanliness) อริยสาวกในธรรมวินัยนี้เป็นผู้ประกอบด้วยกายกรรมที่ไม่มีโทษ วาจากรรมที่ไม่มีโทษ มโนกรรมที่ไม่มีโทษ การกระทำที่ไม่มีโทษเป็นกำลัง คือ ทำในสิ่งที่ดีที่เป็นมงคลผู้กระทำจะเกิดความเจริญก้าวหน้า โดยหลักเกณฑ์การพิจารณาว่า การกระทำใดเป็นอนวัชขพละ ได้แก่ 1. ไม่ผิดกฎหมาย 2. ไม่ผิดจารีตประเพณี 3. ไม่ผิดศีล และ 4. ไม่ผิดธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)

อนวัชขพละ หมายถึง กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือข้อเสียหามีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงานไม่ประพฤติปฏิบัติไปในทางเสื่อมเสียละเว้นอบายมุขทั้ง 6 การประพฤติปฏิบัติที่จะทำให้อนวัชขพละสมบูรณ์ มีดังนี้ 1. การประพฤติตามหลักเบญจศีล คือ การรักษาศีล 5 ทั้งกาย วาจาและจิตใจ อย่างเนืองนิจ ประกอบด้วย ศีลข้อที่ 1 ไม่ฆ่าสัตว์หรือใช้ให้ผู้อื่นฆ่า ศีลข้อที่ 2 ไม่ขโมยหรือลักทรัพย์ของผู้อื่น ศีลข้อที่ 3 ไม่ประพฤติผิดในกาม ล่วงละเมิดคู่สามีภรรยาของบุคคลอื่น ศีลข้อที่ 4 ไม่กล่าว ความเท็จ พุดโกหก พุดเพ้อเจ้อ พุดไร้สาระ ศีลข้อที่ 5 ไม่ดื่มแอลกอฮอล์ หรือของมึนเมา 2. ละเว้นอบายมุข 6 ทำให้ชีวิตของบุคคลที่เข้าไปเกี่ยวข้องไปสู่หนทางแห่ง ความเสื่อมและอาจทำให้บุคคลผู้นั้นต้องทุจริตต่อหน้าที่การงานอบายมุขทั้ง 6 ตามที่กล่าวมี อบายมุข 1. การดื่มสุรา อบายมุข 2. การท่องเที่ยวยามวิกาล อบายมุข 3. การดูการเล่นที่ผิด ศีลธรรมอันดี อบายมุข 4. การคบคนชั่ว คบโจร อบายมุข 5. การเล่นเกมพนัน อบายมุข 6. การเกียจ คร้านประกอบอาชีพการงาน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

สรุปได้ว่า อนวัชขพละ หมายถึง การรู้ถูกผิด ดีชอบ ชั่วดี การรู้ว่ามีใจการรู้ว่าจะอะไรแปลว่าอะไร หรือสิ่งดีถูกผิดตามกฎหมายเท่านั้น แต่เป็นความรู้ที่สามารถชี้แนะทางของทางเลือกที่ขัดแย้งกันได้อย่างเหมาะสม เช่นบางเรื่องเป็นเรื่องผิดศีลธรรมแต่ถูกกฎหมาย บางเรื่องผิดกฎหมายแต่ถูกค่านิยมของสังคม ฯลฯ อนวัชขพละคือปัญญาที่สามารถแยกแยะ ตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง มีความกล้าที่จะกระทำในสิ่งถูกต้องแม้รอบตัวจะไม่เห็นด้วย

สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์)

สังคหพละ (กำลังการสงเคราะห์ คือ การยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี) สงเคราะห์ด้วยสังคหวัตถุ 4 ประการนี้ ได้แก่ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551)





1) ทาน (การให้ปัน โดยปกติหมายถึง ช่วยเหลือในด้านทุนหรือปัจจัยเครื่องยังชีพ ตลอดจนเนื้อแผ่นกันด้วยไมตรี อย่างเลิศหมายถึงธรรมทาน คือ แนะนำสั่งสอนให้ความรู้ความเข้าใจ จนเขารู้จักพึ่งตนเองได้)

2) เปยยวัชชะ (พูดจับใจ= ปิยวาจา คือ พูดด้วยน้ำใจหวังดี มุ่งให้เป็นประโยชน์และรู้จักพูดให้เป็นผลดี ทำให้เกิดความเชื่อถือ สนิทสนมและเคารพนับถือกันอย่างเลิศหมายถึง หมั่นแสดงธรรม คอยช่วยชี้แจง แนะนำหลักความจริง ความถูกต้องดีงาม แก่ผู้ที่ต้องการ)

3) อตถจริยา (บำเพ็ญประโยชน์ คือ ช่วยเหลือรับใช้ ทำงานสร้างสรรค์ ประพฤติการที่เป็นประโยชน์อย่างเลิศ หมายถึง ช่วยเหลือส่งเสริมคนให้มีความเชื่อถือถูกต้อง (สัทธาสัมปทา) ให้ประพฤติดีงาม (ศีลสัมปทา) ให้มีความเสียสละ (จาคสัมปทา) และให้มีปัญญา (ปัญญาสัมปทา))

4) สมานัตตตา (มีตนเสมอ คือ เสมอภาค ไม่เอาเปรียบ ไม่ถือสูงต่ำ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ด้วยอย่างเลิศ หมายถึง มีความเสมอกันโดยธรรม เช่น พระโสดาบันมีตนเสมอกับพระโสดาบัน เป็นต้น)

สรุปได้ว่า สังคหผละ หมายถึง กำลังในการสร้างสังคมให้เข้มแข็ง สามัคคี หรือก็คือ สังคหวัตถุ 4 แต่มองในด้านของการเป็นกำลัง การสะสมผละที่จะค่อยๆ กลืนทั้ง 4 ข้อย่อยนี้เข้าเป็นเนื้อเดียวจากที่ต้องมีความตั้งใจในการให้ทาน ในการพูดสมานฉันท์ในการบำเพ็ญประโยชน์และในการรู้หน้าที่ ทั้งหมดจะค่อยๆ รวมเป็นหนึ่งดังคำสมัยใหม่ที่นิยมคือการบูรณาการเข้าด้วยกัน จะไม่มีเส้นแบ่งแยกระหว่างการใช้ชีวิตกับการให้ทาน ช่วยเหลือผู้อื่น เพราะสิ่งเหล่านี้ได้หลอมรวมเข้าเป็นหน้าที่ในตัวของผู้ปฏิบัติไปแล้ว ทั้งนี้มิได้ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หน้าที่แต่อย่างใด แต่ผู้ที่มีสังคหผละมากจะรู้ด้วยตนเองว่าไม่ว่าตนจะทำอะไรอยู่ก็เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นได้เสมอ

สรุป

หลักพุทธธรรมที่จะนำมาใช้ในการบริหารโครงการของภาครัฐได้อย่างดีคือ หลักผละ 4 หรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง 4 ประการ ซึ่งช่วยให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนวยการ และควบคุมโครงการได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริตและมนุษยสัมพันธ์ ยังมีคุณธรรมทั้ง 4 ข้อมากขึ้นเท่าใด ยิ่งบริหารโครงการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารขาดคุณธรรมทั้ง 4 ประการแม้เพียงบางข้อก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้ นักบริหารจึงต้องเป็นคนฉลาด รอบรู้ และขยันขันแข็ง ดังนั้นนักบริหารจึงต้องมีธรรมเป็นพลังในการบริหาร 4 ประการคือ ปัญญาผละ กำลังแห่งความรู้เรื่องตน เรื่องคน และเรื่องงาน วิริยะผละ กำลังแห่งความขยันที่ปลุกใจตนเองและคนอื่นตลอดเวลา อดวิชชผละ กำลังแห่งความสุจริตที่ปราศจากกรูว์แห่งชีวิตอันเกิดจากอภัยมุข และ สังคหผละ กำลังแห่งมนุษยสัมพันธ์ที่ประสานใจคนร่วมงานเข้าด้วยความโอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน และวางตนพอดี การบริหารโครงการก็จะประสบผลสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

ประชุม รอดประเสริฐ. (2529). การบริหารโครงการ. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ประสิทธิ์ คงยิ่งศิริ. (2527). การวิเคราะห์และประเมินโครงการ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร, กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.





- พระพรชัย สุขธมโม. (2554). ผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการองค์กร. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.ปริ้นติ้ง แอนด์ โปรดัคส์ จำกัด.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วันชัย เมฆจันทิก. (2554). การวิเคราะห์และการบริหารโครงการ. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- Donnelly, J. H., et al. (1971). Fundamentals of Management. Texas: Business Publication.
- Turner, J. R. (1993). The Handbook of Project-based Management: Improving the Processes for Achieving Strategic Objectives. London: McGraw-Hill Co.





หลักอิทธิบาทธรรมกับการเสริมสร้างประสิทธิผลในองค์กร*

IDDHIPADADHAMMA AND ENHANCEMENT EFFECTIVENESS IN ORGANIZATIONS

อรอนงค์ แฉ่งพงศ์พันธ์

Onanong Changpongpan

ผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและกลยุทธ์องค์กร

Planning & Corporate Strategy Department

Corresponding Author E-mail : ooi1967@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรมกับการเสริมสร้างประสิทธิผลในองค์กร โดยหลักธรรมที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ หลักอิทธิบาทธรรมหรือหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งจะไปเสริมสร้างประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับองค์กร ดังนี้คือ 1. ฉันทะ การมีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ไปเสริมสร้าง ประสิทธิผล คือ การทำให้บุคคลมีความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความพอใจ ตรงกับความคาดหวังและความต้องการขององค์กร 2. วิริยะ พากเพียรทำ ขยันหมั่นเพียร หมั่นกระทำความดีด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดทิ้ง ไปเสริมสร้างประสิทธิผล คือ ทำให้การปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ดำเนินการผลิตได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 3. จิตตะ เอาจิตฝึกฝน ตั้งจิต รับผิดชอบในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความตั้งใจ ไปเสริมสร้างประสิทธิผล คือ ทำให้การปฏิบัติงานด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดมาใช้กับงาน 4. วิมังสา คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล รู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง ไปเสริมสร้างประสิทธิผล คือ ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด ใช้ทุน ทรัพยากรและเวลาน้อยที่สุด มีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรได้ ผสมผสานความปรารถนาของบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาเข้ากับเป้าหมายขององค์กร

คำสำคัญ: หลักอิทธิบาทธรรม; การเสริมสร้าง; ประสิทธิผลในองค์กร

Abstract

This article studies the principles of Iddhipadadhamma and the enhancement of organisational effectiveness. The principles that will make the organisation operate effectively include the Iddhipadadhamma principle or the 4 Iddhipada principles, which will enhance effectiveness at the individual and organisational levels: 1) Chantha, having a heart of love and being content to do that. And do it with love to enhance effectiveness, which is to make people capable. Work with satisfaction Matches the expectations and needs of the organisation. 2) Viriya, diligence, diligence. Always do that with firm, patient effort, and take your business. Never give up, never give up, to enhance effectiveness, that is, to make work work to its full potential. Proceed with production to produce both quantitative and qualitative results. 3) Chitta focuses the mind, sets the mind to be aware of what is done, and

*Received February 1, 2024; Revised February 10, 2024; Accepted February 15, 2024





does it with intention. To enhance effectiveness, that is, to make work work by selecting the most appropriate strategies and techniques for the job. 4) Vimansa means regularly using wisdom to consider, contemplate, inspect, find reasons, know how to experiment, plan, measure results, and invent ways to correct and improve. To enhance efficiency, operations must achieve quantitative and qualitative results to the utmost, using the least amount of capital, resources, and time. There is a mechanism that can adjust operations in line with changing situations both within and outside the organisation. It combines an individual's desire to thrive and develop with the organisation's goals.

Keyword: Buddhist Principle; Enhancement; Effectiveness in Organizations

บทนำ

ประสิทธิผลขององค์กรเป็นการวัดถึงการที่องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุถึงวิสัยทัศน์โดยอาศัยกลยุทธ์หลักขององค์กร และการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องมีทั้งความคล่องตัว (Agility) และมีความยืดหยุ่น (Resilient) จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ นอกจากนั้นการที่นักวิชาการให้คำจำกัดความของคำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในลักษณะที่หลากหลายแตกต่างกัน ทำให้วิธีการในการวัดประสิทธิผลขององค์กรมีความหลากหลายตามไปด้วย การกำหนดปัจจัยหรือตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพขององค์กรจึงมีมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ในทำนองเดียวกันการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อองค์กรต้อง การประเมินสถานะขององค์กรโดยรวมทั้งหมด แต่การประเมินหรือการวัดประสิทธิภาพขององค์กรเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและเต็มไปด้วยคำนิยาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การประเมินองค์กรภาครัฐซึ่งเป็นเรื่องที่ยาก เพราะองค์กรภาครัฐมีลักษณะที่แตกต่างจากองค์กรภาคเอกชนหลายประการ เช่น ความหลากหลายภายในองค์กร การได้รับอิทธิพลจากคน หรือกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ มากกว่าองค์กรภาคเอกชน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง มีความขัดแย้งค่อนข้างมากระหว่างผู้กำหนดนโยบาย ซึ่งมีความแตกต่างด้านสถานะและบทบาท ตลอดจนได้รับการตรวจสอบจากกลุ่มผลประโยชน์และสื่อต่างๆ อยู่ตลอดเวลา (ศุภชัย ยาวะประภา, 2550)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร เพราะนักทฤษฎีองค์กรเสนอแนวคิด วิธีการวิเคราะห์ออกเป็นหลายแนวทาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพขององค์กรที่มีลักษณะกว้างขวางแตกต่างกันไป จึงทำให้ไม่มีบรรทัดฐานในการประเมินประสิทธิภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับกันเป็นสากล ด้วยเหตุนี้ จึงนำไปสู่การพัฒนาตัวแบบประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะที่หลากหลายและแตกต่างกันออกไป ยกตัวอย่างเช่น การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรในมุมมองของการจัดการโซ่อุปทาน (Supply chain management) ก็จะใช้เกณฑ์ในการประเมินเฉพาะอย่าง ได้แก่ ผลผลิต คุณภาพการบริการ การปรับตัว และผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

สำหรับบทความนี้จะกล่าวถึงหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักธรรมที่เกี่ยวกับการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งพระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้หลายหลักธรรม แต่ที่เหมาะสมในการนำมาใช้มากที่สุดคือ หลักอริยสัจธรรมหรือหลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย 1) ฉันทะ การมีใจรักในงาน พอใจทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ทำให้เป็นผลสำเร็จแห่งกิจหรืองานที่ทำ 2) วิริยะ การสู้งาน พากเพียรทำงาน ขยันหมั่นประกอบกิจการงาน หมั่นกระทำการงานหรือสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดทิ้ง ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ 3) จิตตะ การใส่ใจในงานทำ เอาจิตผูกพัน รั้งไว้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดยึดมั่นเลื้อนลอย 4) วิมังสา การทำงานด้วยปัญญา พิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่ง





หย่อน วางแผนการทำงาน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2550)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นบทความเกี่ยว “หลักอิทธิบาทธรรมกับการเสริมสร้างประสิทธิผลในองค์กร” จะเป็นการนำเสนอข้อมูลให้เห็นถึงหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างไรกับประสิทธิผลในองค์กร ทั้งนี้บทความฉบับนี้อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมทุกด้าน ทุกมิติ แต่หวังว่าบทความฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยและเป็นแนวทางในการนำหลักธรรมไปประยุกต์หรือไปบูรณาการในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กรต่อไป

หลักอิทธิบาทธรรม

หลักอิทธิบาทธรรมหรือหลักอิทธิบาท 4 ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก มีดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น สมบัติที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิริยสมบัติปธานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย จิตตสมบัติปธานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมบัติปธานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาท 4 มีองค์ประกอบดังนี้ ฉันทสมบัติ หมายถึง สมบัติที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโนมานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาเห ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยนทรีย์ วิริยะพละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลงความวิจยธรรม สัมมาทิฏฐิสมมติหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว) (ม.ม. (ไทย) 13/247/292.)

นอกจากนี้ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสถึงอิทธิบาท ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก ดังนี้ อิทธิบาท 4 ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ 1) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทสมบัติและปธานสังขาร 2) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมบัติและปธานสังขาร 3) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมบัติและปธานสังขาร 4) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมบัติและปธานสังขาร (อภิ.วิ. (ไทย) 35/431-465/342-357.)

ในมหาปริณิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอิทธิบาท 4 ประการไว้ว่า อานนท กรุงราชคุณ์นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อิทธิบาท 4 ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สัมสมแล้ว ปรารภติ ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาท 4 ตถาคตเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สัมสมแล้ว ปรารภติแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ (ที.ม. (ไทย) 10/179/127.)

ในขณวสกสูตร สันถัมมารพรม ได้กล่าวถึงการเจริญอิทธิบาท 4 ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันต์สัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท 4 ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้ 1) เจริญอิทธิบาท คือ ฉันทสมบัติปธานสังขาร (สมบัติที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์) 2) เจริญอิทธิบาท คือ วิริยสมบัติปธานสังขาร (สมบัติที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์) 3) เจริญอิทธิบาท คือ จิตตสมบัติปธานสังขาร (สมบัติที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์) 4) เจริญอิทธิบาท คือ วิมังสาสมบัติปธานสังขาร (สมบัติที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)





(ที.ม. (ไทย) 10/287/218.) โดยเนื้อความในทศสูตรดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดจนการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารดังนี้ ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม พารวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม พารวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม พารวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม พารวณความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโดยภาพ ใญ่บุลย์ เจริญเต็มแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขารประมวญอฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้ (อภิ.วิ. (ไทย) 35/432/342.)

การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4

ผู้เขียนได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท 4 จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงหลักอิทธิบาท 4 อย่างถ่องแท้ ทั้งนักวิชาการที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในด้านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท 4 ได้ไว้ดังนี้

การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ดังนี้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2543)

1) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใส่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือจะเข้าไปถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีทั้งงามที่ประณีตที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความอิ่มเอมใจ เมื่อสิ่งหรืองานที่ทำการบรรลุจุดหมายก็ได้รับความโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใส เบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระ ไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะแล้วก็ต้องทำการสิ่งนั้น ให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจมุ่งมั่นแน่วแน่ มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทะสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้น

2) วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เข้าแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายจะบรรลุถึงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ทอดถอนกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่นมั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็น วิริยะสมาธิ

3) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองาน อย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจรับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้น จะสนใจเป็นพิเศษโดย





ทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชุลง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน สลึมกิ้นสลมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในจิตที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตะสมาธิ

4) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไปเช่นคิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไรทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทนจะเกิดผลอย่างนี้ ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างนี้ คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ

อิทธิบาท 4 คือคุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมายมี 4 อย่าง คือ 1. ฉันทะ ความพอใจ คือความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป 2. วิริยะความเพียร คือ ขยันหมั่น ประກอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง 3. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้สิ่งที่ทำ 4. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหา เหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น (พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ. ปยุตฺโต), 2550)

อิทธิบาท 4 คือ บทของพระธรรมเช่นว่าจะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่า อิทธิบาท นี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นโดยไม่รู้สีกตัว (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

อิทธิบาท 4 สรุปได้ว่าหลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ คือ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545)

1) ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มีใช้สกว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือ เพียงเพราะอย่างใดรางวัลหรือผลกำไร

2) วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำให้สิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดทิ้ง ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

3) จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

4) วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

สรุป การทำงานในองค์กร คนทั้งหลายต่างก็เฝ้าหาทฤษฎีแห่งความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลในองค์กรมากมาย มาใช้แก้ปัญหาและหาหนทางเจริญก้าวหน้า แต่ก็เชื่อว่าทุกคนจะทำได้ และเจอประตูสู่ความสำเร็จ แต่ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมะที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน





ดั่งที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้นั้นคือ หลักอิทธิบาท 4 ธรรมแห่งความสำเร็จหรือเกิดประสิทธิผลแก่องค์กรนั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล

ประสิทธิผล เป็นการปฏิบัติการที่ทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพสูงสุด ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานทั้งหลาย จึงมีความปรารถนาที่จะได้รับหรือได้เห็นประสิทธิผลของกิจการก่อนสิ่งอื่นใด จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องปรากฏว่ามีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ซึ่งผลสำเร็จของการบริหารที่บรรลุถึงเป้าหมายตามที่กำหนดอาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิผล เพียงแต่พิจารณาถึงผลงานที่ได้รับเท่านั้น ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิผล คือการบริหารบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างประหยัดเกิดผลรวดเร็วโดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย (อุทัย หิรัญโต, 2519) ดังนั้นการทากิจกรรมหรือการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวังที่กำหนดล่วงหน้า (รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, 2536) เป็นเรื่องของการกระทำใดๆ หรือพยายามใดๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ (Gibson et al., 1988)

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือ ปฏิบัติ กิจกรรมใดๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มิวัตุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมต้งาม ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรร กลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด และใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย

- 2.1 การผลิต (Production) สามารถในการดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงตามความต้องการขององค์กร ความสามารถขององค์กรในการผลิต สามารถเพิ่มผลผลิตให้มีปริมาณและคุณภาพตามที่สภาพแวดล้อมต้องการ ความสามารถในการผลิต ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่จะวัดประสิทธิผลในแง่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะมีความสามารถในการผลิตสูงได้ก็ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่เกี่ยวกับกระบวนการภายใน และผลกระทบที่มีต่อสังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมขององค์กร

- 2.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency) อัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตมีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยหรือ ตัวป้อนต่างๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน คน เทคโนโลยี จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือระดับของผลิตผลที่ต้องการได้ ประสิทธิภาพถือว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์กร โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบัน ซึ่งคาดหวังให้องค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยการผลิตสินค้าและบริการภายใต้เงื่อนไขของความจำกัดของทรัพยากร ดังนั้นการวัดประสิทธิผลจึงเป็นการวัดในแง่ของการบรรลุเป้าหมายภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด แนวคิดทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กัน แต่มีความแตกต่างกัน เช่น องค์กร





สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ กล่าวโดยสรุปได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กร คือ ความมากน้อยของการที่องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด

2.3 ความพึงพอใจ (Satisfaction) ผลการดำเนินงานนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร การที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน ได้น้อยเพียงใด ลักษณะของงานอาจเป็นเงื่อนไขที่จะช่วยจูงใจ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยการตอบสนองความต้องการบางประการของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะการได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ประสบการณ์ที่คุ้มค่า งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระสูง สามารถกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ตลอดจนงานที่มีข้อมูลป้อนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในผลสำเร็จของงาน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ จะรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จมีความภูมิใจ อันจะเป็นพื้นฐานที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากลักษณะงานแล้ว ตัวแปรที่ใช้วัดความพึงพอใจจะรวมถึงทัศนคติของพนักงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้สึกเป็นทุกข์ ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนแปลงงาน เป็นต้น การประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาความพึงพอใจของพนักงานนี้มีพื้นฐานจากแนวคิดที่ว่าองค์กรเป็นระบบสังคม จึงจำเป็นต้องพิจารณาประโยชน์ของผู้มีส่วนร่วมในองค์กร เช่นเดียวกับประโยชน์ ที่ลูกค้าขององค์กรจะได้รับ

2.4 การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ความสามารถขององค์กรที่จะสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร เกณฑ์นี้เป็นเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในระยะกลาง ถึงแม้ว่าการปรับตัวขององค์กรอาจจะทำให้ประสิทธิภาพลดลงไปบ้าง เพื่อเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานขององค์กรให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม หรืออาจทำให้ขวัญและกำลังใจของคนในองค์กรตกต่ำไปก็ตาม การปรับตัวขององค์กรถือว่เป็นสิ่งจำเป็นและในที่สุดจะมีประโยชน์แก่องค์กร

2.5 การพัฒนา (Development) ความสามารถในการเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยทัศน์ (Capacity) ที่มีความเจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การที่องค์กรเพิ่มพูนสมรรถนะที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาว หรือหมายถึงกระบวนการที่องค์กรพยายามจะเพิ่มประสิทธิผลด้วยการผสมผสานความปรารถนาของบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้า และพัฒนาเข้ากับเป้าหมายขององค์กร วิธีการปกติในการพัฒนาองค์กรจะกระทำในรูปของโครงการฝึกอบรม พัฒนาบุคคล ตลอดจนวิธีทางจิตวิทยาต่างๆ อย่างไรก็ตามการพัฒนาองค์กรโดยทั่วไปจะริเริ่มวางแผนเป็นระบบโดยฝ่ายบริหารขององค์กร และมีเป้าหมายที่จะทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้มากขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นในขณะนั้นหรือในอนาคต ทั้งนี้เพื่อเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ พฤติกรรมและโครงสร้าง เพื่อช่วยให้การผสมผสานวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์กรได้ง่าย โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาอยู่ที่การเพิ่มพูนความเจริญขององค์กรและความมีประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้นการวัดระดับของการบรรลุประสิทธิผลและเป้าหมายที่คาดหวังไว้ คือ การศึกษาถึงผลที่ได้รับของแผนงาน การบริการ ลักษณะกิจการ หรือกิจกรรมสนับสนุนในการลดปัญหาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้ประสิทธิผลถือเป็นตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงาน หรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด





สำหรับหลักธรรมที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้เขียนนำเสนอหลักอิทธิบาทธรรมหรือหลักอิทธิบาท 4 ไว้ในเบื้องต้นแล้ว และจะได้นำเสนอให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิผลดังนี้

1. ฉันทะ ความหมายคือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ ซึ่งเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลระดับบุคคล” คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความพอใจ ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะหรือองค์กร และเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลระดับองค์กร” คือด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ผลการดำเนินงานนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นอีกด้วย

2. วิริยะ ความหมายคือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำให้สิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลของบุคคล” คือ การปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลระดับองค์กร” คือด้านการผลิต (Production) คือมีความสามารถในการดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงตามความต้องการขององค์กร สามารถเพิ่มผลผลิตตามที่สภาพแวดล้อมต้องการ ซึ่งความสามารถในการผลิต ถือได้ว่าเป็นตัวแปรสำคัญที่จะวัดประสิทธิผลในแง่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. จิตตะ ความหมายคือ เอาจิตฝึกฝน ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ซึ่งเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลของบุคคล” คือ การปฏิบัติงานด้วยการเลือกสรร กลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุด และเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลระดับองค์กร” คือด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า โดยคำนึงว่าจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยหรือตัวป้อนต่างๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน คน เทคโนโลยี จึงจะสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือระดับของผลิตผลที่ต้องการได้

4. วิมังสา ความหมายคือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป ซึ่งเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลของบุคคล” คือ การปฏิบัติงานให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาอันน้อยที่สุด และเกี่ยวกับ “ประสิทธิผลระดับองค์กร” คือด้านการปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) คือ การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรได้ และด้านการพัฒนา (Development) คือ ความสามารถในการเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ที่มีความเจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การที่องค์กรเพิ่มพูนสมรรถนะ ที่จะอยู่รอดได้ในระยะยาว หรือหมายถึงกระบวนการที่องค์กรพยายามจะเพิ่มประสิทธิผลด้วยการ ผสมผสานความปรารถนาของบุคคลที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาเข้ากับเป้าหมายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). ธรรมะกับการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). ธรรมานุญชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 46). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พิมพ์รวมเล่ม 3 ภาค ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). การงานที่เป็นสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสภา.





- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2536). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ. (2550). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2519). สังคมวิทยาประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- Gibson et al. (1998). Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction. Organisation Studies.





การขาดแคลนพยาบาล : ปัญหาสาธารณสุขไทยและข้อเสนอเชิงนโยบาย*

NURSING SHORTAGE: THAI PUBLIC HEALTH PROBLEMS AND POLICY PROPOSALS

อัญชลี แสงชาญชัย

Unchalee Saengcharnchai

ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายประสบการณ์ลูกค้า, พิชยานิน คลินิก

Chief Customer Experience Officer, Pichayanin Clinic

Corresponding Author E-mail : angie7052@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่ส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขของประเทศไทยและได้รวบรวมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากนักวิชาการ รวมทั้งนำเสนอความคิดเห็นของผู้เขียนในมุมมองด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งต้องแก้ไขที่ต้นเหตุที่แท้จริงเพื่ออุดรูรั่วต่างๆ ไม่เช่นนั้นการผลิตพยาบาลวิชาชีพออกมาเท่าไรก็ไม่เพียงพอ หากไม่สามารถรักษาพยาบาลวิชาชีพให้ “อยู่รอดและอยู่รุ่ง” ในอาชีพต่อไปได้ เช่น พยาบาลวิชาชีพจบออกมาแต่ไม่มีตำแหน่งรองรับ ไม่สามารถบรรจุเป็นข้าราชการ ไม่มีความมั่นคงในชีวิต มีภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องจนล้นมือ แต่ค่าตอบแทนน้อย รายได้ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ทำงานอย่างมีความสุข หมดความอดทนและอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบจิตใจ กลายเป็นคนที่มีปัญหาความสัมพันธ์ทั้งกับคนในครอบครัว ผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย ยิ่งถูกร้องเรียนยิ่งหมดไฟในการทำงาน ส่งผลเสียทั้งต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ และยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการผู้ป่วย ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจและตัดสินใจลาออก จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ประกอบด้วย 1. การบรรจุพยาบาลเป็นข้าราชการเพิ่มขึ้น 2. การบริหารอัตรากำลังทางการพยาบาล 3. การส่งเสริมความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4. การพัฒนาสมรรถนะและแผนพัฒนากำลังคนทางการพยาบาล 5. ด้านโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้มีการทบทวนโครงสร้างงานบริการพยาบาล ให้สอดคล้องกับบริการสุขภาพที่เพิ่มขึ้นในโรงพยาบาลขนาดใหญ่

คำสำคัญ: การขาดแคลนพยาบาล; ปัญหาสาธารณสุขไทย; ข้อเสนอเชิงนโยบาย

Abstract

This academic article aims to study the problem of the shortage of professional nurses that affects the public health system in Thailand. It has collected policy recommendations from academics, including presenting the author's opinions from the perspective of public administration, which must be fixed at the real cause to plug various leaks. Otherwise, producing professional nurses will be insufficient if they cannot provide skilled nursing care. “Survive and prosper” in the next career. For example, an experienced nurse graduates but has no available position. Unable to be appointed as a civil servant. There is no stability in

*Received January 30, 2024; Revised March 5, 2024; Accepted March 15, 2024





life. It is being overwhelmed with unrelated workloads while the compensation is low. Income is not enough to support my current lifestyle. It was working unhappy losing patience and repressing things that affect the mind. Become a person who has relationship problems with family members, coworkers, patients, and relatives of patients. The more complaints they receive, the more they will lose their energy at work. It hurts both physical and mental health. It also affects the efficiency and effectiveness of patient services. This is an important reason that affects the intention and decision to resign. Therefore, there are policy recommendations to solve the nursing shortage problem, including 1) hiring more nurses as civil servants, 2) managing the nursing workforce, 3) promoting advancement, compensation and a better quality of life, 4) developing competency and development plan for nursing personnel 5) Structure of the provincial administrative agencies Under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health There is a review of the structure of nursing services, in line with the increased health services in large hospitals.

Keywords: Nursing Shortage; Thai Public Health Problems; Policy Proposals

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องเป็นคนที่มีความรู้ ความสามารถ ต้องไม่หยุดที่จะพัฒนาตนเอง พยาบาลวิชาชีพจึงมีหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Summary) ตามมาตรฐานการพยาบาลและแนวปฏิบัติที่กำหนดครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ 1.การสร้างเสริมสุขภาพ 2.การป้องกันโรค 3.การรักษาพยาบาล 4.การฟื้นฟูสมรรถภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) ซึ่งการสร้างเสริมสุขภาพของบุคคลให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงเป็นหัวใจสำคัญที่จะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ

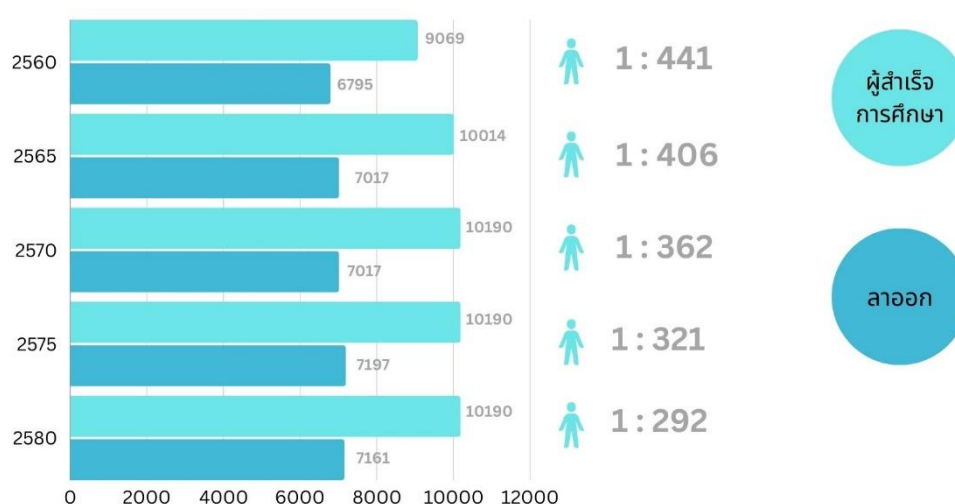
ในการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลนั้น พยาบาลวิชาชีพต้องให้การดูแลคนทุกช่วงวัย ตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งวัยชรา ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริมและป้องกันให้เด็กและครอบครัวผ่านพ้นปัญหาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเด็กทารกเป็นกลุ่มบุคคลที่มีอายุระหว่าง 1 เดือน ถึง 1 ปี ในช่วงวัยนี้พยาบาลวิชาชีพมีการสร้างเสริมสุขภาพเด็กทารก (อาภาพร เฝ้าวัฒนา และคณะ, 2554) บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพเด็กวัยหัดเดินและเด็กปฐมวัยโดยเฝ้าระวังการเจริญเติบโต และพัฒนาการด้านกล้ามเนื้อ การประสานงานของสมอง ประเมินแบบแผนการรับประทานอาหารและการนอน การดูแลเรื่องฟัน รวมทั้งการดูแลภาวะของโครงสร้างร่างกายร่วมด้วย (Stanhope & Lancaster, 2008) บทบาทในการสร้างเสริมสุขภาพเด็กวัยเรียน คือเฝ้าระวังและประเมินการเจริญการเจริญเติบโต และพัฒนาการทางเพศ การประเมินระบบโครงสร้างร่างกาย สุขภาพฟัน แบบแผนการนอนและการรับประทานอาหาร พัฒนาการด้านกล้ามเนื้อมัดใหญ่ และทักษะทางการรู้คิด การคัดกรองการได้ยิน และการมองเห็นจะกระตุ้นให้เด็กได้รับผิดชอบต่อการดูแลสุขภาพตนเอง (อาภาพร เฝ้าวัฒนา และคณะ, 2554) นอกจากนั้นยังมีบทบาทในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในวัยรุ่น ซึ่งวัยรุ่นเป็นวัยที่มีการเจริญเติบโตทางร่างกายสูงสุด แต่การเปลี่ยนแปลง ทางด้านร่างกายของแต่ละคนนั้นไม่เท่ากัน การเปลี่ยนแปลงอาจทำให้เกิดความกังวล สับสนต่อการปฏิบัติตนและการปรับตัวเข้าสู่วัยรุ่น ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในวัยรุ่นทั้งในระดับปฐมภูมิ (primary prevention) และระดับทุติยภูมิ (secondary prevention) บทบาทในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในวัยทำงาน เพื่อไปสู่การมีสุขภาพที่ดีของคนวัยทำงาน โดยประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติ 5





ประการของกฎบัตรอตตาวา ขององค์การอนามัยโลก (องค์การอนามัยโลก, 2542) และบทบาทในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในวัยผู้สูงอายุ ซึ่งดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุเพื่อเป้าหมายให้ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุที่กำหนดโดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปี 2552-2554

จากบทบาทดังกล่าวจะพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญต่อระบบสาธารณสุขไทยในทุกช่วงวัยเป็นอย่างยิ่ง แต่กลับพบว่า มีปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทั้งๆ ที่มีการวางแผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข แต่การสร้างไม่ทันกับจำนวนคนที่ไหลออก การสูญเสียพยาบาลวิชาชีพที่ออกจากระบบ หรือลาออกจากระบบเฉลี่ยปีละ 3.96% ซึ่งข้อมูลจากสภาการพยาบาลระบุชัดเจนว่า พยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงานปีแรกก็ลาออกถึงร้อยละ 48.86 ในปีที่ 2 ลาออกร้อยละ 25 โดยอายุการทำงานของพยาบาลเฉลี่ยที่ 22.5 ปี อัตราการสูญเสียร้อยละ 4 หรือ 7,000 คน ซึ่งการผลิตจำนวน 10,000 คนต่อปีนั้น มีจำนวนเพียงพอ แต่ปัญหาไม่ได้อยู่ที่การผลิต แต่อยู่ที่ไม่สามารถรักษายาบาลวิชาชีพไว้ในระบบได้ กลายเป็นอาชีพที่ “คนในอยากออก คนนอกไม่อยากเข้า” หากไม่รีบป้องกันและแก้ไขปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพของประเทศอย่างรุนแรงได้



ภาพที่ 1 แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข

เนื่องจากบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องแบกรับภาระหนัก ต้องทำงานท่ามกลางความกดดัน ความทุกข์ของผู้คนที่เจ็บป่วย ขณะที่กำลังคนไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มากขึ้นทุกวันๆ ร่างกายเกิดความเหนื่อยล้า ทำให้มีความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการทำงานและการพักผ่อนน้อย อีกทั้งไม่มีเวลาเป็นของตนเองหรือแม้แต่เวลาที่จะไปดูแลครอบครัว เกิดปัญหาครอบครัว การหย่าร้าง ไม่เข้าใจตนเอง ไม่เห็นคุณค่าของงาน รายได้ไม่เพียงพอ ไม่มีความก้าวหน้า ฯลฯ จึงก่อให้เกิดความเครียดสะสม หงุดหงิด ฉุนเฉียว เบื่อหน่าย ท้อแท้ ซึมเศร้า เมื่อพยาบาลวิชาชีพทำงานอย่างไม่มีความสุข หมดความอดทนและอดกลั้นต่อสิ่งที่มากระทบจิตใจ จึงกลายเป็นคนที่มีปัญหาทั้งกับผู้ร่วมงาน ผู้ป่วยญาติผู้ป่วย ยิ่งถูกร้องเรียนยิ่งหมดไฟในการทำงาน ส่งผลเสียทั้งต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ และยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริการผู้ป่วย จากปัญหาต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งอาจมาจาก ปัจจัยผลักดัน (Push Factor) จากภายในองค์กรเดิมที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจกับบุคคล ซึ่งทำให้เกิดการลาออกในที่สุด เช่น แรงกดดันในองค์กร ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร





เป็นต้น และ ปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) ปัจจัยภายนอกจากองค์กรใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้ลาออกไปสู่องค์กรใหม่ เปลี่ยนสายงานไปทำอาชีพอื่น เช่น เปลี่ยนไปเป็นสายวิชาการทำวิจัย เป็นเซลล์ขายเครื่องมือแพทย์ ขายประกัน เปิดธุรกิจสถานดูแลเด็กก่อนหรือคนชรา ฯลฯ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สวัสดิการมากกว่า โอกาสทางหน้าที่การงานดีกว่าค่าตอบแทนที่สูงกว่า เป็นต้น ปัจจุบันจึงมีพยาบาลจบใหม่จำนวนมากที่ยอมใช้ทุนจนหมดหรือขอใช้ด้วยเงิน ก่อนจะลาออกไปอยู่โรงพยาบาลเอกชน ที่งานเบากว่า ค่าตอบแทนคุ้มค่ากว่า ขณะที่โรงพยาบาลของรัฐยังขาดแคลนพยาบาล หากเทียบกับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นทุกวัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนจึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับบทบาทที่สำคัญของพยาบาลในการสร้างเสริมสุขภาพต่อประชาชนทุกช่วงวัย รวมทั้งการขาดแคลนพยาบาลที่ส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขไทย และได้รวบรวมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากนักวิชาการ รวมทั้งมุมมองของผู้เขียนในด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ทั้งนี้ บทความฉับนี้อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของข้อมูลที่ไม่ครอบคลุมทุกด้าน แต่หวังว่าบทความนี้จะเป็นประโยชน์อันเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยและเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างยั่งยืนในอนาคตต่อไป

บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพ

ในการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลนั้น พยาบาลวิชาชีพต้องให้การดูแลทุกช่วงวัย ตั้งแต่วัยเด็กจนกระทั่งวัยชรา ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทที่สำคัญดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลวัยเด็ก

1.1 บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพเด็กทารก เด็กทารกเป็นกลุ่มบุคคลที่มีอายุระหว่าง 1 เดือน ถึง 1 ปี ในช่วงวัยนี้พยาบาลวิชาชีพ บทบาทสำคัญในการค้นหาและปฏิบัติการเมื่อพบสถานการณ์ที่เด็กทารกอยู่ในภาวะเสี่ยง ด้วยการเฝ้าระวังการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็ก โดยเฉพาะแบบแผนการได้รับนม และอาหารเสริมแบบแผนการนอนหลับ แบบแผนการขับถ่าย และพัฒนาการของกล้ามเนื้อและระบบประสาทจากรีเฟล็กซ์ (reflex) ถึงการเคลื่อนไหวอย่างมีจุดหมาย และอยู่ภายใต้การควบคุมของสมอง (อาภาพร เฝ้าวัฒนา และคณะ, 2554)

1.2 บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพเด็กวัยหัดเดินและเด็กปฐมวัย เด็กปฐมวัย คือ กลุ่มบุคคลที่มีช่วงอายุ 2-3 ปี และเด็กปฐมวัย คือกลุ่มบุคคลที่มีช่วงอายุ 3-5 ปี บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฝ้าระวังการเจริญเติบโต และพัฒนาการด้านกล้ามเนื้อ การประสานงานของสมอง ประเมินแบบแผนการรับประทานอาหารและการนอนการดูแลเรื่องฟัน รวมทั้งการดูแลภาวะของโครงสร้างร่างกายร่วมด้วย (Stanhope & Lancaster, 2008)

1.3 บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพเด็กวัยเรียน เด็กวัยเรียน คือ กลุ่มบุคคลที่มีอายุ 5 ปี ขึ้นไปจนกระทั่งเข้าสู่ระยะก่อนวัยรุ่น บทบาทของพยาบาลวิชาชีพในช่วงวัยนี้ คือเฝ้าระวังและประเมินการเจริญการเจริญเติบโต และพัฒนาการทางเพศ การประเมินระบบโครงสร้างร่างกาย สุขภาพฟัน แบบแผนการนอนและการรับประทานอาหาร พัฒนาการด้านกล้ามเนื้อมัดใหญ่และทักษะทางการรู้คิด การคัดกรองการได้ยิน และการมองเห็นจะกระตุ้นให้เด็กรับผิดชอบต่อการดูแลสุขภาพตนเอง (อาภาพร เฝ้าวัฒนา และคณะ, 2554)

2. บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในวัยรุ่น

วัยรุ่นเป็นวัยที่มีการเจริญเติบโตทางร่างกายสูงสุด แต่การเปลี่ยนแปลง ทางด้านร่างกายของแต่ละคนนั้นไม่เท่ากัน การเปลี่ยนแปลงอาจทำให้เกิดความกังวล สับสนต่อการปฏิบัติตนและการปรับตัวเข้าสู่วัยรุ่น ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในวัยรุ่นทั้งในระดับปฐมภูมิ (primary





prevention) และระดับทุติยภูมิ (secondary prevention) ในกรณีที่ได้รับการวินิจฉัยในระยะแรกของโรค และได้รับการรักษาทันทั่วถึงเพื่อลดความรุนแรงของโรค ดังต่อไปนี้

2.1 การสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) โดยพยาบาลวิชาชีพอาจจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้วัยรุ่นสามารถตัดสินใจและมีอำนาจในการควบคุมชีวิตตนเอง เกิดการพัฒนาตนเอง มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองในการแก้ไขปัญหา และมีทักษะถ่ายทอดวิธีการที่ได้เรียนรู้ เป็นต้น

2.2 การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Develop personal skill) โดยพยาบาลวิชาชีพจะเป็นผู้ให้ข้อมูลสุขภาพ และพัฒนาทักษะ (health educator) เพื่อให้วัยรุ่นนำไปประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง เช่น การสอนสุขศึกษาการสอนทักษะชีวิต เป็นต้น

3. บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในวัยทำงาน

พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทในการสร้างเสริมสุขภาพวัยทำงานเพื่อไปสู่การมีสุขภาพที่ดีของคนวัยทำงาน โดยประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติ 5 ประการของกฎบัตรออตตาวา ขององค์การอนามัยโลก (องค์การอนามัยโลก, 2542) นอกจากนี้การสร้างเสริมสุขภาพวัยทำงานยังสามารถดำเนินงานได้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร ดังต่อไปนี้

3.1 การสร้างเสริมสุขภาพระดับบุคคล ในการสร้างเสริมสุขภาพระดับบุคคลพยาบาลวิชาชีพส่งเสริมให้บุคคลในวัยทำงานมีความเข้าใจในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเองให้มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงของบทบาทและสามารถปรับตัวได้กับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การเสริมความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายตลอดจนให้คำแนะนำการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ให้บุคคลคงไว้ซึ่งความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย โดยส่งเสริมการมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม

3.2 การสร้างเสริมสุขภาพระดับองค์กร วัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในที่ทำงานประมาณ 8-9 ชั่วโมงต่อวัน โดยรับประทานอาหารในที่ทำงานวันละ 1-2 มื้อ ใช้ห้องน้ำสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในที่ทำงาน ตลอดจนสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ซึ่งล้วนแต่มีอิทธิพลต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตและสุขภาพเป็นอย่างมาก ดังนั้นที่ทำงานจึงเป็นลักษณะของชุมชนที่เหมาะสมกับการสร้างเสริมสุขภาพวัยทำงาน (อาภาพร เฝ้าวัฒนา และคณะ, 2554)

4. บทบาทพยาบาลวิชาชีพในการสร้างเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคในวัยผู้สูงอายุ

4.1 บทบาทในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรด้านสุขภาพ ได้ดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุเพื่อเป้าหมายให้ผู้สูงอายุ มีสุขภาพดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุที่กำหนดโดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปี 2552-2554

4.2 บทบาทการมีส่วนร่วม พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผนยุทธศาสตร์การสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

4.3 บทบาทพยาบาลวิชาชีพในส่วนของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในส่วนของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขนี้มีแนวคิดการสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น และเพื่อยืดระยะเวลาการเจ็บป่วย ได้แบ่งกลุ่มผู้สูงอายุออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่พึ่งตนเองและช่วยคนอื่นได้ กลุ่มที่ดูแลตนเองได้บ้าง และกลุ่มที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

4.4 บทบาทในการจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทในการจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งมีเป้าประสงค์หลัก คือ เพื่อลดภาวะการพึ่งพิงของผู้สูงอายุ และเพื่อให้ผู้สูงอายุดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีคุณค่าและมีศักดิ์ศรี



ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ



จากงานวิจัยเรื่อง “การจัดเครือข่ายบริการสุขภาพเชิงพื้นที่เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากร” ซึ่งรายงานผลการคำนวณการจัดเครือข่ายบริการสุขภาพของหน่วยบริการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (สป.สร.) จำนวน 10,526 แห่ง ครอบคลุมตั้งแต่ระดับปฐมภูมิถึงตติยภูมิ และพิจารณาเฉพาะวิชาชีพพยาบาล แพทย์ เภสัชกร และทันตแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า สาขาวิชาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุด คือ พยาบาลวิชาชีพ ทันตแพทย์ และแพทย์ ซึ่งมีค่า “ดัชนีความเข้มข้นของความขาดแคลน” คำนวณพิจารณาแยกคำนวณตามสาขาวิชาชีพจาก ส่วนต่างระหว่างจำนวนคนและ กรอบอัตรากำลังคนขั้นต่ำ ($0.8 \times \text{FTE}$) เป็นสัดส่วนต่อกรอบอัตรากำลังคนขั้นต่ำ ซึ่งในระดับโรงพยาบาลทั่วประเทศ คือ พยาบาลวิชาชีพ ทันตแพทย์ และแพทย์ ขาดแคลนเฉลี่ยร้อยละ 31, 29, และ 26 ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังคนขั้นต่ำแล้ว ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพรวมทั้งสิ้นประมาณ 16,000 คน และ ขาดแคลนแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ประมาณ 3,400 คน 1,000 คน และ 250 คน ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรสุขภาพ ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ 1.16 แสนคน และ จำนวนแพทย์ 2 หมื่นคน ทันตแพทย์ 5.7 พันคน และ เภสัชกร 8.15 พันคน ทั้งนี้ พยาบาลวิชาชีพจะมีความขาดแคลนรุนแรงในระดับปฐมภูมิและตติยภูมิ แต่ไม่ขาดแคลนในระดับตติยภูมิ ส่วนแพทย์มีปัญหาขาดแคลนรุนแรงในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ การจัด

[illegible]

ศึกษานโยบาย คือ “Improving Allocative Efficiency from Network Consolidation: A Solution for the Health Workforce Shortage” ได้ใช้ข้อมูลจำนวนบุคลากรชุดเดียวกัน ร่วมกับข้อมูลระดับโรงพยาบาลของการรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอก (Outpatient) จำนวนรวม 284 ล้านครั้ง และผู้ป่วยใน (Inpatient) จำนวนรวม 18 ล้านครั้ง ภายในในปีงบประมาณเดียวกัน ซึ่งใช้เทคนิคทางเศรษฐมิติในการคำนวณน้ำหนักสัมพัทธ์ของบริการแต่ละครั้งและน้ำหนักสัมพัทธ์ของจำนวนบุคลากรแต่ละวิชาชีพที่สะท้อนต้นทุนสัมพัทธ์ทางเศรษฐศาสตร์ เพื่อวัดเป็นภาระงานต่อหัวที่ประเมินสัดส่วนของปริมาณผลผลิตต่อกำลังคน ข้อสรุปหลักของการจัดเครือข่ายภายในพื้นที่แบบด้วยวิธีที่ซับซ้อนขึ้นมากอีกหน่อย ก็แสดงให้เห็นผลลัพธ์ในทิศทางเดียวกันกับการคำนวณแบบง่ายเปรียบเทียบกำลังคนและกรอบอัตรากำลังคนขั้นต่ำ นั่นคือ การจัดเครือข่ายร่วมกันระหว่างระดับบริการที่ใกล้เคียง จะลดปัญหาความขาดแคลนและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณสุขตามความต้องการของแต่ละพื้นที่ การจัดเครือข่ายกำลังคน ยังน่าจะมีประโยชน์ต่อการจัดสรรงบประมาณของโรงพยาบาลสังกัด สป.สธ. ในรูปแบบของเครือข่าย หากมีการจัดให้มีการบูรณาการเชิงระบบ เพราะผลการวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลรายได้ ค่าใช้จ่าย และส่วนต่างสุทธิ รายสถานพยาบาล คือ ระดับ รพ.สต. และ ระดับ รพศ. รพท. และ รพช. ปีงบประมาณ 2561 และ 2562 แสดงให้เห็นว่า ระดับ รพ.สต. มีการขาดทุน คือ ค่าใช้จ่ายมากกว่ารายได้ โดยเฉลี่ยเกือบทุกจังหวัดและเขตสุขภาพ ในขณะที่เมื่อพิจารณา ระดับ รพศ. รพท. และ รพช. พบว่า มีเงินเหลือ คือ มีรายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย ดังนั้น เมื่อรวมทุกระดับ โรงพยาบาลภายในพื้นที่เข้าด้วยกัน จะพบว่า ทุกเขตสุขภาพไม่ขาดทุน จึงน่าจะสรุปได้ว่า หากสามารถจัดสรรงบประมาณให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยบริหารจัดการงบประมาณแบบบูรณาการในเชิงพื้นที่ เช่น ในระดับ



เขตสุขภาพ ก็น่าจะช่วยบรรเทาปัญหาการขาดแคลนงบประมาณของสถานบริการภายในแต่ละพื้นที่ได้ และเป็นทิศทางที่สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข ซึ่งกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิรูปเขตสุขภาพให้มีระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ (Jithitikulchai, 2022)

สอดคล้องกับปัญหาสมองไหลที่มีพยาบาลวิชาชีพจบใหม่จำนวนมากที่ยอมใช้ทุนจนหมดหรือขอใช้ด้วยเงิน ก่อนจะลาออกไปอยู่โรงพยาบาลเอกชน ที่งานเบากว่า ค่าตอบแทนคุ้มค่ากว่า ขณะที่โรงพยาบาลของรัฐยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ หากเทียบกับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นทุกวัน แม้ว่ามติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 เม.ย.2563 จะมีมติจัดสรรอัตราบรรจุข้าราชการแก่พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานเป็นด่านหน้าในสถานการณ์ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 จำนวน 38,105 อัตรา ใน 24 สายงาน แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพยาบาลวิชาชีพที่เรียนจบใหม่ ซึ่งเพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกปี ทำให้ปัญหาสมองไหลเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีพยาบาลวิชาชีพจำนวนมาก ที่เรียนจบมาหลายรายยอมขอใช้ทุนก่อนจะลาออกไปอยู่โรงพยาบาลเอกชน หรือยอมขอใช้ทุนคืนรัฐ และลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ซึ่งมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่คุ้มค่ากว่า เป็นปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังโดยพอสรุปได้ดังนี้

1. การบรรจุข้าราชการ มีเสียงสะท้อนจากพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่ต้องรอ “บรรจุข้าราชการ” เช่น พยาบาลวิชาชีพคนหนึ่งดูแลรับผิดชอบแผนกผู้ป่วยในอายุรกรรมหญิงมาประมาณ 3 ปี และยังไม่ได้บรรจุข้าราชการ ระบุว่า หน้าหลักคือดูแลผู้ป่วยตามเตียงที่รับผิดชอบจำนวน 8-10 คน และจัดเตรียมยาให้ผู้ป่วยตามรอบเวลา ระหว่างวันต้องทำหัตถการให้ผู้ป่วยตามแพทย์สั่ง รวมไปถึงป้อนอาหารผู้ป่วยที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ซึ่งภาระงานบางวันล้นมือ จนไม่มีเวลาดูแลผู้ป่วยกลางวัน แม้ว่าภาระงานจะมาก แต่ยังไม่คิดลาออก เพราะต้องทำงานใช้ทุนให้กับโรงพยาบาลเป็นเวลา 4 ปี ซึ่งยังเหลืออีก 1 ปี หากลาออกก่อนจะต้องขอใช้ทุน 2 เท่า ทำให้ทุกวันนี้คาดหวังจะได้บรรจุข้าราชการ เพื่อความมั่นคงทางอาชีพ โดยกล่าวว่า “ที่บ้านอยากให้บรรจุเป็นข้าราชการ จึงไม่ย้ายไปโรงพยาบาลเอกชน อยากบรรจุก่อนจบทุน เพราะรอนาน มีความลังเล ถ้าเราไม่ได้ติดทุนแล้ว ไม่ได้บรรจุสักที ก็มองหาทางเลือกอื่นๆ”

2. พยาบาลขาดแคลน ภาระงานล้นมือ โดยมีเสียงสะท้อนจาก พยาบาลวิชาชีพดูแลผู้ป่วยนอกประจำแผนกจักษุคนหนึ่ง ระบุว่า ได้บรรจุข้าราชการหลังจากทำงานได้ 3 ปี และเพิ่งย้ายมาแผนกนี้ได้ 6 เดือน ทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยที่เข้ามารับการรักษาเฉลี่ย 120 คนต่อวันโดยแผนกนี้มีพยาบาล 4 คน ต้องทำทั้งเอกสาร งานบริการ ทำหัตถการให้กับผู้ป่วยตามแพทย์สั่ง ดูแลผู้ป่วยแต่ละคนจนกว่าแพทย์จะตรวจเสร็จ บางวันหากผู้ป่วยมีจำนวนมากต้องดูแลผู้ป่วยจนหมดจึงจะได้พัก โดยกล่าวว่า “ทำงานจนกว่าแพทย์แต่ละท่านจะตรวจเสร็จ เราถึงจะปิดห้อง ถ้าคนไข้เยอะก็ต้องดูแลคนไข้เป็นหลัก บางคนไม่ได้กินข้าว เขาทำงานต่อเนื่องจนเสร็จ ถึงจะได้กิน”

3. ภาระงานเยอะ-ค่าตอบแทนน้อย โดยมีเสียงสะท้อนจากรองผู้อำนวยการ ฝ่ายการพยาบาล คนหนึ่งยอมรับว่า ขณะนี้โรงพยาบาลประสบปัญหาขาดแคลนพยาบาล เพราะจำนวนพยาบาลที่มีอยู่ 477 คน ต้องรองรับทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกที่มารับการรักษาที่โรงพยาบาลปทุมธานี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2,200 คนต่อวัน ส่วนผู้ป่วยในมีประมาณ 430-470 คน เกินจำนวนเตียงที่โรงพยาบาลรองรับไว้คือ 408 เตียง ทำให้ทุกวันนี้ผู้ป่วยบางคนต้องนอนเตียงเสริม รวมทั้งการดูแลผู้ป่วยที่ปัจจุบันมีภาวะโรคแทรกซ้อนมากขึ้น ทำให้ภาระงานการดูแลผู้ป่วยเพิ่มขึ้นด้วย จากพยาบาลที่ขาดแคลนและภาระงานที่หนัก แม้จะรับพยาบาลจบใหม่เข้ามาทำงาน แต่ลาออกทุกปี โดยกล่าวว่า “เราเรียนตั้งแต่จบใหม่ ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ มาฝึกสอนงาน เพื่อให้ น้องสอบได้ น้องทำงาน 1-2 ปี น้องก็ไปทำงานที่เงินเดือนดีกว่า และที่สำคัญงานไม่หนักเท่า รพ.รัฐ”





4. รายได้พยาบาล เปิดรายได้พยาบาล โดยมีเสียงสะท้อนจากรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล ระบุว่า ค่าตอบแทนของพยาบาลโรงพยาบาลมีทั้งรายวันและรายเดือน สำหรับลูกจ้างรายวันที่ยังไม่ได้ใบประกอบวิชาชีพ จะได้ค่าตอบแทน 710 บาทต่อวัน ส่วนรายเดือนหรือได้รับการบรรจุข้าราชการจะได้ค่าตอบแทน 15,000 บาท กรณีการเข้าเวรโอทีจะได้เวลละ 820 บาท โดยค่าเวรโอทีถือว่าได้มากกว่าโรงพยาบาลอื่นๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับพยาบาลได้ทำงานต่อ โดยกล่าวว่า “พยาบาลจบใหม่ เขาอยากบรรจุ แต่มันไม่มีความหวัง ก็ไม่อยากจะอยู่กับเรา ทุกวันนี้โรงพยาบาลรับผู้จบใหม่โดยให้ทุน 120,000 บาท เพื่อให้อยู่กับเราอย่างน้อย 4 ปี ถ้าระหว่างนี้ไม่มีตำแหน่งให้บรรจุ เขาก็เตรียมลาออกเลย” และระบุอีกว่า อัตราค่าจ้างพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐขาดแคลนมาก ต้องไปเชิญชวนนักศึกษาพยาบาลตามวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เข้ามาทำงานที่โรงพยาบาล พร้อมกับเสนอเงื่อนไขให้ทุน 120,000 บาท ที่ผ่านมาเมื่อพยาบาลจบใหม่เข้ามาทำงานได้ 1-2 ปี ก็จะลาออกไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนจำนวนมาก เพราะค่าตอบแทนและภาระงานที่แตกต่างกัน เช่น ทางโรงพยาบาลให้ทุนปีละ 50 ทุน มีพยาบาลจบใหม่ลาออกปีละ 30 คน แม้ว่าจะต้องใช้ทุน 2 เท่า เขาก็ยินยอมเสียเงินจำนวนนี้ มองว่า หากได้บรรจุเป็นข้าราชการ จะช่วยลดการลาออกของพยาบาลจบใหม่ได้ โดยกล่าวว่า “เชื่อว่าน้องทุกคนต้องการความมั่นคง การบรรจุทำให้ตั้งคนได้ ถ้าไม่ได้อยู่ในระบบราชการก็ไม่มีใครเห็นยวรั้งเขาเลย เขามีสิทธิ์จะไปไหนก็ได้ เพราะเงินเดือนไม่สูง งานหนักมาก เข้าเวรแต่ละครั้งคนไข้เยอะ ความกดดันสูง”

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนชมรมพยาบาลวิชาชีพ 5 ชมรม นำเสนอผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจเชิงนโยบายโดยมีข้อเสนอการแก้ไขปัญหาด้านกำลังคนทางการพยาบาล 4 ประเด็น ได้แก่ 1) การบริหารอัตราค่าจ้างทางการพยาบาล ซึ่งจากการวิเคราะห์ภาระงานพบว่า ปัจจุบันมีพยาบาลวิชาชีพเพียงร้อยละ 77 ของกรอบอัตราค่าจ้างที่ควรมี และยังต้องทำงานทดแทนกำลังคนที่ลาป่วย/คลอด/ลาศึกษาต่อ ส่งผลให้ชั่วโมงการทำงานในหนึ่งสัปดาห์สูงเกินกว่ามาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งยังมีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์/ความเชี่ยวชาญ จากการเกษียณอายุราชการด้วย จึงขอให้เพิ่มตำแหน่งการจ้างงานพยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยพยาบาล และปรับให้ใช้เลขตำแหน่งว่างของผู้เกษียณได้เร็วขึ้น รวมถึงเพิ่มการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยทดแทนการทำงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะทางวิชาชีพ 2) ด้านความก้าวหน้าค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิต พยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ยังมีความเหลื่อมล้ำกับผู้ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมต่างๆ จึงขอเพิ่มการกำหนดระดับชำนาญการพิเศษ ให้ได้ร้อยละ 20 ของพยาบาลวิชาชีพที่มี และเพิ่มระดับเชี่ยวชาญ ในโรงพยาบาลชุมชนแม่ข่าย โรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พร้อมทั้งปรับเพิ่มค่าจ้างพยาบาลวิชาชีพประเภทลูกจ้างชั่วคราว และปรับค่าตอบแทนเงินเพิ่มพิเศษให้ทัดเทียมกับกระทรวงอื่น ดูแลสวัสดิการและคุ้มครองการทำงานให้มีความปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิประโยชน์แก่ทายาท กรณีที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะและแผนพัฒนากำลังคนทางการพยาบาล จะมีการกำหนดแผนพัฒนาขีดความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ คือ พยาบาลผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ผู้มีประสบการณ์สูงทางคลินิก ตลอดจนพยาบาลรุ่นเยาว์ และจัดตั้งศูนย์ศึกษาด้านการพยาบาล (ชั้นคลินิก) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเขตสุขภาพ และ 4) ด้านโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สป.สธ. ขอให้มีการทบทวนโครงสร้างงานบริการพยาบาล ให้สอดคล้องกับบริการสุขภาพเพิ่มขึ้นในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เช่น การปลูกถ่ายอวัยวะ บริการไตเทียม บริการสุขภาพจิตและยาเสพติด เป็นอาทิ และควรรวมบริการสุขภาพบางประเภทในโรงพยาบาลขนาดเล็ก รวมถึงกำหนดพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด





สอดคล้องกับสภาการพยาบาลได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1) พิจารณาการบรรจุพยาบาลวิชาชีพในกระทรวงสาธารณสุขเป็นข้าราชการ และพิจารณาเงินเดือนขั้นต่ำที่เหมาะสมในกรณีที่ไม่สามารถบรรจุเป็นข้าราชการได้ 2) กระทรวงการคลังทบทวนค่าตอบแทนเหมาจ่ายรายเดือนตามพื้นที่ของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างวิชาชีพ 3) ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เป็นธรรมกับภาระงานและความรับผิดชอบพิจารณาเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพเลื่อนหาระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญได้ทุกตำแหน่ง 4) เปิดโอกาสให้ทุกวิชาชีพได้รับการพิจารณาเป็นผู้บริหารทุกระดับ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพที่ออกไปจากระบบบริการให้กลับเข้าสู่ระบบ เช่น การเปิดคลินิกที่เป็นเครือข่ายกับระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ซึ่งครอบคลุมการให้บริการสุขภาพ การเปิดสถานบริการผู้สูงอายุ (สภาการพยาบาล, 2567)

นอกจากนี้ยังมีแผนขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2567 เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ ได้แบ่งมาตรการหลักออกเป็น 3 ด้านใหญ่ ได้แก่ 1) การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ จะกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นำร่องสายงานพยาบาลวิชาชีพ, กำหนดแผนการอ่านผลงานทางวิชาการให้แล้วเสร็จสิ้นภายใน 6 เดือน, จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงรูปแบบวิธีการ ประเมินผลงานทางวิชาการ 2) การพัฒนาความมั่นคงในอาชีพ จะบรรจุผู้ที่ได้รับการจ้างงานประเภทอื่นเป็นข้าราชการสายงานคัดเลือก, จัดทำข้อเสนอหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการใหม่ของบุคลากรทาง การแพทย์, จัดทำข้อเสนอหลักเกณฑ์การคัดเลือกบรรจุในสายงาน ที่ต้องการผู้มีความรู้ความชำนาญ มีประสบการณ์ในงาน และมีการแข่งขันทางการตลาดสูง 3) การพัฒนาค่าตอบแทน โดยจะเสนอหลักเกณฑ์ หลักสูตรการลาศึกษา ลาฝึกอบรมต่อ อ.ก.พ. สป.สธ. พิจารณาหลักสูตรที่ขาดแคลนหรือเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ โดยให้ถือว่าการไปปฏิบัติราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการและการจัดการประชุมทางราชการ พ.ศ. 2524, เสนอ อ.ก.พ. กสธ. พิจารณาอนุมัติกรณีข้างต้น เลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ, ผลักดันการอนุมัติหลักเกณฑ์ปรับเพิ่มอัตราค่าตอบแทน (พ.ต.ส.) (กระทรวงสาธารณสุข, 2567)

สรุป จากการศึกษาข้อมูลและได้รวบรวมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายจากนักวิชาการ รวมทั้งความคิดเห็นของผู้เขียนในมุมมองด้านรัฐประศาสนศาสตร์นั้น มีดังต่อไปนี้

1. การบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อความมั่นคงทางอาชีพ ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองการทำงานให้มีความปลอดภัย รวมถึงมีสิทธิประโยชน์แก่ทายาท กรณีที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติงาน

2. การบริหารอัตรากำลังทางการพยาบาล ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพหลายคนต้องทำงานทดแทนกำลังคนที่ลาป่วย/คลอด/ลาศึกษาต่อ จึงควรเพิ่มตำแหน่งการจ้างงานพยาบาลวิชาชีพ และผู้ช่วยพยาบาล และปรับให้ใช้เลขตำแหน่งว่างของผู้เกษียณได้เร็วขึ้น รวมถึงเพิ่มการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อช่วยทดแทนการทำงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะทางวิชาชีพ

3. ด้านความก้าวหน้า ค่าตอบแทน และคุณภาพชีวิต พยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ยังมีความเหลื่อมล้ำกับผู้ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมต่างๆ จึงขอเพิ่มการกำหนดระดับชำนาญการพิเศษ พร้อมทั้งปรับเพิ่มค่าจ้างและสวัสดิการพยาบาลวิชาชีพ (Benefit Package) ประเภทรักษาสุขภาพ และปรับค่าตอบแทนเงินเพิ่มพิเศษให้ทัดเทียมกับกระทรวงอื่น ทั้งค่าตอบแทนในลักษณะ Hardship Allowance สำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกลหรือมีความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย





4. สมรรถนะและแผนพัฒนากำลังคนทางการพยาบาล จะมีการกำหนดแผนพัฒนาขีดความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ คือ พยาบาลผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง ผู้มีประสบการณ์สูงทางคลินิก ตลอดจนพยาบาลรุ่นเยาว์ และจัดตั้งศูนย์ศึกษาด้านการพยาบาล (ชั้นคลินิก) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละเขตสุขภาพ

5. ด้านโครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (สป.สร.) ให้มีการทบทวนโครงสร้างงานบริการพยาบาล ให้สอดคล้องกับบริการสุขภาพเพิ่มขึ้นในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เช่น การปลูกถ่ายอวัยวะ บริการไตเทียม บริการสุขภาพจิตและยาเสพติด เป็นอาทิ และควรรวมบริการสุขภาพบางประเภทในโรงพยาบาลขนาดเล็ก รวมถึงกำหนดพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดทั้งนี้ นโยบายในการแก้ปัญหาคาดแคลนพยาบาลแบบเชิงรุก (P – Plan : การวางแผน) จะต้องเป็นรูปธรรมสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (D – DO : การลงมือทำ) มีตัวชี้วัดประเมินผล และติดตามตรวจสอบ (C – Check : การตรวจสอบ) ทบทวนและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (A – Act : การปฏิบัติเชิงนโยบาย) ซึ่งจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ทิปกร จิรัฐติกุลชัย. (2563). การจัดเครือข่ายบริการสุขภาพเชิงพื้นที่เพื่อบรรเทาปัญหาการขาดแคลนบุคลากร. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 14(3), 243-273.
- สภาการพยาบาล. (2567). ผู้แทนสภาการพยาบาลเข้าให้ข้อมูลการขาดแคลนกำลังคนสาขาพยาบาลในระบบบริการสาธารณสุขไทยและข้อเสนอแนะการแก้ไขแก่คณะกรรมการธิการการสาธารณสุข วุฒิสภา. สืบค้น 26 กุมภาพันธ์ 2567, จาก <https://www.tnmc.or.th/news/373>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง. สืบค้น 26 กุมภาพันธ์ 2567, จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/job_specification_3-6-008-1.pdf
- องค์การอนามัยโลก. (2542). วันอนามัยโลก 7 เมษายน 2542/กระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- อาภาพร เผ่าวัฒนา และคณะ. (2554). การสร้างเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคในชุมชน : การประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. ขอนแก่น: หจก.โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- Hepworth, M. (1999). A Study of undergraduate information literacy and skills: The inclusion of information literacy and skills in the undergraduate curriculum. Retrieved February 26, 2024, from <http://www.ifla.org/IV/ifla65/paper/107-124e.ht>.
- Jithitikulchai, T. (2022). Improving Allocative Efficiency from Network Consolidation: A Solution for the Health Workforce Shortage. Human Resources for Health, 20(59), 1-12.
- Stanhope, M. & Lancaster, J. (2008). Public Health Nursing Population-Centered Health Care in the Community. Seventh Edition. Missouri: Mosby Inc.





แนวคิดทางการเมืองของหลวงพ่พุทธทาส

พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญโญ)*

THE POLITICAL IDEAS OF LUANG PHOR BUDDHADASA

PHRA DHAMMAKOSACHAN (NGUM INTHAPANYO)

พระมหาสมัค อติภทฺโท

Phramaha Samak Atibhaddho

วัดท่าการ้อง

Wat Tha Ka Rong

Corresponding Author E-mail : samucknasin@gmail.com

บทคัดย่อ

หลวงพ่พุทธทาส หรือที่รู้จักกันในนามพระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญโญ) ท่านมีชื่อเสียงในด้านหลักคำสอนอันลึกซึ้งเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาและการทำสมาธิ อย่างไรก็ตาม ท่านได้แบ่งปันมุมมองในเรื่องสังคมและการเมือง ซึ่งมักถูกวางกรอบภายใต้บริบทของหลักพระพุทธศาสนา แม้ว่าความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการเมืองไม่ได้รับการบันทึกไว้อย่างกว้างขวางเท่ากับคำสอนของท่านในเรื่องเกี่ยวกับจิตวิญญาณ แต่ประเด็นทั่วไปบางประการของท่านก็สามารถระบุได้จากงานเขียนและสุนทรพจน์ของท่าน โดยคำสอนของท่านได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและแก้ไขปัญหาสังคม และท่านมีความเชื่อว่าคำสอนทางพุทธศาสนาไม่ควรจำกัดอยู่แค่ในวัด แต่ควรนำไปใช้กับชีวิตประจำวันรวมทั้งในด้านสังคมและการเมืองด้วย

คำสำคัญ: แนวคิด; การเมือง; หลวงพ่พุทธทาส

Abstract

Father Phutthathasa, Also known as Phra Dhammakosajarn (Nguem Inthapanyo), is famous for his profound teachings on Buddhism and meditation. However, he also shares his views on social and political matters, which are often framed within the context of the principles of Buddhism. Although his political views are not as widely recorded as his teachings on spiritual matters, some general points can be identified from his writings and speeches. His teachings emphasised the importance of participation and solving social problems. And you have. I believe that Buddhist teachings should not be limited to temples. However, it should also be applied to everyday life, including social and political matters.

Keyword: Concept; Politics; Father Phutthathasa

บทนำ

หลวงพ่พุทธทาส หรือพระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญโญ) ท่านมองเรื่องของการเมืองการปกครองของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2475 ว่ามีสถานะที่ไม่มั่นคงเพราะ มีสถานการณ์ที่ไม่ปรกติทางการเมืองเกิดขึ้นบ่อยครั้ง เช่น เกิดความแตกแยกทางความคิดในเรื่องของการประกาศใช้นโยบาย ประชานิยม หรือ

*Received May 8, 2024; Revised May 11, 2024; Accepted May 12, 2024





ต่อต้านแนวคิดของอดีตนายกรัฐมนตรี ที่เรียกว่า ลัทธิทักษิณมิกส์บ้าง ซึ่งความขัดแย้งทางความคิดเรื่องเหล่านี้ นำไปสู่การต่อต้าน แยกแยะ ไม่ลงรอย แบ่งฝั่งแบ่งฝ่ายกันอย่างชัดเจน (สุรพล สุยะพรหม, 2551)

นักวิชาการหลายท่านที่มีความทางการเมืองการปกครองของไทยหลายท่านชี้ให้เห็นถึงปัญหาทางการเมืองการปกครองของไทยในยุคนั้นว่า การเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อปี พ.ศ. 2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยนั้น เป็นแค่เพียงการนำมาซึ่งอำนาจในการปกครองเท่านั้น แต่ไม่ได้นำสิ่งที่เรียกกันว่า คุณธรรมและจริยธรรมทางการเมืองให้ตามติดหรือเกิดขึ้นมาด้วย (อานันท์ เกียรติสารพิภพ, 2563) ซึ่งส่งผลให้นักการเมืองมีความคิดที่ไม่ดีและมีความคิดที่ไม่โปร่งใส จึงทำให้ผู้มีอำนาจทางการเมืองการปกครองของไทยในยุคปัจจุบันมักหลุมหลอแต่การใช้อำนาจที่ทำให้เกิดปัญหาเป็นลูกโซ่ตามมาอย่างยากที่จะแก้ไขได้อย่างแท้จริง

หลวงพ่พุททาสภิกขุ เป็นพระภิกษุรูปหนึ่งในพระพุทธศาสนาที่สนใจต่อสภาวะการณ์ทางการเมืองแล้วนำเสนอต่อสาธารณะเพื่อชี้ให้เห็นว่า แท้ที่จริงแล้วการเมือง ที่ถูกต้องนั้นต้องเกี่ยวเนื่องด้วยธรรมะ สังคมที่หาความสงบสุขไม่ได้ เพราะหาไม่มีความถูกต้องทางการเมืองนั่นเอง (ไข่มุก เหล่าพิพัฒนา และคณะ, 2565) โดยหลวงพ่พุททาส ได้เสนอมุมมองในเรื่องสังคมและการเมือง ภายใต้บริบทของหลักพระพุทธศาสนาและเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและแก้ไขปัญหาสังคม พร้อมทั้งเสนอว่า คำสอนทางพระพุทธศาสนาไม่ควรจำกัดอยู่แค่ในวัดหรือในสถานที่ใดที่หนึ่ง แต่ควรนำไปใช้กับชีวิตประจำวันรวมทั้งในด้านสังคมและการเมืองการปกครองด้วยแม้ว่าแนวคิดทางการเมืองของหลวงพ่พุททาสจะมีความจริงใจในคำสอน แต่สิ่งสำคัญ คือ ต้องตระหนักว่าคำสอนของท่านมีพื้นฐานมาจากหลักพุทธศาสนาและมุ่งเป้าไปที่การส่งเสริมความเป็นอยู่ส่วนบุคคลและความเป็นอยู่โดยรวมมากกว่าการพัฒนาสภาวะทางการเมืองที่เฉพาะเจาะจง

พระภิกษุผู้สืบทายาทพระพุทธศาสนา

พระธรรมโกศาจารย์ ชื่อเดิม เจื่อม นามสกุล พานิช ฉายา อินทปญโญ หรือที่ทุกคนรู้จักกันในนามว่า พุททาสภิกขุ ท่านเป็นคนอำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่ออายุได้ 20 ปี ท่านได้บวชเรียนที่วัดบ้านเกิด จากนั้นได้เข้าได้มาศึกษาพระธรรมวินัยต่อที่กรุงเทพมหานคร ได้เปรียญธรรม 3 ประโยค เมื่อท่านศึกษาไปเรื่อย ๆ ท่านพุททาสภิกขุก็พบว่า สังคมพระพุทธศาสนาแบบที่เป็นอยู่ในขณะนั้นถูกบิดเบือนไปมาก และไม่อาจทำให้เข้าถึงหัวใจของศาสนาพุทธได้เลย ท่านจึงตัดสินใจกลับมาปฏิบัติธรรมที่อำเภอไชยา ซึ่งเป็นภูมิลำเนาเดิมของท่าน พร้อมปวารณาตนเองเป็นพุททาส เนื่องจากต้องการถวายตัวรับใช้พระพุทธศาสนาให้ถึงที่สุด (ธรรมทานมูลนิธิ, 2556) หลวงพ่พุททาส เป็นพระอริยสงฆ์ที่ยูเนสโกได้ถวายการยกย่องเมื่อปี พ.ศ. 2549 ให้เป็นบุคคลสำคัญของโลก ในด้านของการใช้พุทธธรรมในพระพุทธศาสนาเพื่อนำสังคมโดยตั้งปณิธานว่าจะเป็นพุททาสผู้รับใช้พระพุทธรองค์ ด้วยการเผยแผ่พุทธธรรมและจะใช้ชีวิตให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์

ท่านได้ก่อตั้งสวนโมกขพลารามที่วัดตระพังจิก ตำบลพุมเรียง อำเภอไชยา ก่อนย้ายมาที่วัดธารน้ำไหล หรือสวนโมกขพลาราม ในปัจจุบัน





ภาพที่ 1 หลวงพ่อพุทธทาส และคณะสงฆ์วัดธารน้ำไหล
(สามเณร ปลุกปัญญาธรรม, 2562)

ท่านได้อุทิศชีวิตปฏิบัติตามปณิธานอย่างแน่วแน่ จวบจนสิ้นอายุขัย ละสังขารอย่างสงบ ณ สวนโมกข์พิจิตร เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 สิริรวมอายุ 87 ปี 67 พรรษา ความคิดที่ท่านได้แสดงไว้มีเพียงแต่ชี้ทางให้กับประเทศไทยเท่านั้น หากยังรวมถึง สังคมของโลกทั้งปวง ที่กำลังพยายามสร้างสรรค์ระเบียบทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจอันเที่ยงธรรมและเป็นธรรมอีกด้วย (ภาวนาโพธิคุณ, 2560)

แนวคิดทางการเมืองและอุดมคติทางการเมืองของหลวงพ่พุทธทาส

หลวงพ่พุทธทาส เป็นที่ยอมรับว่าท่านเป็นปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา เพราะท่านได้วิเคราะห์หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา และเผยแพร่หลักคำสอนในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้ผู้ที่ฟังหรืออ่านผลงานของท่านเข้าใจได้ง่าย และนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย ท่านมีผลงานที่โดดเด่น ได้แก่ ธัมมิกสังคมนิยม โดยแนวคิดทางการเมืองของท่าน มีพื้นฐานแนวความคิดมาจากพระพุทธศาสนาเป็นหลัก มีการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นแนวคิดทางการเมืองแบบธัมมิก สังคมนิยม (คนอง วังผายแก้ว, 2554) ท่านกล่าวว่า หลักธรรมที่จะใช้เป็นที่พึ่งแก่โลกในทางการเมืองการปกครองได้นั้น สามารถนำมาจากหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นประโยชน์กับส่วนรวมไม่ใช่เพื่อบุคคลหรือคณะบุคคล หัวใจหลักของศาสนาจึงเป็นลักษณะของสังคมนิยม ไม่ใช่ปัจเจกนิยม

การเมืองและอุดมคติทางการเมืองในพระคัมภีร์ของหลวงพ่พุทธทาส ท่านมองว่าเป็นเรื่องที่กว้างขวางและมีมิติหลายด้าน โดยเกี่ยวข้องกับวิวัฒนาการของระบบการปกครอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรทางการเมือง และความเชื่อและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับการครองบาหรือการควบคุมสังคมอย่างมั่นคงแน่นอน เพราะไม่มีการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนาช่วย ดังนั้น ต้องมีระบบทางศีลธรรม หรือทางศาสนาเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการเมืองการปกครองของไทย ส่วนอุดมคติทางการเมือง (Political Ideology) เป็นระบบของความคิด ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ในเรื่องการปกครอง ซึ่งมักจะสนับสนุนแนวคิดและมีแนวโน้มทางการเมืองที่เน้นไปในทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่แข่งขันกันขึ้นมาเสนอตัวเป็นผู้จัดสันติภาพโลก จนกระทั่งเราไม่รู้จะเอาระบบไหนดี จึงมีปัญหาอุดมคติทางการเมืองจะต้องเกี่ยวข้องกับศีลธรรม ระบบการเมืองที่แท้จริง ก็คือ ศีลธรรม ถ้าระบบการเมืองถูกต้อง ก็คือ ศีลธรรมที่มีแล้วถูกต้อง (พชรวัฒน์ เส้นทอง, 2562) นอกจากนี้ คำว่า การเมือง (Politics) ยังหมายถึง กิจกรรมและกระบวนการทางการเมือง การบริหารจัดการรัฐ และการวิพากษ์วิจารณ์ที่เกี่ยวข้องกับการครองบาหรือการควบคุมสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557)





ดังนั้น การเมืองและอุดมคติทางการเมืองมีความสัมพันธ์อันกำเนิดจากการที่มนุษย์มีความสนใจและความคิดเห็นต่อการครองชีพ การอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน และการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและยุติธรรม โดยอุดมคติทางการเมืองมักจะนำไปสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของระบบการปกครองในสังคมโดยรวมให้เกิดขึ้นในทางที่ดีกว่าที่สุดตามมุมมองของผู้สนับสนุนแต่ละฝ่าย และที่สำคัญคือทำให้ความสำคัญกับการคงอยู่ของสันติภาพและความเจริญของสังคมในระยะยาว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม หรือวัฒนธรรมในสังคม อีกทั้งท่านมองว่าการเมืองตามแนวทางศาสนา มีความหมายตามแนวทางของศาสนาว่า การจัดอยู่ถูกต้องตามกฎของธรรมชาติเพื่อคนมากจะอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก สิ่งที่เราเรียกว่าการเมือง คือระบบศีลธรรม ถ้านำมาประยุกต์ใช้อย่างถูกต้องก็จะมีประโยชน์ ถึงอย่างนั้นก็ยังจะต้องแยกออกให้ง่ายแก่การที่จะศึกษาหรือปฏิบัติศีลธรรมในรูปแห่งการเมืองการปกครอง และหากให้ดีกว่านั้นให้การเมืองมาอยู่ในรูปของศาสนาเสียเลย เพราะว่าคำว่า ศาสนา ก็คือ ภาวะสมบูรณ์ของสิ่งที่เรียกว่าศีลธรรม ความเต็มรูปของสิ่งที่เรียกว่าศีลธรรมคือ ศาสนา (พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปญโญ), 2521)

หลวงพ่พุททาสกับแนวคิดธัมมิกสังคมนิยม

ธัมมิกสังคมนิยม เป็นแนวคิดทางการเมืองและสังคมของหลวงพ่พุททาส ที่มุ่งเน้นการสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียม ยุติธรรม และเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ ซึ่งมีรากฐานมาจากหลักการของธรรมศาสตร์ และความเชื่อในสำคัญของความเท่าเทียมและความยุติธรรมในการปกครองและสังคม โดยหลักการของธัมมิกสังคมนิยมมีใจความสำคัญอยู่ถึง 5 ประการ

1. ความเท่าเทียม การสนับสนุนความเท่าเทียมในสิทธิและโอกาสในสังคมสำหรับทุกคนโดยไม่ว่าจะเป็นสีผิว ศาสนา วัฒนธรรม หรือสถานะเศรษฐกิจ
2. ความยุติธรรม การสร้างระบบที่เป็นธรรมและยุติธรรม ที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อคนที่มีความเป็นมนุษย์อย่างไม่ยุติธรรมหรือแย่งชิงชีวิตของผู้อื่น
3. การแบ่งแยกอำนาจ การสร้างระบบการปกครองที่มีการแบ่งแยกอำนาจและความเป็นอิสระของสถาบันต่าง ๆ เช่น รัฐบาล กฎหมาย และสื่อมวลชน เพื่อป้องกันการควบคุมอำนาจที่มีโอกาสนำไปสู่การละเมิดสิทธิและเสรีภาพของประชาชน
4. การพัฒนาทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน การสนับสนุนระบบเศรษฐกิจที่สามารถให้โอกาสและส่วนร่วมกับทุกคนในสังคม โดยการสร้างโอกาสทางการศึกษา การเข้าถึงบริการสาธารณสุข และการสร้างโอกาสทางการงาน
5. ความเข้มแข็งของสังคม การสนับสนุนการพัฒนาและความเข้มแข็งของสังคมที่มีความแข็งแกร่งและยั่งยืน โดยการสนับสนุนการเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่คนและชุมชน (พระสุภาพร เตชธโร และพระมหาหมหินทร์ ปุริสุตโตโม, 2562) ธัมมิกสังคมนิยมมีความหลากหลายและมีทัศนคติต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับบทบาทของรัฐและกลุ่มสังคมในการดำเนินการตามหลักการดังกล่าว แต่มักมีจุดมุ่งหมายในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและมีความเป็นธรรมในทุกด้านของชีวิต

แนวทางสู่ธัมมิกสังคมนิยมของหลวงพ่พุททาส

แนวคิดทางการเมืองของท่านพุททาส แบ่งออกเป็น 2 ส่วน (คนอง วังผายแก้ว, 2554) คือ แนวคิดที่ให้คุณค่าทางด้านจิตใจ ที่มุ่งเน้นการเมืองที่ประกอบไปด้วยธรรม และแนวคิดที่ให้คุณค่าด้านการปกครอง ที่มุ่งเน้นการปกครองโดยใช้หลักของศีลธรรมที่เป็นไปตามหลักของศาสนา เช่น หลักทศพิธราชธรรม เป็นต้น





1. ธรรมิกสังคมนิยมที่ถูกต้อง ประกอบด้วย 1. ต้องไม่เป็นทาสของวัตถุ 2. เจตนารมณ์ของการเมืองต้องเป็นศีลธรรม 3. อุดมคติทางการเมืองจะต้องประกอบไปด้วยธรรม

2. การแก้ไขปัญหาสันติภาพสองระดับ

2.1 การแก้ไขปัญหาในระดับบุคคล บุคคล คือหน่วยสังคมแต่ละหน่วย แต่ละคนนั้นควรจะต้องมีคุณสมบัติ คือ 1. มีการศึกษาดี ถูกต้อง 2. มีสุขภาพอนามัยดีทั้งทางกาย ทางจิต และทางวิญญาณ 3. ครอบครัวยุติธรรมอยู่อย่างถูกต้องทั้ง 6 ทิศ 4. มีเศรษฐกิจดี กินอยู่พอดี เหลือทำประโยชน์เพื่อนมนุษย์ 5. มีธรรมเป็นหน้าที่ ทำงานด้วยความสนุก 6. รักเพื่อนมนุษย์ 7. สัมมาทิฐิ ความคิด ความเห็น ความเชื่อ ความรู้ที่ถูกต้อง และ 8. เป็นมนุษย์ที่มีจิตใจเยือกเย็น บุคคลแต่ละคนที่ประกอบด้วยคุณธรรมเหล่านี้ เป็นส่วนประกอบที่ดีที่สมบูรณ์ สำหรับจะสร้างโลก สร้างสันติภาพได้

2.2. การแก้ไขปัญหาในระดับสังคม จะต้องเป็นระบบสังคมที่มีความถูกต้อง นั่นคือ ระบบการปกครอง และระบบการควบคุมมนุษย์จะต้องถูกต้องเป็นไปโดยธรรม ประกอบด้วย 1. มีเศรษฐกิจที่ถูกต้อง ในสังคมนั้น 2. มีระบบการอยู่ร่วมกันระหว่างคนด้วยกับคนเด่น 3. มีระบบการเมืองที่ถูกต้อง 4. ระบบการปกครองที่มีธรรมะเป็นหลัก 5. ระบบศีลธรรมเป็นไปตามหลักศาสนา 6. มีระบบการศึกษาถูกต้อง (การศึกษาเพื่อความเป็นมนุษย์) และ 7. มีระบบนิเวศวิทยาที่ดี

ผู้ศึกษามองว่า แนวคิดทางการเมืองของหลวงพ่พุทธทาส (เงื่อม อินทปัญโญ) เป็นแนวคิดที่มีความสุดโต่งในเรื่องของการเมือง เพราะท่านมองว่า ทุกคนต้องเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และต้องอยู่ภายใต้ศีลธรรมและจริยธรรม อีกทั้งต้องเป็นศีลธรรมในทางพระพุทธศาสนา เท่านั้น ฉะนั้นผู้ศึกษาจึงได้สังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ แบ่งเป็น 4 ข้อ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่





สรุป

แนวคิดทางการเมืองของหลวงพ่พุททาส เป็นแนวคิดที่มีความสุดโต่งในเรื่องของอุดมการณ์ทางการเมือง โดยท่านได้ยกหลักอัมมิกสังคณียม โดยมีหลักว่า ทุกคนต้องเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน หรือกลุ่มบุคคลและนอกจากนี้ระบบดังกล่าวต้องถูกควบคุมด้วยระบบศีลธรรมและจริยธรรมที่ท่านพุททาสหมายถึง ต้องเป็นศีลธรรมตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเท่านั้น และต้องไม่เป็นศีลธรรมแบบตะวันตกสมัยใหม่ที่ไม่ต้องการศาสนา นอกจากนี้ที่ท่านนำเสนออัมมิกสังคณียมแล้ว ท่านยังปฏิเสธเสรีนิยมประชาธิปไตยไปพร้อม ๆ กันด้วย เพราะท่านเห็นว่าเสรีภาพทำให้คนเห็นแก่ได้ ใครผลิตได้มากก็กอบโกยเอามากตามกำลังของตน โดยไม่สนใจคนที่ผลิตได้น้อยเลย เสรีภาพจึงก่อให้เกิดกิเลส คือ ความอยากอย่างไม่สิ้นสุด ท่านจึงมองว่าคนที่มีความผลิตมากต้องแจกจ่ายให้คนที่มีความผลิตน้อย ท่านเสนอแนวทางเช่นนี้ ทำให้ไม่เกิดความยุติธรรมเป็นแน่แท้ แสดงให้เห็นว่าความยุติธรรมตามนัยของท่านพุททาสเป็นเพียงความยุติธรรมในความหมายของการครอบครองอย่างเท่ากันเท่านั้น ไม่ได้มีความหมายในแง่ของสิทธิและเสรีภาพที่มีอย่างเท่ากันเลย การที่ท่านปฏิเสธประชาธิปไตยกับปฏิเสธเสรีภาพแสดงให้เห็นว่า แนวคิดทางการเมืองของท่านพุททาสล้มเหลวที่จะสร้างมโนทัศน์ของสังคมการเมืองแบบสมัยใหม่ขึ้นมา พร้อมกันนั้นยังเป็นอุปสรรคที่จะพัฒนาสังคมเข้าสู่ความเป็นสมัยใหม่และการสร้างประชาธิปไตยในสังคมไทยด้วย

นอกจากนั้นการนำเสนอบนพื้นฐานของกรอบคิดทางศาสนาและอ้างหลักการที่ว่าพุทธศาสนา คือ ศาสนาดั้งเดิมของไทยและเป็นรากฐานของวัฒนธรรมไทย ถ้าจะพัฒนาสังคมไทยต้องใช้พุทธศาสนาเป็นหลัก กระแสแนวคิดนี้ได้ถูกผลิตซ้ำเพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งนี้ให้แนวคิดของพุททาส จนมีการนำมาใช้โดยให้ความสำคัญกับหลักคำสอนของพุทธศาสนาเป็นหลัก เป็นการสร้างวัฒนธรรมแบบผูกขาดบนวัฒนธรรมที่หลากหลายและปิดกั้นเสรีภาพทางศาสนาซึ่งมีผลโดยตรงต่อการบวนการพัฒนาการเมือง สังคม และเศรษฐกิจตามกรอบแนวคิดของสมัยใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ไข่มุก เหล่าพิพัฒนา และคณะ. (2565). พุทธทาสภิกขุ: การเปลี่ยนผ่านแนวคิดหลังสมัยใหม่ในพระพุทธศาสนาเถรวาท. วารสาร มจร พุทธศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2), 19-42.
- คนอง วังฝายแก้ว. (2554). การเมืองการปกครองตามแนวพระพุทธศาสนาของพุทธทาสภิกขุ. สืบค้น 15 มีนาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/Tb5zm>
- ธรรมทานมูลนิธิ. (2556). ประวัติย่อของท่านพุทธทาสภิกขุ. สืบค้น 15 มีนาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/Z81YR>
- พรวิวัฒน์ แสนทอง. (2562). อุดมการณ์ทางการเมือง: อุดมการณ์ทางการเมืองไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13(3), 230-248.
- พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปัญโญ). (2521). ธรรมสังฆะของธรรมชาติดับอุดมคติทางการเมือง. กรุงเทพฯ: ธรรมทานมูลนิธิ.
- พระสุภาพร เตชธโร และพระมหาหมื่นวรินทร์ ปุริสุตโตม. (2562). บทวิจารณ์หนังสือ เรื่อง ธรรมิกสังคณียม DHAMMIC SOCIALISM เขียนโดย พุทธทาสภิกขุ. วารสารชัยภูมิปริทรรศน์, 2(3), 10-20.
- ภาวนาโพธิคุณ. (2560). พระธรรมโกศาจารย์ (เงื่อม อินทปัญโญ). สืบค้น 15 มีนาคม 2567, จาก <https://bbvc.ac.th/buddhadasa/>
- สามเณร ปลุกปัญญาธรรม. (2562). สารคดี แนะนำวัดธารน้ำไหล (สวนโมกขพลาราม). สืบค้น 15 มีนาคม 2567, จาก <https://shorturl.asia/h3G9T>





- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). การพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย.
กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุรพล สุยะพรหม. (2551). ความคิดทางการเมืองตามแนวพระพุทธศาสนาของพุทธทาสภิกขุ. กรุงเทพฯ: โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- อานันท์ เกียรติสารพิภพ. (2563). คณะราษฎร. สืบค้น 15 มีนาคม 2567, จาก [https://parliamentmuseum
.go.th/ar63-People_team.html](https://parliamentmuseum.go.th/ar63-People_team.html)





คำแนะนำสำหรับผู้เขียน รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

1.1 การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บ ปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด เช่น

1.1.1 กฤษฎา แซ่หลี่ (2562) กล่าวว่า...

1.1.2 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) ผลการวิจัยพบว่า...

1.1.3 Krisada Saelee (2019) explains to...

1.1.4 ... consistent with the research of Krisada Saelee (2019) the research results found...

1.2 การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บเปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียน เครื่องหมายจุลภาค และปีที่ตีพิมพ์ วงเล็บปิด กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

1.2.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1.2.1.1 พระไตรปิฎกและอรรถกถา วงเล็บเปิด ชื่อคัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า วงเล็บปิด แล้วตามด้วย วงเล็บเปิด มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จุลภาค ปีที่พิมพ์ วงเล็บปิด ตัวอย่างเช่น “ดูกรภิกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่นมนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบลยในโภคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก ” (อง.จตุกก. 21/31/37) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) เป็นต้น

1.2.1.2 ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

1.2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ธิดาวิมล หมั่นมีและคณะ, 2560)

1.2.1.5 กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

1.2.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

2.2.1 ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)





2.2.2 ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสองราย โดยใช้เครื่องหมาย แอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

2.2.3 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

2. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาไทย)

2.1 พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.2 หนังสือ
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อหนังสือ/(ครั้งที่พิมพ์)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระมหาสุหิตย์ อาภากร. (2548). เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

2.3 บทความในหนังสือ
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน ชื่อบรรณาธิการ(บรรณาธิการ)./ชื่อเรื่อง./ (เลขหน้าที่ย่าง)./สถานที่พิมพ์:/
สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.
พระสุกิจ สัจฉิน. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวีตร ว่องวีระ, ทฤษฎีและวิธี
วิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

2.4 บทความในวารสาร
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ชื่อวารสาร./ปีที่(ฉบับที่)./เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.
จิตติวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ, 3(1),
25-31.

2.5 บทความในสารานุกรม
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อสารานุกรม/(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).
วุฒิชัย มุลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-
16).

2.6 หนังสือพิมพ์
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์./วันที่/เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./เลขหน้า.
สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

2.7 สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์
ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อวิทยานิพนธ์/(ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา)./สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.





พระครูพิศิษฐ์ประทานธ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ ในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.8 รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์)./ชื่อเรื่อง./ (รายงานผลการวิจัย)./สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

2.9 สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์./ (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน)./ตำแหน่ง./ [บทสัมภาษณ์].

พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

2.10 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง./ (ปีที่เผยแพร่)./ชื่อเรื่อง./สืบค้น วัน เดือน ปี./จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhamma-thai.org/thailand/thailand.php>

2.11 ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง./ (พ.ศ., วันที่ เดือนที่ประกาศ)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม ตอน./หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

2.12 หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง./ (ปีที่พิมพ์, วัน เดือน)./ชื่อบทความ./ชื่อหนังสือพิมพ์./น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียร์พระสอนศีลธรรม. ไทยรัฐ. น. 3.

3. เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม (ภาษาอังกฤษ)

3.1 Tripitaka Commentary

The name of the institution of the scriptures./ (Year)./ Title of Tripitaka./ Location:/ Publisher.
Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (1996). Thai Tripitaka. Bangkok: MCU Press.

3.2 Books

Author./ (Year)./ Title of the book./ (Edition ed.)./ Location:/ Publisher.

Hunt, E. K. & Lautzenheiser, M. (2015). History of Economic Thought (3rd ed.). New York: M. E. Sharpe.

3.3 Book Articles

Author./ (Year)./ Title of the chapter./ In Editor/ (Eds.),/ Title of the book/ (xth ed.) . / (pp-pp)/ Publisher.

Sparks, D. L. (2003). Environmental Soil Chemistry: An Overview. In Sparks, D. L. (Eds.),





Environmental Soil Chemistry (2nd Ed.). (pp. 1-42). Academic Press.

3.4 Encyclopaedia articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ In Title of Encyclopaedia./ (Pages)./ Publisher.

Wasinsarakorn, W. (2004). Psychology and Developmental Psychology. In Encyclopedia of Education. Collected edition of specific issues, 4th rank (pp. 99-117). Thanat Printing Co., Ltd.

3.5 Journal Articles

Author./ (Year)./ Title of Article./ Title of Journal./ Volume(Issue), Pages-Pages.

Limprasert, P. (2022). The Research of Punishment Suspension of Buddhist Monk and Secular of The Criminal Justice in Thailand. Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology, 7(11), 37-53.

3.6 Newspaper

Author./ (YY, MM DD)./ Colum Name./ Title of Newspaper./ Pages.

Nanuam, W. (2023, January 4). Plans proceeding for joint petroleum production with Cambodia. Bangkok Post. p. 22.

3.7 Thesis and Dissertations

Author./ (Year)./ Title./ (Doctoral or Master's thesis or dissertation)./ Location./ Publisher.

Pittayawattanachai, P. (2019). An Analysis of Buddhism Propagation by using Buddhist Arts and Landscape of Cetiya-phum Monastery, Namphong District, Khonkaen (Doctoral dissertation). Ayutthaya: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

3.8 Interview

Key Informant./ (YY, DD MM)./ Position./ (Interview).

Anuchid. P. (2022, 5 November). Director of the Research Institute. (Interview).

3.9 Website

Author./ (Year)./ Title/ Retrieved MM DD, Year./ from URL address.

Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhist centre.com/text/who-was-buddha>.





ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า A4)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (16 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 400 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....

ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation





บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง.....

.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหาเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

.....

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล.....

.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

1..... (16 pt)

2..... (16 pt)

3..... (16 pt)





วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ)

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ทุกข้อ



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)
ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ (ถ้ามี)

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

ตัวแปร (10 pt)

คำอธิบายตาราง





อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

สรุปผลการวิจัยและองค์ความรู้ใหม่ (18 pt)

(16 pt) สรุปผลการวิจัยและระบุดองค์ความรู้ใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล

ข้อเสนอแนะ (18 pt)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (16 pt) (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (16 pt) (ถ้ามี)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt) (ถ้ามี)

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)

(16 pt) ขอขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน





- ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhamma-thai.org/thailand/thailand.php>.
- ธิติวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ, 3(1), 25-31.
- พระครูพิศิษฐ์ประทาน. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ ในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุสิตนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาภุชญา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทนต์ อากาศโร. (2548). เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.
- พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).
- สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.
- Buddhism Meditation Triratna Find us Community. (2020). Who Was The Buddha?. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.
- James, C. (2013). Office markets & public policy. Chichester, West Sussex: Wiley.





Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (20 pt)

Name of Research Article (Thai) (18 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2.....and 3.....Populations and sample, research tools, Data collection, Data
analysis, Statistics used for data analysis.

Findings were as follows: (present only the most interesting research findings).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism; Buddhist Management; Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)





Introduction (18 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.....

.....

.....

.....

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.....

.....

.....

.....

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.....

.....

.....

.....

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Research Objectives (18 pt)

1..... (16 pt).....

2..... (16 pt).....

3..... (16 pt).....





Methodology (18 pt)

(16 pt) Write to cover 5 sub-headlines: Research design, Populations and Samples and Key Informants, Research Instrument (quantitative and qualitative), Data Collection (quantitative and qualitative), Data analysis (quantitative and qualitative), Statistics used to analyzed the data.

Results (18 pt) (Present to cover all set objectives)

(16 pt) results of the research answer all objectives





Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1 (Name of table (if any))

Table explanation.....

.....

.....

.....

.....

.....





Discussion (18 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources.....

Summary and New Knowledge (18 pt)

(16 pt) This section presents a summary of the research findings and identifies the new knowledge or synthesis that has been derived from the research, often structured as a model.

Recommendations (18 pt)

Policy Recommendations (16 pt) (if any)

Operational Recommendations (16 pt) (if any)

Recommendations for Next Research (16 pt) (if any)

Acknowledgement (18 pt) (Put in the article in case the researcher was given fund to conduct research or the title of the article is not matched with the title of the research or the thesis) (if any)

(16 pt) Write the appreciation note to the funding source. The author should indicate the grant contract number of the research, for example, "I would like to express my deepest appreciation for funding resource from National Research Council Of Thailand, the fiscal year



References (18 pt)

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (16 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (16 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (16 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 400 คำ)

(16 pt).....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt)ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management; Innovation

บทนำ (18 pt)

(16 pt) เขียนบททวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาเป็นฐานคิดในวิพากษ์ประเด็นต่างๆในการเขียนบทความวิชาการ.....
.....
.....
.....
.....
.....





เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)
ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

คำอธิบายตาราง

สรุป (18 pt)

(16 pt)





เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt).....รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบAmerican Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้องตรงกัน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (20 PT)

Name of Academic Article (Thai) (18 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (16 pt)

Affiliation of the main author (English) (16 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (16 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 400 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: (Thai)



(16 pt).

(16 pt).



Figure captions.



Table 1 (Name of table) (if any)

Table explanation.....

.....

.....

.....

.....

.....

Conclusion (18 pt)

(16 pt).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

References (18 pt)

(16 pt) Format of reference is name-year as of American Psychological Associate (APA)

References in contents and at the end must be consistent.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

