

VOLUME 2

ISSN : 3088-1439 (Online)



JBHES

วารสารพุทธสุขภาพและสังคมศาสตร์



Journal of Buddhist Health, Education and Social Sciences

ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) ปี 2569 Vol.2 No.2 (May-August) 2026





วารสารพุทธสุขภาพและสังคมศาสตร์

Journal of Buddhist Health, Education and Social Sciences (JBHES)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2569

Vol. 1 No. 2 May - August 2026

ISSN: 3088-1439 (Online)

วารสารพุทธสุขภาพและสังคมศาสตร์ รับผิดชอบและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องกับด้านศาสนา ปรัชญา สุขภาพ ศีลธรรม นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และการบริหารจัดการทางสังคม บทความที่ได้รับการตีพิมพ์จะต้องได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ และได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Doubleblind Peer Review) ลักษณะของบทความที่จะนำลงตีพิมพ์ ได้แก่ บทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) บทความปริทรรศน์หรือบทวิจารณ์วรรณกรรม (Review Article) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

กำหนดการเผยแพร่

ปีละ 3 ฉบับ (ราย 4 เดือน) คือ	ฉบับที่ 1	มกราคม – เมษายน
	ฉบับที่ 2	พฤษภาคม – สิงหาคม
	ฉบับที่ 3	กันยายน – ธันวาคม

บรรณาธิการ

พระปลัดสุระ ญาณธโร, ผศ. ดร.

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

พระสมุห์ศักดิ์ชาย สดณฺญจิตโต

นางสาวสุภารัตน์ ต้นทอง

นางสาวกัณฐดา ชาติไทย

กองบรรณาธิการ

พระครูบัพติวัตตวิโรภาส, ผศ.ดร.

รศ.ดร.วันทนา เนาว์วัน

รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ

รศ.ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล

ดร.ทพ.นพรัตน์ เหลือกลิ่นนิธิศ

ดร.ธนรัฐ สะอาดเอี่ยม

ผศ.ดร.สมชาย ดำเนิน

ผศ.ดร.วรฤทธิ์ มูลสิน

ผศ.ดร.วันชัย สุขตาม

ผศ.ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

ผศ.ดร.ยงยุทธ ขำคง

ผศ.ดร.นฤมล ภูสิงห์

ดร.ชินโสณ วิสิฐนิกิจา

ฐิติพัฒน์ เจริญศิริ นักสาธารณสุขปฏิบัติการ

สิริพร จุลสมุห์พงศ์ นักสาธารณสุขปฏิบัติการ

สมาคมกุ้ยวัดสว่างอารมณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

โรงพยาบาลเขวาสินรินทร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

นายกสมาคมโลกสีเขียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

มหาวิทยาลัยวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

โรงพยาบาลบางละมุง จ.ชลบุรี

โรงพยาบาลจอมพระ จ.สุรินทร์

สารบัญ

สารบัญ	ค
บทความวิจัย	
คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล	1
The Quality of Public Service Delivery of Khlong Khut Subdistrict Municipality, Mueang Satun District, Satun Province	
วาสนา ประดิษฐ์, ประสาน บุญโสภณ, กันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร	13
Work Efficiency of Municipal Officers at Khlong Toei District Office, Bangkok Metropolitan Administration	
ประทีป ชัยยะ, ปกรณ์ ปรียากร, กันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน	
บทความวิชาการ	
การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	25
The Application of the Threefold Training for Enhancing the Quality of Life	
พระสมควร ธีรวโร / ทองติธรรมย์, พระครูปริยัติปัญญาโสภณ	
พุทธวิธีส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพขององค์กร	38
Buddhist Methods for Enhancing Organizational Management Efficiency	
สมถวิล วรรณสุข	
บทวิจารณ์หนังสือ	
บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) THE BOOK OF FIVE RINGS	55
ยงยุทธ ชำคอง	
ภาคผนวก	64
รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร	65
มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ	66
มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ	68
มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ	70

คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

THE QUALITY OF PUBLIC SERVICE DELIVERY OF KHLONG KHUT SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG SATUN DISTRICT, SATUN PROVINCE

วาสนา ประดิษฐ์^{1*}, ประสาน บุญโสภากย์², กันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน³

Wassana Pradit¹, Prasarn Boonsobhak^{2*}, Kantapat Phonsiriwatcharasin²

Received : March 3, 2026;

Revised : June 10, 2026;

Accepted : August 24, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด และ 2) ปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่มาใช้บริการของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล จำนวน 280 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่มาใช้บริการเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 40 - 49 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพค้าขาย และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท
2. ระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ในภาพรวม มีคุณภาพการให้บริการระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .394) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
 - 2.1 ด้านการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ คุณภาพการให้บริการในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .392)
 - 2.2 ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ มีคุณภาพการให้บริการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .579)
 - 2.3 ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ในการให้บริการ มีคุณภาพการให้บริการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .630)
 - 2.4 ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ มีคุณภาพการให้บริการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .463)

3. ปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ได้แก่ ที่จอดรถ ห้องน้ำ และที่นั่งรอรับบริการไม่เพียงพอ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้บริการล่าช้า ข้อร้องเรียนยังไม่ถูกแก้ไข เจ้าหน้าที่มีการสื่อสารไม่ชัดเจน ไม่กระตือรือร้นในการให้บริการ

คำสำคัญ: คุณภาพการให้บริการ, การบริการสาธารณะ, เทศบาลตำบลคลองขุด

Abstract

The objectives of this research were: 1) the quality of public services provided by Khlong Khut Subdistrict Municipality and 2) the problems and obstacles to the quality of public services provided by Khlong Khut Subdistrict Municipality, Mueang Satun District, Satun Province. The sample group for this research consisted of 280 citizens who used the services of Khlong Khut Subdistrict Municipality, Mueang Satun District, Satun Province. This was a quantitative research using questionnaires to collect data. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The research findings revealed that

1. The personal factors of citizens using the services of Khlong Khut Subdistrict Municipality, Mueang Satun District, Satun Province, showed that the majority were female, aged 40-49 years, held a bachelor's degree, were engaged in commerce, and had an average monthly income of 10,001-20,000 baht.

2. The overall quality of public services provided by Khlong Khut Subdistrict Municipality, Mueang Satun District, Satun Province, was at a high level ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = .394). When considered in each aspect, all aspects were found to be at a high level. The average values are ranked from highest to lowest as follows:

2.1 In terms of building confidence among service recipients, the service quality is at the highest level ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = .392).

2.2 In terms of the tangibility of service delivery, the service quality is at a high level ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = .579).

2.3 In terms of reliability and trustworthiness in service delivery, the service quality is at a high level ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = .630).

2.4 In terms of responsiveness to service recipients, the service quality is at a moderate level ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = .463).

3. Problems and obstacles to the quality of public service delivery by the Khlong Khut Subdistrict Municipality, Mueang Satun District, Satun Province include insufficient parking, restrooms, and waiting areas; slow communication between service recipients and providers; unresolved complaints; unclear communication and lack of enthusiasm among staff in providing service.

Keywords: Service Quality, Public Service, Khlong Khut Subdistrict Municipality

บทนำ

การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐ ในระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลางลงให้เหลือภารกิจหลักเท่าที่จำเป็น และให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารชุมชนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชน การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ใหม่ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคมที่มีกลุ่มที่หลากหลายมีความต้องการและความคาดหวังจากรัฐที่เพิ่มขึ้นและแตกต่างกัน เพื่อให้สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการที่เกิดขึ้นในแต่ละท้องถิ่นได้ทันต่อเหตุการณ์และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น (โกวิทย์ พวงงาม, 2553)

เทศบาลเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อกระจายอำนาจในการบริหารราชการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอิสระที่จะดำเนินการปกครองตนเองภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เทศบาลจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ซึ่งกฎหมายฉบับนี้ยังได้กำหนดภาระหน้าที่ของเทศบาล ได้แก่ หน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงและกู้ภัย จัดการศึกษาให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์และรักษาวินัยธรรมอันดีในท้องถิ่น นอกจากนี้ยังจัดให้มีสาธารณสุขโปศ และสาธารณสุขการและจัดบริการสาธารณะในด้านอื่นๆ ได้ตามสมควร

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน องค์การเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี สภาเทศบาล มีสมาชิก 24 คน อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งมีหน้าที่ในการตรวจสอบข้อกฎหมาย และการทำงานของผู้บริหาร นายกเทศมนตรี ผู้บริหารสูงสุดของเทศบาล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งทำหน้าที่ในการบริหารงานในเทศบาลตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีที่ปรึกษานายกเทศมนตรี, เลขานุการนายกเทศมนตรี ตามจำนวนที่กฎหมายกำหนด เทศบาลมีรองนายกเทศมนตรีได้ 4 คน เลขานุการ และที่ปรึกษานายกเทศมนตรี 4 คน เทศบาลมีหน้าที่ ดังนี้ 1. จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง 2. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ 3. จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ 4. จัดสาธารณสุขโปศ

และการก่อสร้างอื่น ๆ 5. จัดการส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ 6. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน และ 7. ส่งเสริมการท่องเที่ยว (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2558)

เทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาให้ประชาชน ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ปัจจุบันเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล มีลักษณะเป็นชุมชนเมือง ซึ่งมีประชากรเข้ามาอาศัยอยู่หนาแน่น ทำให้มีความต้องการบริการสาธารณะจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ประจำปี พ.ศ. 2567 เพิ่มขึ้น (เทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล, 2567) การจัดการบริการสาธารณะกิจกรรมที่รัฐ ที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของส่วนรวม โดยเป็นกิจการที่อยู่ในความอำนาจอัยหรืออยู่ในความควบคุมของฝ่ายปกครองที่จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนอันเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนและสร้างการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมให้กับท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาประเทศชาติ โดยมีหลักการที่เป็นประเด็นสำคัญในการจัดการบริการสาธารณะคือ การดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม และสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีความเสมอภาค ความต่อเนื่อง และความโปร่งใสในการให้บริการ

สำหรับแนวคิดในการวัดคุณภาพของการให้บริการ ผู้รับบริการจะวัดจากองค์ประกอบของคุณภาพของการให้บริการ และผลลัพธ์ที่เกิดจากการที่รับรู้ได้มี 5 ข้อ ได้แก่ 1) สิ่งสัมผัสได้เป็นรูปธรรม เช่น สถานที่ อาคาร เครื่องมือ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ ที่จอดรถ ห้องน้ำ รวมทั้งการแต่งกายของพนักงาน 2) ความเชื่อถือและไว้วางใจได้ เป็นความสามารถในการมอบบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ 3) ความรวดเร็ว การตอบสนองต่อลูกค้าเป็นความรวดเร็วและตั้งใจที่จะช่วยเหลือลูกค้าโดยให้บริการอย่างรวดเร็ว ไม่ให้รอนาน 4) การรับประกัน/ความมั่นใจ เป็นการรับประกันว่าพนักงานที่ให้บริการมีความรู้ความสามารถและความสุภาพ 5) การดูแลใส่ใจผู้รับบริการเป็นรายบุคคล เป็นการดูแลเอาใจใส่การให้บริการอย่างตั้งใจตั้งใจเน้นการให้บริการและการแก้ปัญหาให้ลูกค้าเป็นรายบุคคล (Parasuraman Zeithaml and Berry, 1990)

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล” โดยศึกษาระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ซึ่งผู้วิจัยเลือกทฤษฎีของ Parasuraman, Zeithaml and Berry โดยผู้วิจัยเลือกมา 4 ด้าน ดังนี้ 1. ความเป็นรูปธรรมของบริการ 2. ความเชื่อถือไว้วางใจได้ 3. การตอบสนองต่อผู้รับบริการ และ 4. การให้ความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการ และศึกษาปัญหา อุปสรรคของคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการ

ให้บริการอันจะนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนทุกระดับอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายการบริหารราชการที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

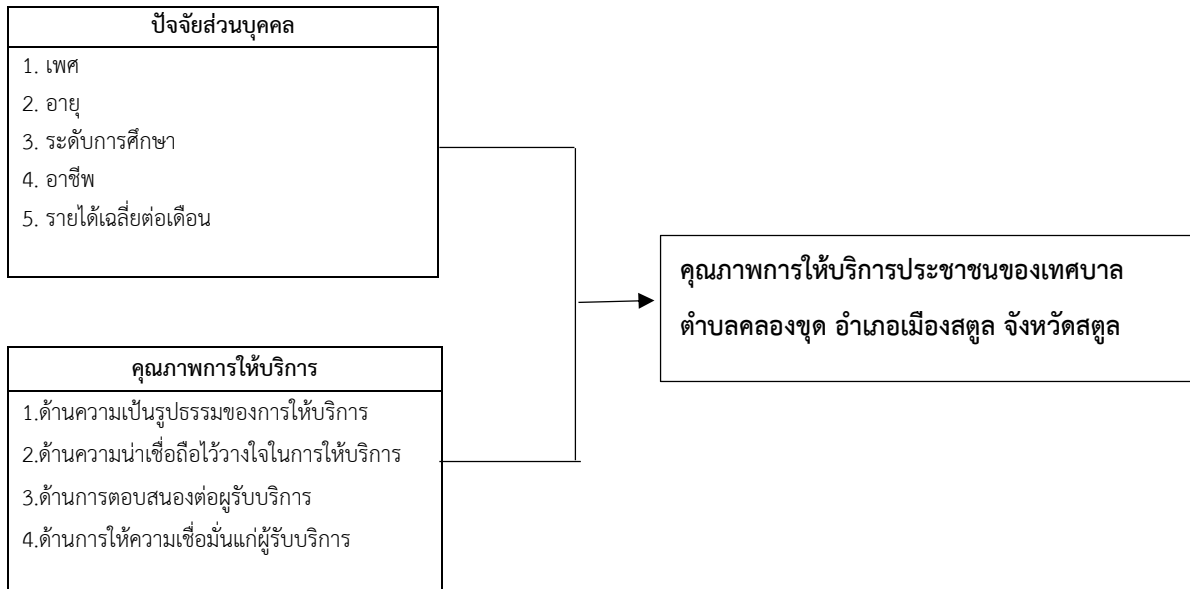
1. เพื่อศึกษาคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคของคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาถึงคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ (Parasuraman Zeithaml and Berry, 1990) มาเป็นแนวทางในการสอบถามประชาชนที่มารับบริการถึงคุณภาพการให้บริการในเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ซึ่งประกอบด้วย 1) ความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ เป็นลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ใช้เพื่อการบริการมีความเหมาะสม มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บริการ 2) ความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ในการให้บริการให้บริการตรงตามเวลาที่ได้กำหนดไว้ มีความจริงใจและตั้งใจในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและการให้บริการที่ถูกต้องเหมาะสม 3) การตอบสนองต่อผู้รับบริการ คือ ความเต็มใจช่วยเหลือผู้รับบริการ โดยเจ้าหน้าที่มีความพร้อมที่จะให้บริการได้ทันที หากผู้รับบริการต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษเจ้าหน้าที่จะตอบสนองได้ทันที และเจ้าหน้าที่สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว และ 4) การให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ คือ การที่เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเหมาะสมกับงาน ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และให้คำแนะนำเกี่ยวกับข้อสงสัยอย่างถูกต้องชัดเจน

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Parasuraman Zeithaml and Berry (1990) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัยคือของเทศบาลตำบลคลองขุด ประชากรเฉลี่ยเดือนละ 925 คน คือ ประชาชนผู้มารับบริการเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล จำนวน 280 คน (เทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล, [ออนไลน์], 2567) กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากวิธีการของ Taro Yamane (1973) ได้จำนวน 280 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย 1). เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา และ 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ 2) .ด้าน

ความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการให้บริการ 3) ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ และ 4) ด้านการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

หลังจากการคำนวณช่วงระดับคะแนนดังกล่าวแล้วนำค่าที่ได้จากการคำนวณมาแบ่งเป็นระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล เป็นคำถามปลายเปิดที่ให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐาน ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่มาใช้บริการเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 40 - 49 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอาชีพค้าขาย และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท

2 คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ	3.93	.597	มาก	2
2. ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการให้บริการ	3.88	.630	มาก	3
3. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ	3.38	.463	ปานกลาง	4
4. ด้านการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ	4.25	.362	มากที่สุด	1
รวม	3.86	.394	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .394) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

1. ด้านการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .362)
2. ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .597)
3. ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการให้บริการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .630)
4. ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = .463)

3. ปัญหา และอุปสรรคของคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด

อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคของคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล สรุปได้ดังนี้

3.1 ความเป็นรูปธรรมของสถานที่การให้บริการ ควรเพิ่มที่จอดรถ ห้องน้ำ ที่นั่งรอ ป้ายประชาสัมพันธ์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้มากขึ้นกว่านี้

3.2 ความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ในการให้บริการ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้บริการล่าช้า ปัญหาที่ร้องเรียนยังไม่ถูกแก้ไข

3.3 การตอบสนองต่อผู้รับบริการ การให้บริการไม่ต่อเนื่อง โดยมีการหยุดพักกลางวัน ในขณะที่มีผู้รับบริการรอรับบริการ ให้บริการด้วยความล่าช้าและไม่กระตือรือร้น

3.4 การให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ การรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชนยังไม่ชัดเจน และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่างๆ ผู้รับบริการยังไม่สามารถรับรู้ได้อย่างทั่วถึง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล” ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาเสนออภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษา “คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล” ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = .394) ทั้งนี้เนื่องจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล มีความรู้ความชำนาญสามารถให้คำแนะนำ ตอบข้อสงสัยหรือให้ความรู้ในด้านต่างๆได้ถูกต้อง ไม่เลือกปฏิบัติ ให้บริการด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแต่งกายเหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นและความปลอดภัยให้ประชาชนที่มาใช้บริการแต่ยังมีจุดที่ต้องแก้ไข ได้แก่ สถานที่ให้บริการควรจัดเพิ่มขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้มากขึ้นกว่านี้ เช่น ห้องน้ำ และที่จอดรถ เป็นต้น ปัญหาที่ร้องเรียนยังไม่ถูกแก้ไข การหยุดพักกลางวัน ในขณะที่มีผู้รับบริการรอรับบริการ และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่างๆ ผู้รับบริการยังไม่สามารถรับรู้ได้อย่างทั่วถึง

สอดคล้องกับงานวิจัยของหลายท่านดังนี้ สิทธิกร สมบูรณ์พร้อม (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม” ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพการให้บริการของสำนักทะเบียนอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนมประกอบด้วย ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านการให้ความมั่นใจ ด้านการตอบสนองความต้องการ ด้านความเข้าใจและการรับรู้ความต้องการ และด้านภาพลักษณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ได้แก่ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ ควรกำกับดูแล และกำกับให้เจ้าของกิจการ แก้ไขปัญหาพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการอย่างเท่าเทียม ควรจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่อง มือและ เทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้รับบริการให้มีความพร้อมกับการให้บริการและเพียงพอต่อผู้มาใช้บริการ ควรมีสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยที่เหมาะสมกับการให้บริการ และกระบวนการและขั้นตอนในการ ทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการให้บริการให้สะดวกและรวดเร็ว วิฑูรย์ ขาวดีและคณะ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลชีสาร์ อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลชีสาร์ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสิ่งที่สัมผัสได้ ด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ด้านการให้ความเชื่อมั่น ด้านการตอบสนองความต้องการ และด้านการเอาใจใส่ ตามลำดับ

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถสังเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นประโยชน์ในการบริหารงานภาครัฐเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการประชาชน ดังแสดงตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย “คุณภาพการให้บริการด้วย “TRUST”

จากผลการวิจัยข้างต้น องค์ความรู้ที่ได้รับ คือคุณภาพการให้บริการด้วย “TRUST” มีโครงสร้างองค์ความรู้ที่ชัดเจนได้ 3 มิติหลัก ดังนี้:

1. T - Tangibility: การปรับปรุงกายภาพเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มความสะดวกสบาย (ห้องน้ำ/ที่จอดรถ)
2. R - Responsiveness: การตอบสนองที่รวดเร็วเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ (ลดเวลารอคอยช่วงพัก)
3. T - Technology: การใช้เทคโนโลยีสื่อสารข้อมูลข่าวสาร

สรุป

จากการศึกษา “คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล” สรุปได้ว่า คุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูลตดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้ความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ รองลงมาได้แก่ด้านความเป็นรูปธรรมของการให้บริการ มีด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจในการให้บริการ และ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการตามลำดับ สำหรับ ปัญหา และอุปสรรคของคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล

จังหวัดสตูล ได้แก่ ความเป็นรูปธรรมของสถานที่ให้บริการไม่เพียงพอ เช่น ห้องน้ำ ที่นั่งรอ การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้รับบริการกับผู้ให้บริการล่าช้า ปัญหาที่ร้องเรียนยังไม่ถูกแก้ไข การให้บริการไม่ต่อเนื่อง โดยมีการหยุดพักกลางวัน ในขณะที่มีผู้รับบริการรอรับบริการ ให้บริการด้วยความล่าช้าและไม่กระตือรือร้น การรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ของประชาชนยังไม่ชัดเจน และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในช่องทางต่างๆ ผู้รับบริการยังไม่สามารถรับรู้ได้อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า "ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ" มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.385$) และมีปัญหาเรื่องความล่าช้า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ (Responsiveness & Reliability)

- 1) นโยบายพักเที่ยงต้องไม่หยุดบริการ (Non-stop Service): เทศบาลควรจัดระบบเวรผลัดเปลี่ยนช่วงพักกลางวันของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานประจำเคาน์เตอร์ตลอดเวลา ลดปัญหาแถวคอยสะสมและความรู้สึกไม่พอใจของประชาชนที่มารอในช่วงเวลาดังกล่าว
- 2) ระบบติดตามเรื่องร้องเรียน (Tracking System): ควรนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการแจ้งสถานะเรื่องร้องเรียน (เช่น ผ่าน Line Official หรือ Website) เพื่อให้ประชาชนทราบว่าเรื่องอยู่ในขั้นตอนใด ลดปัญหา "เรื่องร้องเรียนไม่ถูกแก้ไข" ที่ระบุในผลวิจัย

1.2 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและกายภาพ (Tangibility) ควรมีการปรับปรุงพื้นที่เชิงหน้าที่ (Facility Optimization): เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นวัยทำงาน (40-49 ปี) และประกอบอาชีพค้าขาย ซึ่งมีความเร่งรีบ เทศบาลควรเร่งขยายที่จอดรถ และจัดโซนที่นั่งรอให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น จุดชาร์จไฟ หรือ Free Wi-Fi เพื่อลดความตึงเครียดระหว่างรอรับบริการ

1.3 ด้านการสร้างเชื่อมั่นและการประชาสัมพันธ์ (Assurance & Communication)

การประชาสัมพันธ์เชิงรุก (Proactive PR): แม้ด้านความเชื่อมั่นจะสูงที่สุด แต่ปัญหาคือการเข้าถึงข้อมูลไม่ทั่วถึง ควรเปลี่ยนจากการติดป้ายประกาศเพียงอย่างเดียว เป็นการให้ "เครือข่ายดิจิทัลชุมชน" และการให้ข้อมูลผ่านผู้เชี่ยวชาญประจำจุดรับเรื่องที่สามารถตอบคำถามได้ทันที (One Stop Service)

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควรใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้มารับบริการที่ระบุว่า "ปัญหาไม่ได้รับการแก้ไข" เพื่อเจาะจงสาเหตุว่าเกิดจากขั้นตอนกฎหมายที่ซับซ้อน หรือเกิดจากพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อการแก้ปัญหาที่ตรงจุด

2.2 การศึกษาปัจจัยจิตใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากความล่าช้าและความไม่กระตือรือร้นอาจเกิดจาก "ภาวะหมดไฟ" (Burnout) หรือภาระงานที่ล้นมือ การวิจัยครั้งต่อไปควรหันมาศึกษาจากมุมมองของ "ผู้ให้บริการ" (เจ้าหน้าที่) เพื่อสร้างสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตคนทำงานและคุณภาพการบริการประชาชน

เอกสารอ้างอิง

โกวิทย์ พวงงาม. (2553). *ธรรมาภิบาลท้องถิ่น: ว่าด้วยการมีส่วนร่วมและความโปร่งใส*. กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ ก๊อปปี้.

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเทศบาลตำบลคลองขุด อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล. [ออนไลน์]. (2567). เข้าถึงได้จาก: https://www.khlong_khut.go.th. (วันที่ค้นข้อมูล: 20 มีนาคม 2567).

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2558). *กฎหมายปกครอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

วิฑูรย์ ขาวดี กนกวรรณ แสนเมือง และโสรัถน์ มงคลมะไฟ. (2563). “ความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อคุณภาพการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลชีสาร อำเภออัมพวาจังหวัดสมุทรสงคราม”. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*. 2 (1): 1-15.

สิทธิกร สมบูรณ์พร้อม. (2563). *คุณภาพการให้บริการของสำนักทะเบียน อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

Parasuraman, A., Berry, L. L. and Zeithaml, V. A. (1990). *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York: The Free Press.

Yamane Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: New York: Harper & Row.

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย

กรุงเทพมหานคร

WORK EFFICIENCY OF MUNICIPAL OFFICERS AT KHLONG TOEI DISTRICT
OFFICE, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATIONประทีป ชัยยะ^{1*}, ปกรณ์ ปริยากร², กันตพัฒน์ พรศิริวัชรสิน³Pratip Chaiya¹, Pakorn Priyakorn^{2*}, Kantapat Phonsiriwatcharasin³,มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต¹⁻³Kasem Bundit University¹⁻³

Received : March 3, 2026;

Revised : June 11, 2026;

Accepted : August 14, 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร รูปแบบในการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวในฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร จำนวน 66 คน โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .322) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .335) ด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .464) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .558) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .465)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การเรียนรู้ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน การยึดมั่นในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยขาดความยืดหยุ่น และปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยระบบพรรคพวก นำมาซึ่งความไม่ยุติธรรมในองค์กร

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่เทศกิจ, สำนักงานเขตคลองเตย

Abstract

The objectives of this research were: 1) the performance efficiency of municipal enforcement officers and 2) the problems and obstacles in the work of municipal enforcement officers in the Khlong Toei District Office, Bangkok. The research design is quantitative. The sample group consists of 66 civil servants, permanent employees, and temporary employees in the municipal enforcement department of the Khlong Toei District Office, Bangkok. Data was collected using questionnaires. Statistical analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

1. The overall performance efficiency of the municipal officers of Khlong Toei District Office, Bangkok Metropolitan Administration was at a high level ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .322). When considering each aspect was at a high level in every aspect. The average values are ranked from highest to lowest as follows: The relationship with colleagues was at a high level ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .335). The performance characteristics was at a high level ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .464). The working environment was at a high level ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .558). and the lowest average is The policies and administration were at a high level ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = .465). respectively.

2. The problems and obstacles implementation of municipal officers of Khlong Toei District Office, Bangkok Metropolitan Administration are as follow: The problems of learning and practice on modern technology. strict adherence to regulations without flexibility. and, The problems concerning cronyism lead to injustice in the organization

Keywords: performance of efficiency, municipal officers Khlong Toei District Office

บทนำ

การบริหารผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐยุคปัจจุบันมุ่งเน้นที่ความคล่องตัวและประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (New Public Service) โดยเฉพาะบทบาทของ "เจ้าหน้าที่เทศกิจ" ซึ่งเป็นด่านหน้าในการจัดระเบียบสังคมและบังคับใช้กฎหมายในระดับท้องถิ่น จากข้อมูลสถิติของกรุงเทพมหานคร (2568) พบว่าเรื่องร้องเรียนผ่านระบบ Traffy Fondue ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการจัดระเบียบทางเท้าและหาบเร่แผงลอย ซึ่งสะท้อนถึงความคาดหวังที่สูงขึ้นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตคลองเตย ถือเป็นพื้นที่ยุทธศาสตร์สำคัญที่มีลักษณะเฉพาะตัวสูง (Unique Context) เนื่องจากเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การคมนาคมขนส่ง และมีพื้นที่ชุมชนแออัดขนาดใหญ่ที่สุดในกรุงเทพมหานคร ทำให้เจ้าหน้าที่เทศกิจต้องเผชิญกับปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะและการจราจรที่ติดขัดอย่างต่อเนื่อง จากประสบการณ์และการลงพื้นที่สังเกตการณ์เบื้องต้นของผู้วิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่เทศกิจในพื้นที่ต้องแบกรับภาระงานที่เกินขีดความสามารถ (Role Overload) และต้องเผชิญกับความขัดแย้งกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่อยู่เสมอ แม้จะมีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อเขตคลองเตยอยู่บ้าง แต่ยังขาดการศึกษาเชิงลึกที่มุ่งเน้นไปที่ตัว "ผู้ปฏิบัติงาน" หรือเจ้าหน้าที่เทศกิจโดยตรง เพื่อสะท้อนความต้องการและการพัฒนาระบบการทำงานให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตคนเมืองในพื้นที่คลองเตยอย่างแท้จริง

บทความวิจัยนี้มุ่งศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจในพื้นที่ดังกล่าว ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เมืองที่มีความซับซ้อน อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้ทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐในระดับท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

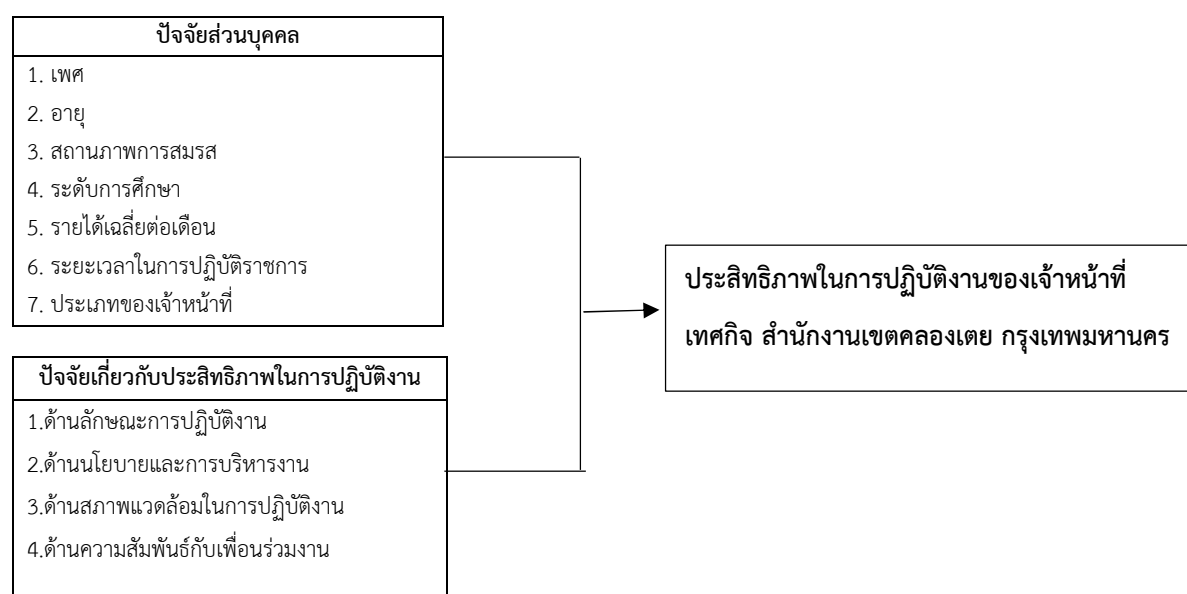
การศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานครที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทันตามกำหนดเวลา ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ตามแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดสำคัญที่ใช้ในการประเมินความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และเกิดความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร โดย Simon (1994) อ้างถึงใน (ทัศนีย์ มานูเจริญ, 2558) อธิบายว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร ลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากร จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ขณะที่นโยบายและการบริหารงานที่มีความชัดเจนจะช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพ สังคม และจิตใจ ยังมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือ การประสานงาน และการทำงานเป็นทีม อันนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร เกิดจากการบูรณาการของลักษณะงานที่เหมาะสม การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Simon (1994) อ้างถึงใน (ทัศนีย์ มานูเจริญ, 2558) มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานในฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร จำนวน 66 คน ตาม (ข้อมูลทะเบียนบุคลากรของสำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร, 2567) เนื่องจากประชากรมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (Total Population Study) โดยไม่ทำการสุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับมีความครบถ้วนและสะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และ 7) ประเภทของเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน 2) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน	3.65	.468	มาก	3
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.58	.462	มาก	4
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.66	.553	มาก	2
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	.335	มาก	1
รวม	3.74	.322	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .322) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดย

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .335) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = .553) ด้านลักษณะการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = .468) ด้านนโยบายและการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = .462)

2. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย

กรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนรู้ และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ปัญหาเกี่ยวกับกฎ ข้อบังคับของกฎหมาย ระเบียบวิธีปฏิบัติราชการที่จะต้องยึดมั่นตดยเคร่งครัด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ
3. ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในหมู่คณะที่มีลักษณะพรรคพวก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาเสนออภิปรายผล ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานอยู่ในฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานครความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันจากการกำหนดนโยบายการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องร่วมกัน มีความเป็นมิตรและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งในหน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำที่เพียงพอต่อความต้องการ บุคลากรในฝ่ายเทศกิจรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน รวมไปถึงกระบวนการในการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ และงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนจบมาโดยตรง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประมทย์ ดิยะบุตร (2566) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดนครพนม” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปวิณนุช ภูกัน (2566) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากงานที่

ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนจบมา ทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าที่เกิดความพึงพอใจในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ัญญารัตน์ สาริกา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยปัจจัย ปัจจัยค่าจ้าง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยปัจจัยปัจจัย ในด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานอยู่ในฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร มีการจัดการกระบวนการในการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เหมาะสม และได้กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานที่ดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุวัธชัย ศรีพันธ์ (2563) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์” พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นบนพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก” ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลกมีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและได้มาตรฐาน มีการวางแผนกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีการนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม

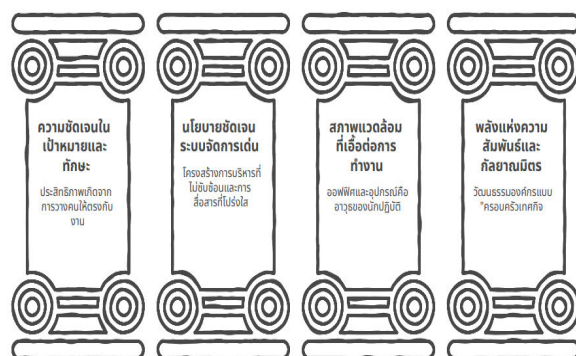
3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานอยู่ในฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานครมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำที่เพียงพอต่อความต้องการ รู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานที่ในทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้งเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานมีความทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รวมไปถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงานมีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย สันติ ไซยสีทา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของส่วนงานด้านบำรุงรักษา การไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่าปฏิบัติงาน พบว่าด้านความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

4) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานอยู่ในฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เนื่องจากในหน่วยงานมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการและลูกจ้างเทศกิจสำนักงานเขตคลองเตย โดยมีนโยบายการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องร่วมกันมี) มีความประทับใจเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตรและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถ้าหากเกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ก็จะมีเพื่อนร่วมงานคอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจกันโดยเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยังมีการสร้างความเข้าใจอันดี มีความสามัคคี และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนคร หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากโดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้า และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ สาริกา (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ที่สามารถสังเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย ออกเป็นโครงสร้างองค์ความรู้ที่ชัดเจนได้ 4 มิติหลัก ได้แก่ 1) ความชัดเจนในเป้าหมายและทักษะ 2) การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน ระบบการจัดการที่เด่นชัด 3) การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และ 4) การสร้างเสริมพลังการปฏิบัติงานด้วยหลักกัลยาณมิตร ดังแสดงตามแผนภาพที่ 2 ดังนี้



แผนภาพที่ 2 "4 ประสาน (4Ps) เพื่อประสิทธิภาพงานเทคนิควิถีใหม่"

จากผลการวิจัยข้างต้น องค์ความรู้ที่ได้รับ คือ การสร้างเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค สำนักงานเขตคลองเตย มีโครงสร้างองค์ความรู้ที่ชัดเจนได้ 4 มิติหลัก ดังนี้:

1. Purpose & Proficiency (ความชัดเจนในเป้าหมายและทักษะ) การสร้างเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเกิดจากการ "วางคนให้ตรงกับงาน" (Put the right man on the right job) เมื่อเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา จะเกิดความมั่นใจและกล้าใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เปลี่ยนจาก "การทำตามสั่ง" เป็น "การทำงานด้วยความเชี่ยวชาญ" ซึ่งสร้างคุณค่าและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ (Self-Esteem)

2. Policy & Planning (นโยบายชัด ระบบจัดการเด่น) การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่ซับซ้อนและการสื่อสารที่โปร่งใส โดยการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและวัตถุประสงค์ที่เป็นรูปธรรม ช่วยลดความซ้ำซ้อนและช่องว่างในการทำงาน ทำให้พนักงานทุกระดับ (ข้าราชการ-ลูกจ้าง) เดินหน้าไปในทิศทางเดียวกันตามมาตรฐานเดียวกัน (Standardization)

3. Place & Protection (สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน) สำนักงานและอุปกรณ์ คือ หัวใจสำคัญของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ที่ไม่ใช่แค่เรื่องความสวยงาม แต่คือเรื่อง "ความปลอดภัยและสุขอนามัย" เมื่อเจ้าหน้าที่รู้สึกปลอดภัยและมีอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอ จะลดความกังวลและเพิ่มสมาธิในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ที่มีความซับซ้อนอย่างเขตคลองเตยได้ดีขึ้น

4. People & Partnership (พลังแห่งความสัมพันธ์และกัลยาณมิตร) ต้องมีวัฒนธรรม องค์กรแบบ "ครอบครัวเทคนิค" คือ การมีความสัมพันธ์อันดีไม่ใช่แค่การคุยกันสนุกสนาน แต่คือ "ระบบสนับสนุนทางจิตใจ (Social Support)" ในเวลาที่เกิดปัญหาขึ้นวิกฤติ การยอมรับในความสามารถของกันและกันระหว่างข้าราชการและลูกจ้างช่วยลดกำแพงชนชั้นในองค์กร นำไปสู่ความสามัคคีที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน (Team Synergy)

สรุป

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความถนัดของตน มีความเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ สำนักงานเขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัยจากผลการศึกษาที่พบว่าประสิทธิภาพอยู่ในระดับ "มาก" ในทุกมิติ ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางเพื่อรักษาและยกระดับมาตรฐานเดิมให้ดียิ่งขึ้น (Optimization):

1. ด้านลักษณะงาน (Job Enrichment): ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงศักยภาพเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น เช่น การเปิดเวที "เทศกิจคิดนอกกรอบ" เพื่อนำเสนอวิธีการจัดระเบียบหาบเร่แผงลอยที่ละมุนละม่อมและสอดคล้องกับวิถีชุมชนคลองเตย แทนการบังคับใช้กฎหมายเพียงด้านเดียว

2. ด้านนโยบายและการบริหาร (Strategic Alignment): แม้สายการบังคับบัญชาจะชัดเจนแล้ว แต่ควรนำเทคโนโลยี Real-time Reporting มาใช้ เพื่อลดขั้นตอนการรายงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน ทำให้เจ้าหน้าที่มีเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่ (On-site) ได้มากขึ้น

3. ด้านสภาพแวดล้อม (Workplace Welfare): ควรปรับปรุง "จุดพักคอย" หรือที่ทำการส่วนหน้าในพื้นที่ชั้นในของคลองเตยให้มีความพร้อมด้านสุขอนามัยและอุปกรณ์ป้องกันความร้อน/มลพิษ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานกลางแจ้งเป็นเวลานาน

4. ด้านความสัมพันธ์ (Social Capital): ควรสร้างระบบ "เพื่อนช่วยเพื่อน (Buddy System)" ระหว่างเจ้าหน้าที่รุ่นพี่และรุ่นน้อง เพื่อถ่ายทอด "ภูมิปัญญาการจัดการพื้นที่ซับซ้อน" (Street-level Bureaucracy) ซึ่งหาไม่ได้จากตำราเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องทางวิชาการและเติมเต็มช่องว่างที่งานวิจัยชิ้นนี้ยังไม่ได้ครอบคลุม ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ควรมีการวิจัยเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะจง (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์งานดีเด่น เพื่อถอดบทเรียน "ปัจจัยความสำเร็จส่วนบุคคล" (Key Success Factors)

2. การศึกษาเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Study) ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระหว่าง "เขตชั้นใน" (เช่น คลองเตย) กับ "เขตชั้นนอก" (เช่น หนองจอก) เพื่อดูว่าปัจจัยด้านบริบทพื้นที่และสภาพสังคมที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเทศกิจอย่างไร

3. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ใหม่ๆ: ในอนาคตควรเพิ่มตัวแปรด้าน "ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)" หรือ "ภาวะผู้นำในภาวะวิกฤต" เนื่องจากงานเทศกิจต้องเผชิญกับการปะทะและการกดดันจากมวลชนในพื้นที่สูง

4. การประเมินจากมุมมองภายนอก: ควรมีการวิจัยประเมินประสิทธิภาพในมุมมองของ "ภาคประชาชน" หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่เขตคลองเตย เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับ การประเมินตนเองของเจ้าหน้าที่จะทำให้เห็นภาพรวมของประสิทธิภาพที่รอบด้าน (360-degree feedback)

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพมหานคร. (2540). โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักเทศกิจ.

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร.

ทัศนีย์ มานูเจริญ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตใน กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).

ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงิน การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. (รายงานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

นพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ์. (2565). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารงานยุติธรรม). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประโมทย์ ดิยะบุตร. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยนครพนม.

ปวีณนุช ภูักัน. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). คณะรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- สันติ ไชยสีทา. (2564). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของส่วนงานด้านบำรุงรักษา การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุบลราชธานี. (การค้นคว้าปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะบริหารศาสตร์. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุวัธชัย ศรีพันธ์. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต THE APPLICATION OF THE THREEFOLD TRAINING FOR ENHANCING THE QUALITY OF LIFE

พระสมศวร ชีรวโร / ทองติตรัมย์¹, พระครูปริยัติปัญญาโสภณ²

Phra Somkhuon Theeravaro / Tongtidraam¹, Phrakrupariyatpanyasophon²

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์¹²

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Surin Campus¹²

Email: s0616950296@gmail.com¹

Received : March 7, 2026;

Revised : April 29, 2026;

Accepted : May 12, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงวิเคราะห์เอกสาร จากคัมภีร์พระพุทธศาสนา หนังสือและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับกลไกการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่าไตรสิกขาอันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นระบบการฝึกฝนพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาที่บูรณาการเข้าด้วยกันอย่างเป็นองค์รวม โดยศีลทำหน้าที่เป็นกรอบในการควบคุมพฤติกรรมให้ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น สมาธิช่วยเสริมสร้างความสงบมั่นคงทางจิตใจ และปัญญาทำหน้าที่เป็นเข็มทิศในการรู้แจ้งและเท่าทันต่อสภาวะกิเลส การนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้มิใช่เพียงการปฏิบัติเป็นกิจกรรมเสริม แต่คือการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตให้ตั้งอยู่บนความไม่ประมาท องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้เมื่อปัจเจกบุคคลและชุมชนน้อมนำไตรสิกขามาเป็นวิถีปฏิบัติในระดับฐานราก ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความเกื้อกูล ความสามัคคี และเมตตาธรรมในสังคม ทำให้มนุษย์สามารถดำรงตนอยู่ท่ามกลางความผันผวนของโลกได้อย่างมีความสุข สงบ และเปี่ยมไปด้วยความหมาย ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และสังคมโดยรวม

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักไตรสิกขา, การพัฒนาคุณภาพชีวิต

Abstract

This academic article aims to present the application of the Threefold Training (*Tisikkha*) as a framework for enhancing the quality of life. Using a qualitative approach through documentary research and the synthesis of Buddhist scriptures, scholarly texts, and relevant literature, the study analyzes the mechanism of human development across

physical, social, emotional, and intellectual dimensions. The findings reveal that the Threefold Training comprising Morality (*Sila*), Concentration (*Samadhi*), and Wisdom (*Panna*) functions as an integrated system for self-cultivation. Morality serves as a foundation for behavioral discipline and social harmony; Concentration fosters mental stability and resilience; and Wisdom acts as a compass for discerning truth and navigating the complexities of modern life. The synthesis suggests that sustainable quality of life is achieved when these principles transition from occasional practices to an ingrained way of life. By prioritizing *Wisdom* as the leading faculty, individuals can maintain ethical integrity and mental fortitude, ultimately fostering a compassionate, selfless, and peaceful society. This holistic development model provides a meaningful pathway for individuals and communities to coexist with dignity and balance amidst the fluctuations of a volatile world.

Keywords: Application, Threefold Training (Ti-Sikkha), Quality of Life Development, Buddhist Principles.

บทนำ

ตลอด 100 ปีที่ผ่านมา สังคมไทยประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาความยากจนและมีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุอย่างรวดเร็ว แต่ผลกระทบที่ตามมาในยุคโลกาภิวัตน์คือวิกฤตการณ์เชิงโครงสร้าง ทั้งด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการทุจริตคอร์รัปชัน ค่านิยมของคนในชาติแปรเปลี่ยนไปสู่การยึดติดในวัตถุและความหรูหราฟุ่มเฟือย โดยขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้สภาพจิตใจเสื่อมโทรมลง สถาบันครอบครัวและชุมชนที่เคยเข้มแข็งกลับอ่อนแอและเกิดความแตกแยกอย่างเห็นได้ชัด การแข่งขันที่เอารัดเอาเปรียบไม่เพียงแต่สร้างความเดือดร้อนระหว่างมนุษย์ด้วยกัน แต่ยังลุกลามไปถึงการรุกรานทำลายธรรมชาติ สภาพแวดล้อมและทรัพยากรถูกกัดเซาะจนเสื่อมโทรมอย่างหนัก สะท้อนผ่านภาพความเหลื่อมล้ำระหว่างตึกสูงกับชุมชนแออัด ปัญหาทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่า ยิ่งมุ่งเน้นพัฒนาความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจมากเท่าใด ปัญหาความเสื่อมทางจิตใจก็ยิ่งทวีความรุนแรง กลายเป็นเงาตามตัวที่ตอกย้ำว่าสังคมไทยกำลังเผชิญกับวิกฤตที่ต้องการการเยียวยาด้วยที่พึ่งทางจิตใจอย่างเร่งด่วน (พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), 2544).

พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงวางรากฐานการแก้ปัญหาชีวิตด้วย "หลักไตรสิกขา" อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นระบบการศึกษาที่สอดคล้องประสานกับหลักอริยมรรคมีองค์ 8 หรือทางสายกลาง เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ให้เข้าถึงประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและสังคม หลักการนี้ไม่เพียงแต่สร้างเสถียรภาพทางศีลธรรมและระเบียบวินัยในสังคมเท่านั้น แต่ยังเป็นโครงสร้างแห่งความประพฤติที่มุ่งเน้นความผาสุกของมหาชนเป็นสำคัญ ดังปรากฏในพระพุทธพจน์ที่ทรงกำชับให้เหล่าพุทธ

สาวกจาริกไปเพื่อเกื้อกูลและอนุเคราะห์ชาวโลก โดยการประกาศธรรมอันงดงามและบริสุทธิ์บริบูรณ์ เพื่อให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องและสร้างสันติสุขให้บังเกิดขึ้นอย่างยั่งยืน (วิ.ม. (ไทย) 4/32/40) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ผ่านการพัฒนาศีล สมาธิ และปัญญา เพราะเป็นการพัฒนามนุษย์ให้สามารถแก้ไขปัญหาในการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคมปัจจุบัน ด้วยการใช้ตัวปัญญาพิจารณาสิ่งต่างๆ ที่ทำร่วมกัน ให้รู้จักควบคุมตนเอง ให้มีความอดทน อดกลั่น เพื่อที่จะรักษาความดีความงาม และมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน นอกจากการพัฒนาคนแล้วการพัฒนายังมีลักษณะหลายรูปแบบทั้งการพัฒนาเทคโนโลยี การพัฒนาการท่องเที่ยว เป็นต้น

ไตรสิกขา ถือเป็นข้อปฏิบัติที่มีหลักการสำคัญ สำหรับศึกษาไว้ 3 ประการ เพื่อทำการฝึกหัดอบรม กาย จิตใจ และปัญญา เพื่อให้พัฒนายิ่งขึ้นไปจนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน ถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนามนุษย์ ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญเป็นด้านต่างๆ ดังนี้ 1. ไตรสิกขาถือเป็นหลักธรรมหลักที่ใช้สำหรับละวางกิเลสและความเศร้าหมองในใจ ช่วยให้ทั้งภิกษุและบุคคลทั่วไปสามารถพัฒนาตนเองจนเข้าถึงความสงบสุขที่แท้จริงได้ 2. ไตรสิกขาเป็นเสมือนเสาหลักที่รองรับการสร้างวินัย (ศีล) หากปราศจากไตรสิกขา การปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆ ก็จะมีขาดเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพชีวิต 3. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ระบบการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์อย่างรอบด้าน โดยเริ่มจากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพื้นฐานให้ดีงาม เพื่อต่อยอดไปสู่การพัฒนาสติปัญญาและจิตใจที่ยั่งยืน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

หลักไตรสิกขา

ไตรสิกขา เป็นข้อปฏิบัติที่เป็นหลักในการศึกษา 3 ประการ เพื่อฝึกหัดอบรมกาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ พระนิพพาน ด้วยพระพุทธศาสนาแห่งการรู้แจ้ง ทั้งทางหลักธรรมและการปฏิบัติตามธรรม อันประกอบด้วย การเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน หลัก สิกขาแสดงให้เห็นว่ามนุษย์จะต้องแก้ไขพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยไม่ประมาทเป็นการพัฒนาที่เน้นการ เสริมสร้างหรือพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ ที่จะมาเป็นส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของยุคสมัย อีกทั้งเป็นการพัฒนามนุษย์ให้สอดคล้องกับจุดหมายระยะยาวแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2558)

ความหมายของไตรสิกขา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน นิยามคำว่า “สิกขา” ไว้ว่า หมายถึง ข้อที่จะต้องศึกษา ข้อที่จะต้องปฏิบัติ ได้แก่ ศีล เรียกว่า ศีลสิกขา สมาธิ เรียกว่า จิตสิกขา และปัญญา เรียกว่า ปัญญาสิกขา รวมเรียกว่า ไตรสิกขา การศึกษา การเล่าเรียน เช่น ปรีชาสิกขา ปฏิบัติสิกขา (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) “สิกขา” หมายถึง ปฏิบัติที่ตั้งไว้เพื่อศึกษา คือฝึกหัดไตรทวารไปตาม ชื่อว่า สิกขา มี 3 คือ อธิศีลสิกขา สิกขา คือ ศีลยิ่ง อธิจิตสิกขา สิกขา คือ จิตยิ่ง อธิปัญญาสิกขา สิกขา คือ ปัญญา ยิ่ง (สุเชวน์ พลอยชุม, 2539) ไตรสิกขา เป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้มนุษย์สามารถก้าวข้ามความทุกข์ การยึดติดในกามคุณ และ

วิญญูสงสาร โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน อันเป็นสภาวะแห่งความบริสุทธิ์และสงบเย็นอย่างแท้จริง มีศีลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลส ที่กลุ่มมรุมจิตและปัญญาเป็นปฏิปักษ์ต่ออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นพระอรหันต์ (พระพุทธโฆษาจารย์, 2538)

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้มุมมองที่แหลมคมว่า "การศึกษา" ในภาษาไทยที่หมายถึงการเล่าเรียนนั้น แท้จริงแล้วตรงกับคำว่า "สิกขา" ในพระพุทธศาสนา ซึ่งหัวใจสำคัญคือ "การปฏิบัติ" มิใช่เพียงการจดจำตำรา ผลจากการปฏิบัติสิกขานี้เองจะนำไปสู่การได้รับ "ปัญญาที่แท้จริง" นั่นคือสภาวะแห่งการ สิ้นราคะ สิ้นโทสะ และสิ้นโมหะ เป้าหมายของการศึกษาในความหมายนี้ จึงมีไว้เพื่อให้มนุษย์ "รอดพ้นจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา" ซึ่งหมายรวมถึงความทุกข์ทรมานและความยุ่งยากลำบากใจทั้งปวงที่คอยบีบคั้นจิตใจ เมื่อใดที่ชีวิตเผชิญกับปัญหาหรือความทุกข์ สิ่งเหล่านั้นคือสัญญาณว่าเราต้องแก้ไขด้วยกระบวนการศึกษาที่เป็น การฝึกฝนตนเอง เพื่อยกระดับจิตใจให้เป็นอิสระและเข้าถึงความสงบสุขที่ยั่งยืน (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

สรุปได้ว่า ไตรสิกขาหมายถึงการฝึกฝนตนเองในพระพุทธศาสนาที่ประกอบด้วยสามส่วนหลัก ได้แก่ ศีล (การควบคุมพฤติกรรมและการรักษาระเบียบวินัย) สมาธิ (การฝึกฝนจิตให้มีสมาธิและมั่นคง) และ ปัญญา (การพัฒนาความเข้าใจในธรรมชาติของสิ่งต่างๆ) การปฏิบัติตามไตรสิกขาจะช่วยให้บุคคลพัฒนาตนเองทั้งทาง กาย วาจา และจิตใจเพื่อเข้าสู่ความสงบสุขและปัญญาที่สมบูรณ์

องค์ประกอบของไตรสิกขา

ไตรสิกขา หมายถึง การฝึกฝนอบรมใน 3 ด้าน ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นหลักธรรมสำคัญใน การพัฒนาตนเอง ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันและช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีชีวิตที่ดี มีศีลธรรม และเป็นไปตามหลักการทางพระพุทธศาสนา

ศีล (Sila) การรักษาศีล หมายถึงการฝึกฝนให้บุคคลควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจาให้เป็นไปในทางที่ดีงาม ศีลเป็นพื้นฐานของการพัฒนาศีลธรรมในระดับบุคคลและสังคม การรักษาศีลจะช่วยให้เกิดความ สงบสุขและปราศจากปัญหาในชีวิตประจำวัน

สมาธิ (Samadhi) สมาธิหมายถึงการฝึกจิตใจให้สงบและมั่นคง การปฏิบัติสมาธิทำให้จิตใจมีสมาธิ สามารถควบคุมอารมณ์ และนำไปสู่ความสงบภายใน การฝึกสมาธิเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาปัญญา

ปัญญา (Pañña) ปัญญาคือความรู้ที่เกิดจากการพิจารณาและความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ การพัฒนาปัญญาจะช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาในชีวิตได้อย่างถูกต้องและมีเหตุผล การมีปัญญาทำให้ บุคคลมีความสามารถในการตัดสินใจและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของไตรสิกขาประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ศีล (การฝึกฝนเพื่อควบคุม พฤติกรรมทางกายและวาจาให้ถูกต้องตามหลักธรรม) สมาธิ (การฝึกฝนจิตใจให้มั่นคง มีสมาธิ ไม่

วอกแวก เพื่อเสริมสร้างความสงบ) และปัญญา (การฝึกฝนให้เกิดความเข้าใจในสังขารธรรม สามารถแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผลและปัญญา) ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีความสำคัญในการพัฒนาตนเองอย่างครบถ้วน ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และความคิด

การพัฒนาคุณภาพชีวิต

การพัฒนา ถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา และเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาประชากรในระดับประเทศ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่เชื่อว่า "คุณภาพชีวิตของบุคคลคือจุดเริ่มต้นของความสำเร็จในทุกด้าน" หากประชาชนมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ย่อมส่งผลให้การพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนยิ่งขึ้น

ความหมายของการพัฒนา

คำว่า "การพัฒนา" หมายถึง กระบวนการสร้างความเจริญเติบโตและการเปลี่ยนแปลงให้คลี่คลายไปในทิศทางที่ดีขึ้น หากพิจารณาในรูปแบบคำกริยา คำว่า "พัฒนา" มีความหมายโดยตรงว่า "ทำให้เจริญ" อันครอบคลุมถึงการส่งเสริมให้เกิดความเติบโตของงาม และการทำให้รุ่งเรืองยิ่งขึ้นในมิติต่าง ๆ เช่น การพัฒนาสัมพันธไมตรีให้องค์กรและแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เป็นต้น (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) ในขณะที่นักพัฒนา-บริหารศาสตร์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ 2 ระดับ คือ ความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง การพัฒนาในความหมายอย่างแคบ มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงเฉพาะส่วนภายในตัวระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพให้ดีขึ้นเพียงด้านใดด้านหนึ่งเป็นสำคัญ ส่วนการพัฒนาในความหมายอย่างกว้าง มองว่าการพัฒนาคือกระบวนการเปลี่ยนแปลงเชิงองค์รวม ที่ต้องปรับปรุงทั้งตัวระบบและพฤติกรรม การกระทำ ให้ดีขึ้นพร้อมกันในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม โดยไม่แยกส่วนพัฒนาเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่เป็นการเติบโตที่เกื้อหนุนกันอย่างเป็นระบบ (ปกรณ ปรียากร, 2538) แต่ในทางปฏิบัติ การพัฒนา คือกระบวนการชักชวนและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาศัยการนำแผนงานและโครงการต่าง ๆ มาลงมือปฏิบัติอย่างจริงจังตามลำดับขั้นตอนที่วางไว้ ซึ่งลักษณะสำคัญของการพัฒนาคือการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในรูปแบบของ "วงจรที่ไม่สิ้นสุด" เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และพูนศิริ วัจนะภูมิ, 2534)

ในทางพระพุทธศาสนา คำว่า "การพัฒนา" มีรากฐานมาจากภาษาบาลีว่า "วิวัฒนะ" ซึ่งแปลว่าความเจริญ โดยสามารถจำแนกขอบเขตของการพัฒนาออกเป็น 2 ส่วนสำคัญ คือ 1) การพัฒนาคน (ภาวนา) คือกระบวนการฝึกอบรมและขัดเกลาศักยภาพภายในของมนุษย์ ทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เพื่อให้เกิดความเจริญงอกงามอย่างแท้จริง 2) การพัฒนาวัตถุและสิ่งแวดล้อม (พัฒนาหรือวัฒนา) คือการสร้างเสริมแก่สิ่งที่ไม่ใช่คน เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ หรืออ่างเก็บน้ำ ซึ่งเป็นการขยายตัวเพิ่มพูน หรือทำให้เติบโตขึ้นในทางวัตถุ พุทธศาสนาให้แนวคิดที่ลึกซึ้งว่า ความเจริญหรือการพัฒนา มิได้

หมายถึงการเพิ่มพูน หรือการทำให้มากขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่ในอีกด้านหนึ่งยังหมายถึงการตัดหรือทิ้ง สิ่งที่ไม่จำเป็นหรือเป็นโทษออกไปด้วย เช่นคำว่า "เจริญพระเกศา" ที่หมายถึงการตัดผม หรือคำเตือนใจที่ว่า *นุสฺสียา โลกวฑฺฒโน* (อย่าเป็นคนรกรกโลก) ซึ่งสะท้อนว่าการเพิ่มพูนที่ปราศจากปัญญาอาจกลายเป็นความรกรุงรังได้ การพัฒนาที่สมบูรณ์แบบจะต้องนำไปสู่ความเจริญที่แท้จริง กล่าวคือ เมื่อทำแล้วต้องไม่ก่อให้เกิดปัญหาตามมา และต้องไม่ทำให้สถานการณ์เดิมเสื่อมทรามลง หากการดำเนินการใดนำไปสู่ความเสื่อมหรือสร้างปัญหาใหม่ที่ซับซ้อนกว่าเดิม สิ่งนั้นย่อมมิใช่การพัฒนา แต่ถือเป็น "หายนะ" ซึ่งเป็นสถานะที่ตรงกันข้ามกับการพัฒนาโดยสิ้นเชิง (ประยุทธ์ ปยุตฺโต, 2530)

สรุปได้ว่า การพัฒนาหรือการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยการปฏิบัติตามแผนและโครงการอย่างจริงจัง และเป็นลำดับขั้นตอนต่อเนื่องกันในลักษณะที่เป็นวงจรไม่มีการสิ้นสุดการเปลี่ยนแปลง ในตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้น อันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมาย อย่างกว้างนั้น การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบการกระทำทำให้ดีขึ้น อันเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพเพียงด้านเดียว ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น การพัฒนา เป็นกระบวนการของการเปลี่ยนแปลง ในตัวระบบการกระทำทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและสิ่งแวดล้อม ให้ดีขึ้นไปพร้อม ๆ กัน ไม่ใช่ด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

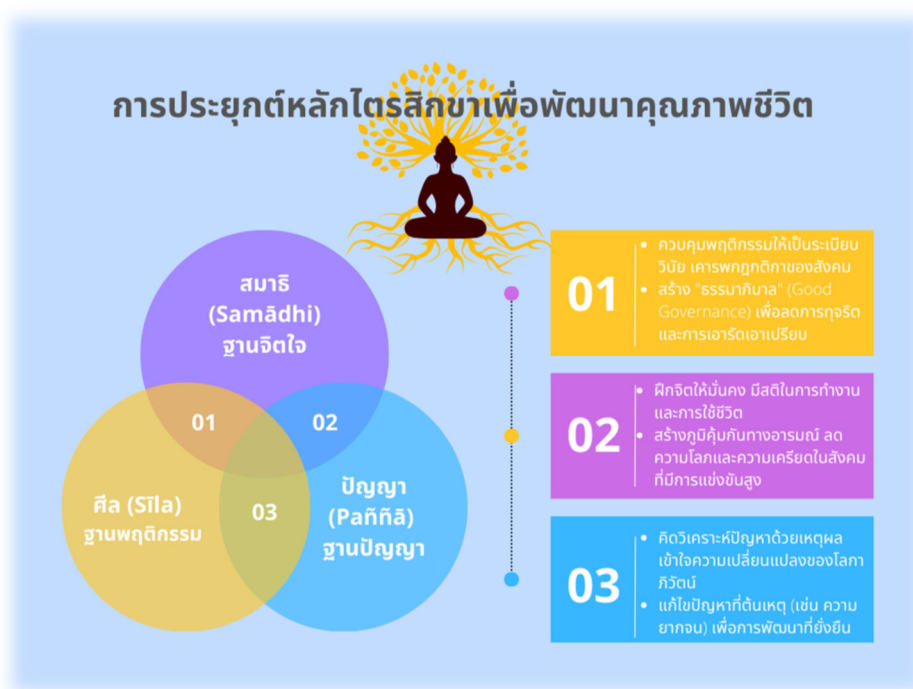
ความหมายของคุณภาพชีวิต

การมีชีวิตที่สมบูรณ์ในแง่ชีวิตทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ หรือได้รับอยู่ด้วยการรับรู้และตัดสินใจของมนุษย์ ในช่วงเวลาหนึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (สุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ, 2554) การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ตามสภาพ ความจำเป็นพื้นฐานในสังคม ซึ่งตอบสนองความต้องการทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและความคิดอย่างเพียงพอ จนก่อให้เกิดความสุขตลอดทั้งการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี เป็นชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระผู้ใด ไม่เป็นปัญหาของสังคม เป็นชีวิตที่เต็มไปด้วยความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถแก้ปัญหาและแสวงหาสิ่งที่ต้องการได้จากทรัพยากรที่มีอยู่ (วิโรจน์ เจริญลักษณ์ และศตพร เพียรวิม้งสา, 2561)

การพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การดูแลสุขภาพ สุขภาพพลานามัยให้แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และมีสมรรถภาพทางกายที่พร้อมต่อการดำเนินชีวิต เพื่อให้ร่างกายเป็นรากฐานที่มั่นคงในการพัฒนาด้านอื่น ๆ 2) ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การฝึกฝนจิตใจให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง และมีสติสัมปชัญญะ สามารถควบคุมอารมณ์และเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเท่าทัน รวมถึงการสร้างทัศนคติเชิงบวก เพื่อให้เกิดความสงบสุขและความเบิกบานใจ 3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การพัฒนาความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

อย่างสันติ มีระเบียบวินัย และมีการสื่อสารที่สร้างสรรค์ เป็นการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีบนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียนกัน เพื่อให้เกิดความเอื้ออาทรและความร่วมมือกันในสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การจัดระบบระเบียบและดูแลสภาพแวดล้อมรอบตัว ทั้งที่เป็นธรรมชาติและสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น (เช่น ที่อยู่อาศัย สถานที่ทำงาน) ให้เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงการรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อไม่ให้เกิดการพัฒนาทางวัตถุกลายเป็นความ "รก" หรือก่อให้เกิดปัญหาตามมาในภายหลัง (กรมสุขภาพจิต, 2568)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นระดับความพึงพอใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ชีวิตของแต่ละบุคคล เป็นการรับรู้ การมีประสิทธิภาพความรู้สึกที่รับรู้ถึงการมีชีวิตที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีและสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคล ตามบริบทของวัฒนธรรมและระบบค่านิยม ซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวังและมาตรฐานที่ตนตั้งใจไว้



ภาพที่ 1 การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ที่มา : พระสมควร ธีรวัโร, 2569

การใช้หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นกระบวนการพัฒนาด้านพฤติกรรมของมนุษย์ ให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขในสังคมเป็นกระบวนการพัฒนาทั้งทางกายภาพ จิตใจ และสังคม ซึ่งบุคคลที่ได้รับการพัฒนาตนเองมาเป็นอย่างดี จะมีปัญญาสามารถควบคุมความทะยานอยาก (ตัณหา) ของตนเองได้ในระดับที่เหมาะสม คือ รู้จักสำรวมระวังพฤติกรรมทางกาย และใจ และมีระเบียบวินัยในการควบคุมตนเองในการแสดงออกได้อย่างเหมาะสม รู้จักข่มใจ มีความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งยั่วเย้าได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวทางพระพุทธศาสนา คือ การพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ซึ่งเป็นระบบการปฏิบัติธรรมที่ครบถ้วนบริบูรณ์ มีขอบเขตรอบคลุมมรรคทั้งหมดและเป็นการนำเอาเนื้อหาของมรรคไปใช้อย่างหมดสิ้น จึงเป็นหมวดธรรมมาตรฐานสำหรับแสดงหลักการปฏิบัติ และมักใช้เป็นแม่บทในการบรรยายธรรม กล่าวโดยสรุปมรรค เป็นระบบการปฏิบัติธรรมทั้งหมดในแง่เนื้อหา (ภาคทฤษฎี) ส่วนไตรสิกขา ก็เป็นระบบการปฏิบัติธรรมทั้งหมดในแง่การใช้งาน (ภาคปฏิบัติ) และหลักไตรสิกขานั้นเองที่มารับช่วงต่อหลักปฏิบัติจากมรรคกระจายสู่วิถีปฏิบัติ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2567ก) ผ่านการพัฒนา 4 ด้าน คือ

1.1 การพัฒนาทางด้านกาย ได้แก่ การมีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์สุขภาพดี

1.2 การพัฒนาทางด้านศีล ได้แก่ การที่คนในสังคมมีระเบียบวินัยประพฤติดีมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นรวมทั้งมีความสุขจิตทั้งทางกายวาจาและอาชีวะ

1.3 การพัฒนาทางด้านจิตใจ (อารมณ์) ได้แก่ การฝึกจิตใจให้มีประสิทธิภาพที่ดีให้มีสมรรถภาพดีมีความสุขจิตดีพร้อมสำหรับการรองรับอารมณ์ทั้งภายในและภายนอกที่มากระทบ

1.4 การพัฒนาทางด้านปัญญา ได้แก่ การฝึกอบรมปัญญาให้รู้ให้เข้าใจมองเห็นสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนเข้าใจกระบวนการคิด การรับรู้ไม่ให้เกิดเล่ห์เข้าครอบงำโดยตัวชี้วัดหรือประเมินได้ด้วยคุณภาพชีวิตด้วยความเข้มแข็งของจิตใจและสติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาในพระพุทธศาสนา

2. หลักไตรสิกขาที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเป็นระบบการประพฤติปฏิบัติสำคัญที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองด้วยการศึกษา เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล มีรูปแบบโครงสร้างหลักการปฏิบัติที่ครอบคลุมไปถึงอริยมรรค ผ่านการฝึกฝนอบรมโดยเน้นการฝึกฝนตนเอง 3 ด้าน ได้แก่ ศีล การควบคุมพฤติกรรม รักษา มารยาททางสังคม ความประพฤติให้ดีงาม ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น สมาธิ การฝึกจิตใจให้สงบ มีสมาธิตั้งมั่นไม่ฟุ้งซ่าน ปัญญาปรีชาญาณ รู้แจ้งแทงตลอด ดำเนินชีวิตด้วยปัญญาเข้าใจทั้งคุณและโทษ มีประโยชน์ไม่มีประโยชน์ พร้อมทั้งรู้จักประพฤตินิสัยที่ถูกต้อง รู้เท่าทันสภาพธรรมชาติตามความจริง ดังนั้น การปฏิบัติตามหลักไตรสิกขาช่วยให้เราสามารถขจัดกิเลส เช่น ราคะ โทสะ และโมหะ ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุข สงบ มีคุณค่าและหลักไตรสิกขามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาสังคมไทยในหลายด้าน เช่น การสร้างสังคมที่มีคุณธรรม การพัฒนาจิตใจและปัญญา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ศีล คือความประพฤติดี รักษากายและวาจาให้เรียบร้อยการไม่ล่วงละเมิด ไม่กระทำความผิด หรือมารยาททางสังคมที่ทุกคนควรปฏิบัติ เมื่อกล่าวถึงศีลในพระพุทธศาสนามีหลายระดับ คือ ศีล 5 และศีล 8 สำหรับคฤหัสถ์ ศีล 10 สำหรับสามเณร ศีล 227 สำหรับพระภิกษุ และศีล 311 สำหรับพระภิกษุณี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2567) แต่เมื่อกล่าวถึงศีลของของปุถุชนโดยทั่วไปอันเป็นพื้นฐานของมนุษย์เรียกว่าเบญจศีลมี 5 ประการ ดังนี้

2.1.1 ปาณาติปาตาเวรมณี เว้นจากการฆ่าสัตว์ตัดชีวิต เว้นจากการเบียดเบียนพรากสัตว์อื่นจากชีวิตอันเป็นที่รักยิ่ง

2.1.2 อทินนาทานาเวรมณี เว้นจากการลักทรัพย์ คือ การถือครองสิ่งของที่มีได้ให้ด้วยความเต็มใจ

2.1.3 กาเมสุมิฉฉาจาราเวรมณี เว้นจากการผิดคู่ครองของผู้อื่นอันเป็นที่รักยิ่ง

2.1.4 มุสาวาทาเวรมณี เว้นจากการพูดเท็จ วาจาเป็นเหตุให้เกิดโทษทั้งต่อตนเองและผู้อื่น

2.1.5 สุราเมรยมัชชปมาทัฏฐานาเวรมณี เว้นจากการดื่มสุราเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท เสียวรทัยและทำลายสุขภาพ (ส.ม. (ไทย) 19/1003/503) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2.2 สมาธิ คือ การฝึกในระดับจิตใจ (อารมณ์) ได้แก่ การพัฒนาคุณสมบัติต่างๆของจิตทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตากรุณาความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิตเช่นความเข้มแข็ง มั่นคงความเพียรพยายามความรับผิดชอบ ความแน่วแน่มั่นคงความมีสติสมาธิและในด้านความสุข เช่น ความอิ่มใจความร่าเริงเบิกบานใจ ความสดชื่นผ่องใสความรู้สึกพอใจผ่อนคลายสงบสุข กล่าวโดยสรุปว่าเป็นการพัฒนาคุณภาพสมรรถภาพและสุขภาพของจิต

2.3 ปัญญา คือ การพัฒนาคนให้พ้นจากการมีชีวิตภายใต้บงการของตัณหาที่จะดิ้นรนแสวงหาสุขเวทนา และหลีกเลี่ยงทุกข์เวทนาบนฐานของความไม่รู้คืออวิชชาที่ทำให้เวียนวนอยู่ในตาข่ายของการก่อปัญหาเพิ่มทุกข์ไปสู่การมีชีวิตอยู่ด้วยปัญญา ซึ่งทำให้เกิดมีฉันทะที่จะปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้องทำให้เกิดความเป็นอิสระไร้ทุกข์ปราศจากปัญหา เป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริงเริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ และความหยั่งรู้ เหตุผลการรู้จักวินิจฉัยไตร่ตรองตรวจสอบคิดการต่าง ๆ สร้างสรรค์เฉพาะอย่างยิ่งเน้นการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือรู้เห็นตามที่มีมันเป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมดาของโลกและชีวิตที่ทำให้มีจิตใจเป็นอิสระปลอดปัญหาไร้ทุกข์เข้าถึงอิสรภาพโดยสมบูรณ์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2567)

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักไตรสิกขา คือกระบวนการขัดเกลาพฤติกรรมจิตใจ และปัญญาให้สอดคล้องกับอริยมรรค เริ่มจากศีล คือการรักษากายวาจาให้เรียบร้อย มีวินัย และไม่

เปิดเผยผู้อื่น เพื่อสร้างฐานความประพฤติที่ดีงาม สมาธิ เพื่อฝึกจิตให้ตั้งมั่น มีความเมตตา เข้มแข็ง และ ผ่องใส อันเป็นการพัฒนาสมรรถภาพทางจิตใจ และปัญญา ที่ช่วยให้รู้เท่าทันความจริงของโลก ละวาง ตัณหาวิชชา และดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผล การบูรณาการทั้งสามส่วนนี้ช่วยขจัดกิเลส นำไปสู่การ ดำรงชีวิตที่สงบสุข มีอิสระ และสร้างสรรค์สังคมที่มีคุณธรรม

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างสังคมที่เข้มแข็งและยั่งยืน ใน พระพุทธศาสนา หลักไตรสิกขาประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นหลักการฝึกฝนทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เป็นแนวทางที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนามนุษย์ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ตนเองหรือการพัฒนาสังคม บทความนี้นำเสนอโมเดลการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้เห็นถึงขั้นตอนและวิธีการประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

1. ศีล: การพัฒนาพฤติกรรม (Moral Development) ศีลช่วยในการควบคุมพฤติกรรมทางกาย และวาจา

2. สมาธิ: การพัฒนาจิตใจ (Mental Development) สมาธิช่วยในการฝึกฝนจิตใจให้มั่นคงและ สงบ การฝึกสมาธิช่วยให้บุคคลสามารถควบคุม

3. ปัญญา: การพัฒนาปัญญา (Intellectual Development) ปัญญาช่วยในการพัฒนา ความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา

โมเดลการประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

1. ศีล พื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน พฤติกรรมที่ดี วินัยในตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม
2. สมาธิ การพัฒนาจิตใจ สติและสมาธิ อารมณ์มั่นคง ประสิทธิภาพในการทำงาน
3. ปัญญา ปัญญาเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคม ความคิดเชิงวิพากษ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การตัดสินใจเชิงคุณธรรม

การนำไปใช้ในชีวิตจริง

1. บุคคล: ใช้หลักไตรสิกขาเป็นแนวทางพัฒนาตนเองให้มีศีล สมาธิ และปัญญา
2. องค์กร/สังคม: สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ความมีสมาธิ และการพัฒนา นวัตกรรม

3. การศึกษา: ออกแบบหลักสูตรที่เน้นคุณธรรม การฝึกสมาธิ และการคิดเชิงสร้างสรรค์

การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยใช้กระบวนการศึกษาเชิงคุณภาพผ่าน การค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ และ ตำราด้านพุทธศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากนั้นจึงนำข้อมูลมาเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูล (Data Synthesis) เพื่อเชื่อมโยงพุทธธรรมเข้ากับบริบททางสังคมร่วมสมัย

ผลการศึกษาพบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลอย่างเป็นองค์รวม โดยมีกระบวนการสำคัญคือ 1) ศีล ทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมและระเบียบวินัยในระดับฐานราก 2) สมาธิ ทำหน้าที่ขัดเกลาและสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ และ 3) ปัญญา ทำหน้าที่เป็นองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่ช่วยให้เท่าทันโลก การสังเคราะห์องค์ความรู้ชี้ให้เห็นว่า กระบวนการที่ทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนคือการเปลี่ยนหลักการทางทฤษฎีให้กลายเป็นวิถีปฏิบัติในชีวิตประจำวัน โดยใช้ปัญญาเป็นตัวกำกับพฤติกรรมและจิตใจ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยยืนยันว่า การบูรณาการไตรสิกขาช่วยสร้างสมดุลระหว่างความสุขส่วนบุคคลและความสงบสุขของสังคม ท่ามกลางความผันผวนของโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป

การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนา ด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา โดยการฝึกฝนไตรสิกขาประกอบด้วยสามส่วนหลัก ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งแต่ละส่วนมีความสำคัญและสัมพันธ์กัน ศีลเป็นการฝึกฝนเพื่อควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจาให้ถูกต้องตามหลัก ศีลธรรม สมาธิ เป็นการฝึกจิตใจให้มั่นคง มีสมาธิ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ปัญญา เป็นการฝึกฝนให้เกิดความเข้าใจในความจริงของชีวิต ซึ่งช่วยให้มนุษย์สามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีเหตุผลและถูกต้อง

การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความสำคัญในสังคมปัจจุบันที่เผชิญกับปัญหาทางจริยธรรมและสังคมที่เพิ่มขึ้น การพัฒนาศีลจะช่วยสร้างวินัยในตนเองและลดการกระทำที่เป็นภัยต่อผู้อื่น การฝึกสมาธิจะช่วยเสริมสร้างความสงบทางจิตใจ ลดความเครียด และเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและการใช้ชีวิต ขณะที่ปัญญาจะช่วยให้มนุษย์สามารถเผชิญปัญหาและความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ การฝึกฝนไตรสิกขาจึงเป็นกระบวนการพัฒนาอย่างรอบด้านและยั่งยืน

สรุปได้ว่า การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณธรรม และความสามารถของมนุษย์ การบูรณาการการฝึกฝนด้านศีล สมาธิ และปัญญาช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี ความสงบทางจิตใจ และความสามารถในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการพัฒนาตนเองและสังคมจะเป็นแนวทางที่ช่วยให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณค่าและสร้างสรรค์ การพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาไม่ได้จำกัดอยู่ในระดับปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระดับองค์กร เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม เช่น การส่งเสริมสมาธิผ่านการจัดกิจกรรม

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI). สืบค้นเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://url.in.th/CTNQV>
- นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ และพูนศิริ วิจารณ์ภูมิ. (2534). *ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปกรณ ปรียาก. (2538). *ทฤษฎีและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิช.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2544). *การพัฒนาที่ยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 9). มูลนิธิพุทธธรรม.
- _____. (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2558). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพมหานคร: พลธิมม์.
- พระพุทโธมหาราช. (2538). *วิสุทธิมรรคแปล ภาค 1* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระราชวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2530). *การศึกษา: เครื่องมือพัฒนาที่ยังต้องพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- พุทธทาสภิกขุ (เงื่อม อินทปญโญ). (2549). *การศึกษาสมบูรณ์แบบ: คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด*. กรุงเทพมหานคร: อุษากการพิมพ์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: นานมี บุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- _____. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร: ราชบัณฑิตยสถาน.
- วิโรจน์ เกษฏาภิรักษ์ และศตพร เพียรวิม้งสา. (2561). “คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในหมู่บ้านดอนเซ่ง ตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี”. *วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(1), 3144-3156.
- สมเด็จพระพุทโธมหาราช (ป. อ. ปยุตโต). (2567ข). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิก จำกัด.
- _____. (2567ก). *จะพัฒนาคนกันได้อย่างไร? (พิมพ์ครั้งที่ 15)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัทสหธรรมิก จำกัด.

สุเชวน์ พลอยชุม. (2539). สารานุกรมพระพุทธศาสนา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ. (2554). มุมมองและประสบการณ์การพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ: ในทศวรรษแรกแห่งนโยบายหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.

พุทธวิธีส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพขององค์กร
BUDDHIST METHODS FOR ENHANCING ORGANIZATIONAL MANAGEMENT
EFFICIENCY

สมถวิล คุรสุข

Somtawin Khuansuk

มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail : somtawinkurn@gmail.com

Received : March 7, 2026;

Revised : April 26, 2026;

Accepted : April 27, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อการบริหารงานขององค์กร เป็นกระบวนการเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุประสิทธิผลสำหรับองค์กร การนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารงานขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเอง ของแต่ละส่วนงานตามหลักธรรม เป็นหลักธรรมที่ช่วยประสานคนหมู่มาก ให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข อยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นหลักธรรมอันจะก่อให้เกิดความผาสุกหลักพรหมวิหาร 4 มีความเหมาะสมกับการนำไปเป็นเกณฑ์มาตรฐานแห่งความดีงามมากที่สุดในการดำเนินงานถ้านำไปปฏิบัติก็จะเกิดความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่รักและเคารพของผู้อื่น

คำสำคัญ: พรหมวิหาร, การบริหาร, องค์กร

Abstract

This academic article aims to present the application of the Four Brahmavihara (Holy Abidings) for organizational management. This process is designed to ensure that duties are performed with efficiency and effectiveness. Implementing the Four Brahmavihara in management serves as a guideline for personnel, allowing them to apply these virtues to their specific responsibilities within their respective departments. As a set of virtues, they facilitate the harmonious coexistence of large groups of people, fostering an environment of happiness, love, and unity. These principles can be applied at every level, from the family to society at large, acting as a foundation for well-being. The Four

Brahmavihara are highly suitable as a standard of moral excellence for operational conduct. If put into practice, they lead to stability and progress in one's career, while earning the love and respect of others.

Keywords: Brahmavihara, Management, Organization

บทนำ

ในยุคที่มีการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปอย่างรวดเร็ว สังคมการทำงานในปัจจุบันจึงประกอบด้วยปัจจัยหลายด้านที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานในองค์กรซึ่งปัจจัยประการหนึ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจ เข้าร่วมงานในองค์กรของบุคคลคือ ผู้บริหารที่มีความสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นอกจากความสามารถ ความเชี่ยวชาญในกิจการงานต่างๆแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความเสมอภาค การให้ความมั่นคงในงานแก่บุคลากร ความยุติธรรมที่เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลและการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ซึ่งสอดคล้องกับคำสอนของ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าในเรื่องของ หลักการสงเคราะห์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน หลักการยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่นนั้น คือ พรหมวิหาร 4 (Brahmavihara 4) ตามหลักพุทธศาสนา หมายถึง "ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม" หรือแนวทางปฏิบัติของผู้ที่ประเสริฐ เพื่อให้ดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสงบสุขและงดงาม

เพื่อให้เห็นภาพการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับ "นักบริหาร" หรือ "คนทำงาน" ได้ชัดเจนขึ้น ขอขยายความละเอียดของ พรหมวิหาร 4 ในเชิงพฤติกรรมศาสตร์และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ดังนี้
เพื่อให้เห็นภาพการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับ "นักบริหาร" หรือ "คนทำงาน" ได้ชัดเจนขึ้น ขอขยายความละเอียดของ พรหมวิหาร 4 ในเชิงพฤติกรรมศาสตร์และผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ดังนี้

1. เมตตา (Metta): ความปรารถนาดี (Benevolence) คือความรักที่ไม่แฝงด้วยกามราคะ แต่เป็นความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข มีความสะดวกสบายในเชิงการบริหาร: คือการสร้าง "บรรยากาศเชิงบวก" เริ่มต้นจากการให้เกียรติ (Respect) ความเป็นมนุษย์ของลูกน้องและเพื่อนร่วมงาน การพูดจาด้วยปิยวาจา (สุภาพและจริงใจ) ผลลัพธ์: ลดกำแพงระหว่างลำดับชั้น พนักงานรู้สึกปลอดภัย (Psychological Safety) และมีความผูกพันกับองค์กร (Engagement) เพราะรู้สึกว่าได้รับความใส่ใจมากกว่าแค่ตัวเลขผลกำไร

2. กรุณา (Karuna): ความสงสาร/ความช่วยเหลือ (Compassion) คือความรู้สึกทนไม่ได้เมื่อเห็นผู้อื่นลำบาก และอยากยื่นมือเข้าไปช่วยให้เขาพ้นทุกข์ในเชิงการบริหาร: คือการเป็น "ผู้นำที่สนับสนุน" (Supportive Leader) เช่น เมื่อลูกน้องทำงานผิดพลาด ไม่ได้มุ่งแต่จะตำหนิ (Blame) แต่ช่วยวิเคราะห์หาสาเหตุและช่วยแก้ไขปัญหา หรือการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความเดือดร้อนของพนักงาน

ผลลัพธ์: สร้างความเชื่อมั่น (Trust) และความจงรักภักดี พนักงานจะรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ในยามวิกฤต ไม่ใช่แค่ที่ทำงานเพื่อรับเงินเดือน

3. มุทิตา (Mudita): ความพลอยยินดี (Empathetic Joy) คือการมีจิตใจที่ไม่อิจฉาริษยา เมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จ หรือได้ดีกว่าตนเองในเชิงการบริหาร: คือการมี "ระบบการชื่นชม" (Recognition) ที่โปร่งใส ผู้นำที่ยินดีเมื่อลูกน้องเก่งขึ้นจนอาจจะเก่งกว่าตนเอง หรือการส่งเสริมให้พนักงานได้เติบโตในสายอาชีพ (Career Path)

ผลลัพธ์: บรรยากาศการแข่งขันที่เน่าเฟะ (Toxic Competition) จะหายไป กลายเป็นการผลักดันกันและกันให้เก่งขึ้น เป็นรากฐานของ "วัฒนธรรมการเรียนรู้" (Learning Culture)

4. อุเบกขา (Upekkha): ความวางเฉยอย่างมีปัญญา (Equanimity) ข้อนี้สำคัญที่สุดสำหรับ "ผู้บริหาร" คือการรู้จักวางใจเป็นกลาง ยึดถือหลักการและเหตุผลเหนืออารมณ์ในเชิงการบริหาร: คือการใช้ "ระบบคุณธรรม" (Merit System) ในการพิจารณาผลงาน ไม่ลำเอียงเพราะความรัก (เมตตาจนเกินงาม) หรือความเกลียดชัง รวมถึงการรู้จักนั่งสงบเมื่อเผชิญวิกฤตเพื่อตัดสินใจด้วยสติ

ผลลัพธ์: สร้างความยุติธรรม (Justice) ในองค์กร พนักงานจะยอมรับในคำตัดสินและการบริหารจัดการ เพราะเชื่อมั่นในความเที่ยงตรง

ด้วยเหตุที่กล่าวมานี้ ผู้เขียนจึงขอแนะนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กร ที่สามารถส่งเสริม สนับสนุนได้อย่างมากมายหลายประการโดยเฉพาะหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

สรุปแบบเข้าใจง่าย พรหมวิหาร 4 คือ "หลักการครองใจคน" และ "หลักการบริหารงาน" ที่สร้างสมดุลระหว่างความเมตตากับความยุติธรรม แบ่งเป็น 4 ข้อหลัก ดังนี้

1. เมตตา (Love/Kindness) – "ให้ความรัก"

นิยาม: ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

การนำไปใช้: เริ่มต้นด้วยทัศนคติเชิงบวก (Positive Thinking) มองเพื่อนร่วมงานด้วยความเข้าใจ พุดจาสุภาพ สร้างมิตรภาพ

เป้าหมาย: เพื่อสร้าง "บรรยากาศที่ดี" ในการอยู่ร่วมกัน

2. กรุณา (Compassion) – "ให้ความช่วย"

นิยาม: ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์

การนำไปใช้: เมื่อเห็นคนในทีมมีปัญหา (ทั้งเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว) ให้ยื่นมือเข้าไปสนับสนุน สอนงาน หรือช่วยหาทางออก

เป้าหมาย: เพื่อสร้าง "น้ำใจ" และความสามัคคีในองค์กร

3. มุทิตา (Sympathetic Joy) – "ให้ความยินดี"

นิยาม: ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี

การนำไปใช้: การชื่นชม (Appreciation) เมื่อเพื่อนร่วมงานทำสำเร็จ ไม่ริษยา ไม่สกดขำขำพ้อง สนับสนุนให้ทุกคนได้ โชว์ศักยภาพ

เป้าหมาย: เพื่อสร้าง "แรงจูงใจ" และวัฒนธรรมการเติบโตร่วมกัน

4. อุเบกขา (Equanimity) – "ให้ความยุติธรรม"

นิยาม: การวางเฉยอย่างมีสติและยึดหลักเกณฑ์

การนำไปใช้: เมื่อต้องตัดสินใจหรือลงโทษ ต้องทำตามกฎระเบียบ ไม่ใช่ความรักหรือความโกรธมาตัดสิน (ตัดอคติ)

เป้าหมาย: เพื่อสร้าง "มาตรฐาน" และความเที่ยงธรรมที่ทุกคนยอมรับ

สรุปหัวใจสำคัญ

เมตตา-กรุณา-มุทิตา คือ "สายอ่อน" (Soft Power) ช่วยให้คนรักและทำงานด้วยความสุข

อุเบกขา คือ "สายแข็ง" (Hard Power) ช่วยให้งานมีระบบและมีความยุติธรรม

ข้อคิด: ผู้บริหารที่ขาด "อุเบกขา" จะกลายเป็นคนลำเอียง ส่วนผู้บริหารที่ขาด "เมตตา" จะกลายเป็นคนเผด็จการ ดังนั้นต้องมีครบทั้ง 4 ข้อ

การบริหารงาน

การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่นเป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กรการสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ

ความหมายของการบริหาร

1. Management (การจัดการ) → เน้น "กำไร"

คำนี้เราจะคุ้นหูมากในโลกของ ธุรกิจหรือเอกชน เพราะหัวใจสำคัญคือการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสร้างผลกำไร (Profit) หรือความได้เปรียบทางการแข่งขัน ใครที่ทำงานบริษัทจึงมักใช้คำว่า Manager หรือ Management นั่นเอง

2. Administration (การบริหาร) → เน้น "บริการและเป้าหมายสังคม"

คำนี้จะมีความขรึมและเป็นทางการกว่า มักใช้กับ หน่วยงานรัฐ องค์กรสาธารณกุศล หรือสถาบันการศึกษา เพราะเป้าหมายหลักไม่ใช่การป้อนเงิน แต่เป็นการให้บริการที่มีคุณภาพ การทำตามนโยบาย หรือการพัฒนาคน

ตัวอย่าง: การบริหารโรงเรียน หรือโครงการสุขภาพในสถานศึกษา เราไม่ได้ทำเพื่อหาผลกำไรเข้ากระเป๋ แต่ทำเพื่อให้เด็กๆ มีสุขภาพดีและมีความรู้ ดังนั้นการใช้คำว่า Administration จึงดู "หล่อ" และตรงกับวัตถุประสงค์มากกว่าครับ

ถ้าจะให้สรุปความสำคัญของ “การบริหาร” (Administration) – ในมุมมองที่เข้าใจง่ายและทันสมัยขึ้น มันคือ “หัวใจและหางเสือ” ของทุกองค์กรครับ ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ตัวตัดสิน "รอด" หรือ "ร่วง"

การบริหารไม่ได้เป็นแค่เรื่องของเอกสาร แต่มันคือ เครื่องมือวัดกัน ว่าองค์กรนั้นจะไปได้ไกลแค่ไหน ถ้าบริหารดี งานก็เดินอย่างมีประสิทธิภาพ (ได้ผลงานเต็มเม็ดเต็มหน่วย) แต่ถ้าบริหารแย่ ต่อให้มีทรัพยากรดีแค่ไหน องค์กรก็พังได้เหมือนกันครับ

2. กระจะสะท้อนความเจริญ

ในภาพใหญ่ การบริหารที่ดียังสะท้อนถึง ความศิวิไลซ์ของสังคม และความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ด้วย เพราะยิ่งนวัตกรรมล้ำหน้าไปเท่าไร ระบบการจัดการเบื้องหลังก็ต้องล้ำตามไปด้วย เพื่อให้วิทยาการเหล่านั้นถูกนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจัง

3. ศิลปะการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

การบริหารไม่ใช่เรื่องของคนคนเดียว (One-man show) แต่คือการทำให้อำนาจกลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีทิศทาง โดยมี "การตัดสินใจและสั่งการ" เป็นฟันเฟืองหลักที่คอยขับเคลื่อนให้ทุกคนเดินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4. บททดสอบฝีมือ "นักบริหาร"

ความเก่งของผู้นำวัดกันที่ตรงไหน? วัดกันที่ การตัดสินใจ (Decision Making) ครับ นักบริหารที่เก่งต้องตาไว มองเห็นปัจจัยแวดล้อมรอบตัว (ทั้งวิกฤตและโอกาส) แล้วสั่งการได้อย่างแม่นยำ ซึ่งจุดนี้แหละที่เป็นตัวบ่งบอกว่าองค์กรจะเติบโตได้ยั่งยืนหรือไม่

สรุปสั้นๆ: > การบริหารคือ "ศิลปะในการตัดสินใจเพื่อนำพาผู้คนและทรัพยากรไปสู่ความสำเร็จ" หากขาดการบริหารที่เฉียบคม องค์กรก็เหมือนเรือที่ขาดเข็มทิศนั่นเองครับ

ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์กรโดยอ้อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการและนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้และการบริหารนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการกฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ ถ้าจะให้อธิบายว่า การบริหารเป็น "สายวิทย์" หรือ "สายศิลป์" มองว่ามันคือ "ส่วนผสมที่ลงตัวของสูตรคำนวณและจินตนาการ" สรุปให้เห็นภาพชัดๆ แบบนี้เลย

1. การบริหารในฐานะ "ศาสตร์" (Science): มีหลักการ มีเหตุผล

ทำไมเราถึงบอกว่ามันเป็นวิทยาศาสตร์? เพราะมันมี ทฤษฎี หลักการ และสูตรสำเร็จ ที่ถูกพิสูจน์มาแล้ว มันเป็นศาสตร์ทางสังคมกลุ่มเดียวกับพวกจิตวิทยา หรือรัฐศาสตร์ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน

(เช่น การวางแผน การจัดองค์กร) ซึ่งเราสามารถเรียนรู้และถ่ายทอดกันได้เหมือนสูตรเลข ถ้าคุณมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ คุณก็สามารถพยากรณ์หรือวางแผนแนวทางที่ควรจะเป็นได้

2. การบริหารในฐานะ "ศิลป์" (Art): มีชั้นเชิง มีสไตล์ แต่พอถึงหน้างานจริง "สูตรสำเร็จ" อย่างเดียวมักเอาไม่อยู่ครับ ตรงนี้แหละที่ "ความเป็นศิลปิน" ของผู้บริหารต้องออกมาทำงาน ทักษะเฉพาะตัว: ผู้บริหารแต่ละคนจะมี "ลายเซ็น" ในการทำงานไม่เหมือนกัน บางคนนิ่งแต่เด็ดขาด บางคนเน้นใจแลกใจ

การประยุกต์ใช้: มันคือการเอาทฤษฎีในตำรามา "ปรุง" ใหม่ให้เข้ากับหน้างาน ทั้งเรื่องคนที่มีรอยพ้อพินแม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนไวอย่างกับอากาศ ไหวพริบ: การตัดสินใจในเสี้ยวนาที่โดยใช้ประสบการณ์และกิน เพื่อให้งานรอดไปได้ในสิ่งแวดล้อมที่คาดเดาไม่ได้

สรุปให้เห็นภาพ:การบริหารเปรียบเหมือน "การทำอาหาร"

ศาสตร์: คือ "สูตรอาหาร" ที่บอกว่าต้องใส่อะไรเท่าไร (ทุกคนอ่านแล้วทำตามได้)

ศิลป์: คือ "รสมือ" ของพ่อครัวที่รู้จักแรงไฟ ลดไฟ หรือเติมเครื่องปรุงบางอย่างเพื่อให้ถูกปากคนกินในวันนั้นๆ (เป็นพรสวรรค์และประสบการณ์ส่วนตัว)

ดังนั้น นักบริหารที่เก่งจึงไม่ใช่แค่คนที่เรียนมาสูง แต่คือคนที่ "แม่นทฤษฎีแต่ก็ยืดหยุ่นเก่ง" นั่นเอง คุณมองว่าในยุคที่ทุกอย่างเปลี่ยนไวแบบนี้ นักบริหารควรจะหนักไปทาง "ศาสตร์" ที่เน้นข้อมูล หรือ "ศิลป์" ที่เน้นความยืดหยุ่นมากกว่ากัน

จะนิยามคำว่า “การบริหาร” ให้เห็นภาพชัดๆ มองว่ามันคือ “ศิลปะการยืมมือคนอื่นมาทำให้เป้าหมายเป็นจริง” ลองนึกภาพว่านักบริหารไม่ใช่คนทีลงไปเตะบอลเองทุกจังหวะ แต่คือ “โค้ช” ที่คอยคุมเกมอยู่ข้างสนาม โดยมีหน้าที่หลักคือการผสมผสานทั้ง คน และ ทรัพยากรที่มี ให้วิ่งไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ให้แตกแถว เพื่อให้ได้ชัยชนะตามที่วางแผนไว้ซึ่งอาวุธสำคัญของนักบริหารในการคุมเกมนี้ มีอยู่ 5 อย่าง (หรือที่คนในวงการชอบเรียกย่อๆ ว่า POSDC แต่ในที่นี้ขอเน้น 5 ตัวหลัก) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning)

มันคือการ “เซตจุดหมาย” ก่อนจะเริ่มทำอะไร นักบริหารต้องมองให้ออกกว่าเราจะไปไหน ต้องเดินเส้นทางไหน และจะรับมือกับอุปสรรคยังไง เหมือนเป็นการวาดแผนที่ไว้ล่วงหน้าก่อนออกเดินทาง

2. การจัดองค์กร (Organizing)

เปรียบเสมือนการ “วางโครงสร้าง” คือการแบ่งงานออกเป็นแผนๆ กำหนดให้ชัดเจนว่าใครต้องทำอะไร ใครต้องรายงานใคร เพื่อให้งานไม่ซ้อนทับกันและไหลลื่นที่สุด

3. การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing)

คือศิลปะการ “วางคนให้ถูกงาน” (Put the right man on the right job) เพราะงานจะสำเร็จได้ต้องมีคนเก่งที่เหมาะสมกับหน้าที่นั้นๆ นักบริหารจึงต้องคัดเลือก พัฒนา และดูแลคนให้พร้อมรบอยู่เสมอ

4. การอำนวยการ (Directing)

หน้าที่นี้คือการ “**ปลุกพลังและสั่งการ**” นักบริหารต้องมีทักษะการสื่อสาร การจูงใจ และการเป็นผู้นำ เพื่อใก้ดีให้ลูกทีมรู้ว่าต้องเดินไปทางไหน และมีกำลังใจที่จะทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด

5. การควบคุม (Controlling)

สุดท้ายคือการ “**ตรวจสอบความเรียบร้อย**” เป็นการเช็คว่าสิ่งที่ทำอยู่มันยังอยู่ในร่องในรอยตามแผนที่วางไว้ไหม ถ้าเริ่มออกนอกกลุ่มนอกทาง นักบริหารต้องรีบตบให้เข้าที่เพื่อให้มั่นใจว่าเราจะไปถึงเส้นชัยแน่นอน

พูดง่ายๆ ก็คือ: > การบริหารไม่ใช่เรื่องของการทำงานหนักอยู่คนเดียว แต่คือการ “**วางแผน-จัดคน-คุมงาน**” ให้ทุกอย่างมันลงตัวจนเป้าหมายสำเร็จนั่นเอง

แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง 5 ประการจะถูกกำหนดโดยนักวิชาการสมัยใหม่ก็ตามแต่เมื่อว่ากันทางปฏิบัติแล้วคนไทยเราก็ก็นำมาปรับใช้กันมานานแล้วหน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ

การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ 7 ประการ คือ

1) การวางแผน หมายถึง การกำหนดโครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ

2) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

3) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคล ดังกล่าวรวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุการแต่งตั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลการบำรุงขวัญการเลื่อนขั้นลดขั้นตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

4) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการหลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบรวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

5) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันสามารถทำงานและประสานงานให้เกิดความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

6) การรายงาน หมายถึงการเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่างเพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

7) การงบประมาณ หมายถึงการจัดสรรทรัพยากรหรือการทำงานประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงินการบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

การบริหาร (Administration/Management) ในมุมมองเชิงสังเคราะห์นั้น ไม่ใช่เพียงแค่การสั่งการหรือการควบคุมคนให้ทำงานตามหน้าที่ แต่คือ "ศาสตร์และศิลป์ในการจัดระเบียบสรรพกำลังเพื่อเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นความจริง"

เพื่อให้เห็นภาพชัดเจน สรุปประเด็นสำคัญตามแนวคิดเชิงสังเคราะห์ ดังนี้

1. การบริหารคืออะไร? (The Essence of Administration)

หากจะนิยามให้ถึงแก่น การบริหารประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักที่ร้อยเรียงกัน:

กระบวนการจัดการทรัพยากร: คือการนำ "ปัจจัยนำเข้า" ทั้งคน (Man), เงิน (Money), วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ (Method) มาผสมผสานกันอย่างมีกลยุทธ์

ศิลปะแห่งความร่วมมือ: การบริหารคือการทำให้งานสำเร็จ "ผ่านผู้อื่น" ผู้บริหารที่เก่งจึงไม่ใช่คนที่ทำเก่งทุกอย่าง แต่เป็นคนที่สามารถดึงศักยภาพของคนรอบข้างออกมาประสานกันได้

เข็มทิศมุ่งสู่เป้าหมาย: การบริหารที่ปราศจากเป้าหมาย (Goal-oriented) ก็เป็นเพียงการขยับตัวที่ไร้ทิศทาง ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเสมือนโครงสร้างที่ทำให้ทุกการกระทำมีความหมายและมุ่งหน้าไปยังจุดหมายเดียวกัน

2. ความสำคัญของการบริหาร (Why It Matters?)

ทำไมเราถึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหาร? คำตอบสรุปได้เป็น 3 มิติหลัก:

ก. การสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency & Effectiveness)

การบริหารช่วยตอบโจทย์ว่าทำอะไรให้ "ได้ผลงานมากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมที่สุด"

หากขาดการบริหาร องค์การจะเผชิญกับความสูญเปล่า (Waste) ทั้งด้านเวลาและงบประมาณ

ข. การรับมือกับความเปลี่ยนแปลง (Adaptability)

ในยุคที่โลกหมุนเร็ว การบริหารคือเครื่องมือในการ **"ปรับตัว"** ระบบบริหารที่ดีจะช่วยให้องค์กรมีภูมิคุ้มกัน สามารถคาดการณ์ความเสี่ยง และเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสได้อย่างเป็นระบบ

ค. การสร้างเอกภาพในความหลากหลาย (Synergy)

เมื่อคนจำนวนมากมารวมตัวกัน ย่อมมีความคิดที่แตกต่าง การบริหารทำหน้าที่เป็น **"กาวประสาน"** ที่เชื่อมโยงความแตกต่างเหล่านั้นให้กลายเป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ (Synergy) มากกว่าการแยกกันทำ

บทสรุปเชิงสังเคราะห์:

การบริหารคือ "หัวใจ" ของความสำเร็จในทุกระดับ ตั้งแต่ชีวิตส่วนตัวไปจนถึงระดับประเทศ เพราะความสำเร็จไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่าเรา "มีอะไร" แต่อยู่ที่ว่าเรา "จัดการสิ่งที่มี" ได้ดีแค่ไหนต่างหาก

แนวคิดการบริหารงาน

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆการบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้าการบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์กรโดยอ้อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ (เนตร์พัฒนา ยาวีราข, 2559 : 2) การบริหารงานจึงเป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมียางทำตามความถนัด ภาษาอังกฤษใช้คำว่า "Put the right man on the right job" หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องที่ยาก เพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว่างาน จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้ให้เหมาะสมและลงตัว กระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน 4 ประการหรืออาจแบ่งในลักษณะที่เป็นขั้นตอน (มุกมณี มีโชคชูสกุล, 2554 : 67-68) ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการทำเพื่อเปลี่ยนแปลงอนาคต การวางแผนอนาคตสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้นั้น การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การจูงใจ การจัดคนเข้าทำงาน และการควบคุม ขึ้นอยู่กับการวางแผนทั้งสิ้น กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร การวางแผนสามารถช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีของโอกาสจากภายนอกทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกน้อยหรือลดลง โดยมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันนำมาประเมินสถานการณ์ในองค์กรเพื่อคาดการณ์เหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผน ประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคต แลแนวโน้มของสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้การวางแผนจะช่วยให้ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถกำหนดเป้าหมายได้อย่างดี การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการให้องค์กรกระทำในลักษณะเชิงรุกมากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ คือ ควบคุมอนาคตขององค์กรมากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน การรู้รับปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและคู่แข่งตลอดเวลา ฉะนั้นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีคือการวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น และมีประสิทธิภาพ

2. การจัดการองค์กร (Organizing) จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์กร คือ การกำหนดลักษณะงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องทำและผู้ที่ จะทำการ จัดองค์กรที่ดี สามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ การจัดการที่ดี สามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กร การกำหนด ลักษณะเฉพาะของงานโดยการแบ่งงานประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก และการมอบอำนาจหน้าที่ การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามรายละเอียดของงาน และคุณสมบัติของงาน เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน การกำหนด แผนกในโครงสร้างขององค์กร ขนาดของการควบคุม และสายการบังคับบัญชา โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุ ถึงวิธีการใช้ทรัพยากร การสนับสนุนทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพทางภูมิศาสตร์จะ แตกต่างจากโครงสร้างด้านผลิตภัณฑ์หรือลูกค้า

3. การสั่งการ (Directing) เป็นการใช้ความสามารถของผู้บริหารเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน อย่างดีและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงาน

ร่วมกันได้ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจได้ยาก การสั่งการจึงต้องใช้ ความสามารถเป็นอย่างมากควบคู่กันไปกับ อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจการ ติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการสั่งการมีความสำคัญไม่น้อยไป กว่าหน้าที่อื่น ๆ เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ถ้าไม่เช่นนั้น แผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้เมื่อกระทำการแล้วจะไม่เกิดผลไม่ประสิทธิภาพ ถ้า ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ

4. การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กร เป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผลการปฏิบัติงานและประเมินการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินไป ไปไปในทิศทางเป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ องค์กร ที่ประสบความสำเร็จมักจะเกิดจากการขาดการควบคุมการปฏิบัติงานในแต่ละกระบวนการขั้นตอน หรือมี การควบคุมที่ขาดประสิทธิภาพ การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักสำคัญทางการบริหารที่มีความสำคัญยิ่ง ตั้งแต่ เริ่มต้นต้นจนจบสิ้นกระบวนการทางการบริหารจัดการ การควบคุมเป็นเป็นการตรวจสอบผลของการ ปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและดำเนินการปฏิบัติเพื่อให้รู้ว่าบรรลุผลลัพธ์ตามความต้องการ และการควบคุมยังเป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในเรื่องของผลการปฏิบัติงานด้วย

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการ" คือ การใช้ความรู้ที่เป็นศาสตร์และทักษะ ที่เป็นศิลป์ในการ นำเอาทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และการจัดการมาใช้อย่างเป็น กระบวนการ มีระบบระเบียบแบบแผน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

หลักพรหมวิหาร 4

หรือ พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ เจกเช่นพรหม เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ที่ปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการ ได้แก่

1.เมตตา คือ ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์ แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า

2.กรุณา คือ ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

3.มุทิตา คือ ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

4.อุเบกขา คือ ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามทีพิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจดาวชั่ง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง

พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขารับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับมารับผิดชอบของตน

ตามนิทานเรื่องพรหมวิหารปัญหาของศาสนาพุทธ สมัยหนึ่งมีพระโพธิสัตว์เสวยชาติเกิดเป็นบิดาของเด็กหญิงตาบอด พระโพธิสัตว์รักและสงสารลูกสาวตาบอดคนนั้นมาก อยู่มาวันหนึ่งได้ยินข่าวว่ามีหมอที่เก่งจุฑาเวทดา จึงเดินทางนำลูกสาวตาบอดไปหาหมอคนนั้น เพื่อให้รักษาดวงตาของลูกสาว หมอจึงบอกว่าต้องใช้สมุนไพรชนิดหนึ่งมาทำเป็นเครื่องประกอบยาจึงรักษาโรคตาของลูกสาวได้ แต่หมอไม่มีสมุนไพรชนิดนั้น และสมุนไพรชนิดนั้นหายาก ต้องไปเอาในสถานที่แห่งหนึ่ง ที่อันตรายมากจึงจะได้มา เมื่อคนเป็นพ่อรู้สถานที่และลักษณะสมุนไพรแล้ว จึงฝากภรรยาให้ดูแลบุตรสาวในขณะที่ตนเองไปหาสมุนไพร ถ้าหายไปนานเกินไปแปลว่าตายแล้ว เมื่อฝากฝังเรียบร้อยแล้วจึงออกเดินทางไปหาสมุนไพร คนเป็นพ่อนั้นได้เดินทางเข้าสู่พื้นที่ของคฤหะยักษ์หรือยักษ์ผู้เฝ้าชุมทรัพย์ ซึ่งเป็นบริวารของท้าวเวสสุวรรณรักษาอยู่ โดยท้าวเวสสุวรรณให้ยักษ์ตนนั้นรักษาส่งสำคัญบางอย่าง และให้อนุญาตไว้ว่าใครเข้ามาในอาณาเขตที่เฝ้ารักษาให้ฆ่าและจับกินเป็นอาหารได้ จึงทำให้คนเป็นพ่อนั้นถูกยักษ์จับและจะกินเป็นอาหาร แต่ท้าวเวสสุวรรณได้ให้ปริศนาธรรมเอาไว้ ถ้าใครตอบได้ ห้ามฆ่าเด็ดขาด เพื่อให้โอกาสกับคนมีบุญ คนยังมีโชค ยังไม่ถึงคราวตายผู้มีปัญญา และคนมีธรรมะ ได้รอดชีวิต ซึ่งแต่ละสถานที่ที่ท้าวเวสสุวรรณจะให้ปริศนาธรรมที่แตกต่างกันกับยักษ์คฤหะแต่ละตน ซึ่งยักษ์คฤหะตนนี้ได้ปริศนาธรรมชื่อว่าพรหมวิหารปัญหา ซึ่งถามว่า ในพรหมวิหารทั้ง 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ข้อไหนสำคัญที่สุด ผู้เป็นพ่อจึงพิจารณาว่า ลูกสาวของตนตาบอด นำอาหารดี เสื้อผ้าสวยๆ ให้ใส่ก็ไม่ช่วยให้มีความสุข คนที่ป่วยเป็นโรคที่ทุกข์ทรมานต่อให้หาอาหาร การ

แสดงดีอย่างไร ก็ไม่ช่วยให้มีความสุขได้ จึงพิจารณาว่าคำตอบน่าจะไม่ใช่เมตตา, จึงพิจารณาต่อไปว่า ลูกสาวของเขาตาบอด จึงไม่มีใครมาอิจฉาริษยาลูกสาวเขาแน่ๆ คำตอบจึงไม่น่าใช่มุทิตา, ลูกสาวเขาตาบอด ไม่เคยไปสร้างความเดือดร้อนให้ใคร จึงไม่ต้องการให้ใครวางแผนหรือให้อภัยจากการไปสร้างความเดือดร้อนให้กับคนอื่น คำตอบจึงไม่น่าใช่อุเบกขา, แต่ลูกสาวของเขาต้องการพันทุกข์ ต้องการหายตาบอด ลูกสาวของเขาต้องการความกรุณา คำตอบจึงต้องเป็นกรุณาแน่ๆ จึงตอบคำถามยักษ์คุยกะไปว่ากรุณา ยักษ์จึงเฉลยว่าลูกต้องแล้ว จึงฆ่าคนเป็นพ่อไม่ได้ ตามคำสั่งท้าวเวสสุวรรณ จึงปล่อยตัวคนเป็นพ่อแล้วถามว่ามาทำอะไรที่นี่ จึงได้คำตอบว่ามาหาสมุนไพร่ลักษณะเช่นนี้ไปรักษาดวงตาลูกสาว ยักษ์รู้จักจึงชี้บอกต้นสมุนไพร่ ให้คนเป็นพ่อ คนเป็นพ่อจึงได้ต้นสมุนไพร่และกลับบ้านไปเพื่อนำสมุนไพร่ให้หมอนำไปรักษาดวงตาลูกสาวจนหายเป็นปกติ

ดังนั้น ในพุทธคุณทั้ง 3 คือ ปัญญาธิคุณ กรุณาธิคุณ บริสุทธิคุณ หนึ่งในนั้นคือกรุณา ไม่ใช่เมตตา มุทิตา หรืออุเบกขา เพราะกรุณา เป็นธรรมที่สำคัญที่สุดใน พรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 เพื่อการบริหารงานขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เพื่อให้ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเหล่านั้น ออกมาโดยไม่ต้องฝึกฝนนักบริหารต้องมีพรหมวิหารซึ่งจะทำให้ผู้ดำรงธรรมนี้ยอมช่วยเหลือมนุษย์ และสัตว์ทั้งหลาย ด้วยความเมตตา กรุณา และยอมรักษารักรักรวมไว้ด้วยอุเบกขา ดังนั้น เมื่อมีความ กรุณาที่จะ ช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมี อุเบกขาด้วย เพื่อจะมีให้เสียธรรมที่มาของคำว่าพรหมวิหารนี้ มาจากคำว่า “พรหม” ซึ่งแปลว่า ชื่อพระเจ้าผู้สร้างโลกตามศาสนาพราหมณ์เทพในพรหมโลก และ มาจากคำว่า “วิหาร” ซึ่งแปลว่า วัด ที่อยู่ของสงฆ์ที่ประดิษฐานของพระพุทธรูป รวมความแล้ว “พรหมวิหาร” จึงแปลว่า ธรรมของพรหม หรือธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ มี 4 ประการ ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

ประวัติ พันผาสุก ได้กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมชั้นพรหมและ ถือว่าเป็นธรรม สำหรับนักปกครอง โดยเฉพาะคนในระดับหัวหน้าหรือระดับบริหาร ด้วยบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกองค์กรย่อมเป็นที่เข้าใจโดยทั่วไปว่า ผู้บริหารควรจะต้องเป็นบุคคลที่ควร เคารพและนับถือ สามารถเป็นที่พึ่งของผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งยังควรเป็นที่นับ ถือของบุคคลทั่วไป การที่ผู้บริหารจะมีคุณลักษณะเป็นที่เลื่อมใสดังกล่าวเป็นผลจากการสร้างสมคุณ ความดีให้เป็นที่ประจักษ์ซึ่งบางครั้งเรามักจะเรียกว่า “บารมี” การสร้างบารมีอย่างหนึ่งก็คือการที่ ผู้บริหารดำรงตนอยู่ในพรหมวิหาร 4 ดังนี้

1. เมตตา คือ ความรัก ความหวังดีหรือความคิดปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นเป็นสุข ผู้บริหาร หรือหัวหน้า ที่ดีจะต้องให้ความรักและความหวังดีแก่ลูกน้อง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ทุกคนได้รับ ความ เป็นธรรมและมี

ความเสมอภาคกัน มีคำเปรียบเปรยที่กล่าวว่า “มีทุกข์ร่วมทุกข์มีสุขร่วมสุข” จะทำให้ทุกคนรักและสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงความเมตตาต่อทุกคน อย่าง เสมอต้นเสมอปลาย

2. กรุณา คือ ความสงสาร ความคิดปรารถนาจะให้ผู้อื่นพ้นทุกข์หัวหน้าที่ดีจะต้องมีดี ความสงสาร และเห็นใจลูกน้องเมื่อมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาส่วนตัว หรือปัญหาทั่วไปอื่นๆควรให้ ความสนใจ เพียงแต่จะต้องมีวิจาร์ญาณว่าเรื่องใดควรจะไปเกี่ยวข้องกับมากน้อยเพียงใด มิใช่ว่าหาก มีเรื่องเกี่ยวกับงานแล้วจะไม่ขอเข้าไปยุ่งเกี่ยว เช่นนั้นถือได้ว่าผู้บริหารขาดความเมตตา กรุณา รวมกัน ผลสุดท้ายองค์กรก็จะมีผลกระทบด้วย ดังนั้นความปรารถนาสูงสุดของผู้บริหารก็คือ ให้ทุกคน ในองค์กรทำงานด้วยความสุข มีชีวิตอย่างเป็นสุข และการทำงานก้าวหน้า องค์กรเจริญเติบโต สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเกิดขึ้นหากผู้บริหารมีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

3. มุทิตา คือ ความเบิกบานพลอยยินดีด้วยเมื่อผู้อื่นได้ไม่เคยคิดอิจฉาริษยาผู้อื่น โดยเฉพาะลูกน้องของตนเอง เมื่อเขาได้ดีกว่าก็ควรร่วมแสดงความยินดีด้วยอย่างเปิดเผย และ เหมือนกันทุก ๆ คน และที่สำคัญจะต้องมีความเสมอต้นเสมอปลาย เช่น กรณีครูผู้ใต้บังคับบัญชามี ความรู้ ความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการจนสามารถผ่านการประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะที่สูงขึ้นจากครูชำนาญการพิเศษ เป็นครูเชี่ยวชาญ ในขณะที่ผู้บริหารเองอำนวยการชำนาญการ เรื่องเช่นนี้เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมชมของทุกคนในองค์กรนั้น ไม่เว้นแม้แต่ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องแสดง ความจริงจังและจริงใจในการแสดงความยินดีจะต้องไม่คิดว่าผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิทยฐานะที่สูงกว่าตน ตนคงต้องประครองลำบาก พุดกันไม่รู้เรื่อง แสดงอาการอึดอัด เหล่านี้เป็นต้น ทางที่สมควร จะต้องแสดงความยินดีประกาศเกียรติคุณและ กล่าวชื่นชมในทุกที่ที่เหมาะสม โดยมีความภาคภูมิใจ ร่วมด้วยเข้ามาแทนความอิจฉาริษยา มั่นใจตนเอง ว่าตนเองมีส่วนสนับสนุนในความสำเร็จที่เกิดขึ้น ด้วย เช่นนี้จึงเรียกได้ว่าบริหารที่มีมุทิตาสูง

4. อุเบกขา คือ ความมีใจเป็นกลาง วางเฉยไม่ใ้ใจหรือเสียใจเมื่อผู้อื่นเผชิญวิบัติ ผู้บริหารจะต้องไม่ซ้ำเติมผู้อื่นโดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาเกิดความผิดพลาดจนเกิดความเสียหาย ต่อตนเอง ต่องาน หรือต่อผู้อื่น ต้องรู้จักส่งเสริมให้กำลังใจ ไม่คิดทำลายด้วย การแสดงออก หรือการปฏิบัติตรง ๆ ไม่ว่าจะเป็นใคร สังคมไทยได้ชื่อว่าเป็นสังคมชาวพุทธ ที่มีความยึดมั่นในคำสอน ที่มุ่งให้กระทำความดี แต่เมื่อเราได้ทำความดีตามที่เข้าใจอย่างเต็มที่ แล้วเกิดความผิดพลาดและ เสียหาย คนไทยเราก็มินิภัยให้อภัย โดยเฉพาะคนที่สำนึกได้ ผู้บริหารก็เช่นกัน การไม่ทำลายผู้คนที่มิ การผิดพลาดแต่ในขณะเดียวกันก็ให้กำลังใจทำดีต่อไป จึงถือว่าเป็นผู้มีอุเบกขา พรหมวิหาร 4 ดังกล่าวจะเห็นว่าเป็นข้อห้ามที่ชัดเจนต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารที่อยู่ ใน วงการราชการ ว่าผู้บริหารที่ดีจะต้อง “ บำอำนาง ฉ้อราษฎ์บัง หลอกลวงผู้ใต้บังคับบัญชา เอาหน้า แต่ตนเอง

พระธรรมกิตติวงศ์(ทองดี สุรเตโช) 47 39 ให้ความหมายพรหมวิหาร4 ไว้ว่าบุคคลผู้มี คุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์เท่านั้นอันพรหมวิหารธรรมนั้นมี 4 ประการ คือ

1. เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสี หน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส และดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆขึ้นไป
2. กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความ ลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุนด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนอง สุขก็สุขด้วยนั้งเอง
3. มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วย การทนดูเห็นคนที่เขาได้ดีกว่าตัวไม่ได้ดูได้จากการไปแสดงไมตรีต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชมต่อความสำเร็จ ของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ
4. อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่น ผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาดเป็นต้น

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อการบริหารงานขององค์กร



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

ที่มา : ผู้เขียน, 2569

การนำหลัก พรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการบริหารองค์กร ไม่ใช่แค่เรื่องของการเป็น "คนดี" เท่านั้น แต่คือกลยุทธ์ในการสร้าง Psychological Safety (ความปลอดภัยทางจิตวิทยา) และ High-Performance Culture ที่ยั่งยืน แนวทางการประยุกต์ใช้ในบริบทของการบริหารงานสมัยใหม่ ดังนี้

1. เมตตา (Loving-kindness): การสร้างไมตรีและวิสัยทัศน์บวกในฐานะผู้บริหาร เมตตาคือการปรารถนาให้พนักงานมีความสุขและเติบโตการประยุกต์ใช้: สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน (Well-being) เข้าใจความแตกต่างของบุคคล และดูแลสวัสดิการอย่างเป็นธรรมผลลัพธ์: พนักงานเกิดความรักภักดี (Loyalty) และรู้สึกว่ามีคุณค่า ไม่ใช่แค่ "ฟันเฟือง" ในเครื่องจักร

2. กรุณา (Compassion): การช่วยเหลือและแก้ปัญหาเมื่อพนักงานเผชิญกับอุปสรรคหรือความผิดพลาด ผู้บริหารต้องลงไปช่วย "ประคอง" ไม่ใช่ "ซ้ำเติม" การประยุกต์ใช้: มีระบบ Support เมื่อพนักงานทำพลาด (Blame-free culture) ให้คำแนะนำ (Mentoring) และพร้อมรับฟังปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวที่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานผลลัพธ์: ลดอัตราการลาออก (Turnover Rate) และสร้างความเชื่อมั่นใจตัวผู้นำ

3. มุทิตา (Sympathetic Joy): การส่งเสริมและชื่นชมคือการยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ โดยปราศจากความริษยาการประยุกต์ใช้: มีระบบการให้รางวัล (Recognition) ที่โปร่งใส ชื่นชมพนักงานเมื่อทำผลงานได้ดี และสนับสนุนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ (Up-skilling) ผลลัพธ์: สร้างแรงจูงใจ (Motivation) และลดการเมืองภายในองค์กร

4. อุเบกขา (Equanimity): การวางเฉยอย่างมีสติและยุติธรรมเป็นข้อที่ยากที่สุดแต่สำคัญที่สุดสำหรับ "นักบริหาร" คือการรักษาความเที่ยงธรรมการประยุกต์ใช้: ตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและเหตุผล (Data-driven) ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์หรือความลำเอียง (Bias) รวมถึงการรักษาความสงบเยือกเย็นเมื่อเกิดวิกฤตผลลัพธ์: สร้างความเชื่อมั่นในระบบการทำงาน (Trust) และความศักดิ์สิทธิ์ของการบังคับใช้กฎระเบียบ

สรุป

การนำหลัก พรหมวิหาร 4 มาปรับใช้ในการบริหารองค์กร

1. เมตตา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ความสุขเกิดขึ้นได้ทั้งทางกายและทางใจ ได้แก่ ความสุขจากการมีทรัพย์ ความสุขจากการใช้จ่ายทรัพย์ ความสุขจากการไม่เป็นหนี้ และความสุขจากการทำงานที่ปราศจากโทษหรือปราศจากอันตราย

2. กรุณา คือ ความปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ความทุกข์ คือ สิ่งที่เข้ามาเบียดเบียนให้เกิดความไม่สบายกายและความไม่สบายใจ และเกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการด้วยกัน พระพุทธองค์ทรงสรุปไว้ว่า ความทุกข์มี 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

- ทุกข์ประจำหรือทุกข์โดยสภาวะที่สิ่งที่มีชีวิตจะต้องประสบ ซึ่งเกิดจากเปลี่ยนแปลงตามธรรมชาติ คือ การเกิด แก่ เจ็บ ตาย สิ่งมีชีวิตทั้งหลายที่เกิดมาในโลกจะต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เรียกว่า กายิกทุกข์

- ทุกข์จรหรือทุกข์ทางใจ เป็นความทุกข์ที่เกิดจากสาเหตุภายนอก เมื่อปรารถนาแล้วไม่สมหวังก็

เป็นทุกข์ การประสบกับสิ่งที่ไม่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์ การพลัดพรากจากสิ่งที่เป็นที่รักก็เป็นทุกข์เรียกว่า เจตสิกทุกข์

3. มุทิตา คือ ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี คำว่า "ดี" หมายถึง การมีความสุขหรือมีความเจริญก้าวหน้า ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีจึงหมายถึงความปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุขความเจริญก้าวหน้ายิ่งๆ ขึ้น โดยที่ไม่มีจิตใจอิจฉาริษยา

4. อุเบกขา คือ การรู้จักวางเฉย หมายถึง การวางใจเป็นกลางเพราะพิจารณาเห็นว่า ใครทำดีย่อมได้ดีตามกฎแห่งกรรม ใครทำสิ่งใดไว้สิ่งนั้นย่อมตอบสนองคืนบุคคลผู้กระทำ เมื่อเห็นใครได้รับผลกระทบ ในทางที่เป็นโทษก็ไม่ควรดีใจหรือคิดซ้ำเติมในเรื่องที่เกิดขึ้น ควรมีความปรารถนาดี คือ พยายามช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ในลักษณะที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

“ผู้บริหาร” ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กรจึงต้องมีพรหมวิหาร 4 เป็นธรรมะประจำใจในการบริหารงานในองค์กร ดังตัวอย่างเช่น

เมื่อ “ผู้บริหาร” มีจิตใจที่เมตตาและกรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร คือ มีความปรารถนาให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขและพ้นจากความทุกข์ คือ ปรารถนาให้บุคลากรภายในองค์กรได้ทำงานในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต จะให้ความสำคัญกับการนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยไม่เห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระของการประกอบกิจการ

การที่ “ผู้บริหาร” มีมุทิตาจิตก็ย่อมยินดีกับชีวิตความเป็นอยู่ในสถานประกอบการที่ดีขึ้นของบุคลากรในองค์กร โดยไม่มีความรู้สึกที่ไม่ยินดีกับสิ่งดี ๆ ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับ หรือไม่มีความรู้สึกที่ไม่ต้องการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หรือไม่มีอคติจิตใจเมื่อพบบุคลากรในองค์กรมีเวลาว่างจากการทำงานคือการไม่ทำงาน

การมีอุเบกขาของ “ผู้บริหาร” คือ หากพบว่าบุคลากรในองค์กรไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยก็จะพิจารณาได้ว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับอันตรายจากการฝ่าฝืนมาตรการความปลอดภัย แต่ก็ปล่อยให้ได้รับอันตรายจากการกระทำนั้น ยังมีความปรารถนาดี คือ พยายามที่จะหาทุกวิถีทางให้บุคลากรในองค์กรพ้นจากโอกาสของการได้รับอันตรายนั้น และหาวิธีให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยให้ได้ในที่สุด ไม่ใช่ไม่ใส่ใจโดยเห็นว่ามีมาตรการความปลอดภัยแล้วแต่ไม่ปฏิบัติตามเองจึงเป็นสิ่งที่ช่วยไม่ได้

ดังนั้นกล่าวโดยรวมถือว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารคนและงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีความสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ นอกจากความสามารถ ความเชี่ยวชาญในกิจการงานต่างๆแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความเสมอภาค ความยุติธรรม และเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมด้วยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ผู้บริหารต้องมีหลักในการบริหารตนเองเสียก่อน ซึ่งสิ่งที่สำคัญ

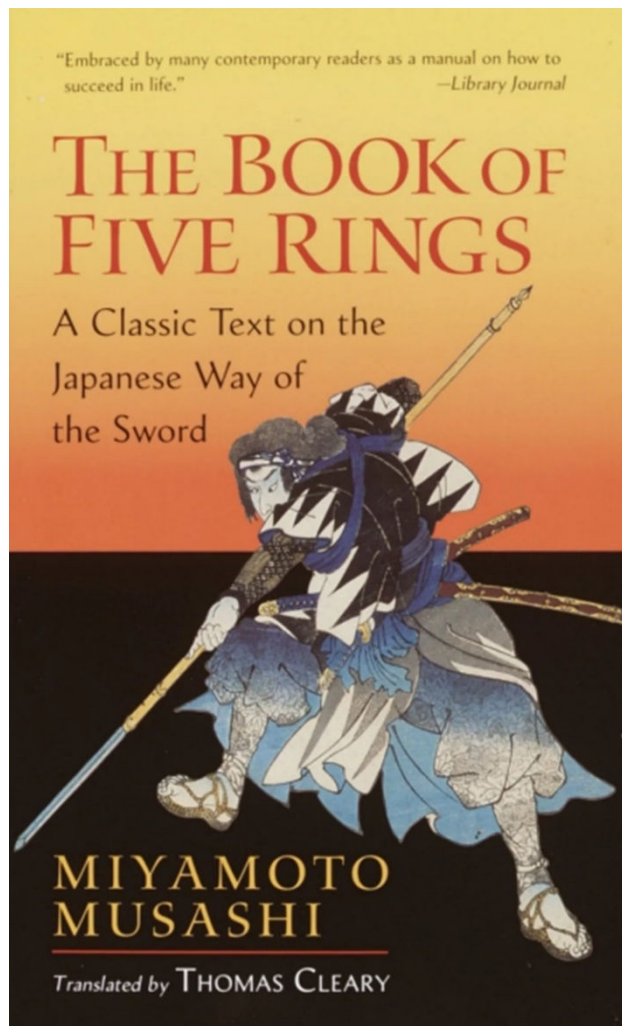
ประการหนึ่งคือหลักคุณธรรมของผู้นำ ได้แก่ ปาปนิกรธรรม 3 และการบริหารคนที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมงานในองค์กร ผู้บริหารต้องมีหลักการยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้อื่นนั้น คือ พรหมวิหาร 4 ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ผสมผสานเข้าด้วยกันกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้ทันกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2538). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2543). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม. 2539). หน้า 2-3.
- พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย. (2539). *แนวคิดและวิธีการขัดเกลากายทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาบุญชัย วชิรเมธี. (2551). *คนสำราญ งานสำเร็จ*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2559) *การจัดการสมัยใหม่ : Modern mangement*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- มุกมณี มีโชคชูสกุล. (2554). *หลักการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : ทริปเปิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2546). *เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง*. (ม.ท.ป.)
- ไสว มาลาทอง. *คู่มือการดำเนินงานเสริมสร้างศีลธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน*. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. 2552). หน้า 33.
- อรศิริ เกตุศรีพงษ์. (2550). “สังคมวัตถุ 4 : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้”. *วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต*. 12(3) (พฤษภาคม-มิถุนายน) : 43 - 46.

บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

THE BOOK OF FIVE RINGS



ยงยุทธ ชำคอง

Yongyut Khamkhong

Email: yongyut.k@pnru.ac.th

Received : May 31, 2026;

Revised : July 7, 2026;

Accepted : August 14, 2026

The Book of Five Rings (คัมภีร์ห้าห่วง) เป็นผลงานการประพันธ์ของซามูไรที่มีชื่อเสียงมากที่สุดของญี่ปุ่น มียาโมโตะ มุซาชิ มีชีวิตอยู่ระหว่างปี ค.ศ. 1584-1645 เขาเขียนหนังสือเล่มนี้ขึ้นก่อนที่จะเสียชีวิตในปี 1645 ในถ้ำเรกันโดซึ่งมุซาชิอาศัยอยู่ที่นี่ 2 ปี The Book of Five Rings มีความยาว 92 หน้า แปลเป็นภาษาอังกฤษโดย Thomas Cleary ในปี 1993 สำนักพิมพ์ Shambhala หมายเลข ISBN

9781590302484 มุซาชิเป็นชาโมโรพเนจรและเป็นนักดาบที่ไม่เคยแพ้ใครในการดาบ 62 ครั้ง เขาได้รับการยกย่องจากคนญี่ปุ่นว่าเป็นเคนไซ หรือ เทพแห่งดาบ โดยเขาคิดค้นการต่อสู้ด้วยดาบคู่และก่อตั้งสำนักดาบนิเทนอิชิริว มุซาชิเคยเข้าร่วมรบในศึกใหญ่หลายครั้งให้แก่ตระกูลโทกูงาวะ เขาสร้างชื่อเสียงในหมู่ชาโมโรจากการดาบคู่ต่อสู้ที่มีชื่อเสียงระดับประเทศหลายคนและลูกศิษย์ของเขาบางคนได้กลายเป็นชาโมโรที่มีชื่อเสียงให้แก่ตระกูลขุนนางขนาดใหญ่ มุซาชิเขียนหนังสือ 5 เล่ม คัมภีร์ห้าห่วง ได้รับการยกย่องว่าเป็นตำราพิชัยสงครามที่ดีที่สุดของญี่ปุ่นและมีการตีความหนังสือเพื่อไปปรับใช้ในชีวิตส่วนตัว การเมือง การบริหารและการทำธุรกิจ ชีวิตของมุซาชิถูกเขียนเป็นนิยายและหนังสือการ์ตูนมากกว่า 1,000 เรื่องและแปลเป็นภาษาต่างๆ ทั่วโลก มีภาพยนตร์ที่สร้างขึ้นจากชีวิตของเขามากกว่า 50 เรื่อง เรื่องที่โด่งดังที่สุดคือภาพยนตร์ไตรภาคเรื่อง Samurai I: Musashi Miyamoto (1954); Samurai II: Duel at Ichijoji Temple (1955); Samurai III: Duel at Ganryu Island (1956) ปัจจุบันสำนักดาบของมุซาชิยังคงเปิดสอนอยู่ในจังหวัดโออิตะและมีการสอนเพลงดาบสองมือสืบทอดต่อ ๆ กันมาโดยลูกศิษย์ของเขาแล้ว 12 รุ่นอายุคนในช่วง 400 ปีที่ผ่านมา

หนังสือมี 6 ตอนสรุปโดยย่อได้ดังนี้

บทนำ มุซาชิแนะนำตนเอง

มุซาชิ แนะนำชื่อตัวเองว่า Shinmen Musashi no Kami Fujiwara no Genshin (มีความหมายว่า เขานามสกุล Shinmen มีตำแหน่งเป็นเจ้าเมือง Musashi มีชื่อว่า Genshin แห่งตระกูล Fujiwara) คนรู้จักเขาในนาม มียาโมโตะ มุซาชิ เป็นผู้ก่อตั้งสำนักดาบสองสวรรค์ (School of Two Skies) หรือการใช้ดาบสองมือ เขาเกิดที่จังหวัดฮาริมะ และมีอายุ 60 ปี เมื่ออายุ 13 ขวบ เขาดาบครั้งแรกในชีวิตกับนักดาบชื่อ Arima Kihei เมื่ออายุ 16 ปี เขาดาบกับนักดาบที่มีชื่อเสียงชื่อ Akiyama จากจังหวัดทาจิมา เมื่ออายุ 21 ปี เขาเดินทางไปเมืองหลวงและทำดาบกับนักดาบที่มีชื่อเสียงระดับประเทศมากมาย จากนั้นเขาเดินทางไปจังหวัดต่างๆ ของญี่ปุ่นเพื่อดาบ รวมทั้งหมดในชีวิตมากกว่า 60 ครั้ง เขาไม่เคยแพ้ใคร เขายังคงฝึกดาบทั้งวันทั้งคืนจนถึงอายุ 50 ปี โดยที่ไม่มีอาจารย์ให้คำแนะนำ เขาเริ่มเขียนคัมภีร์นี้เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม ค.ศ. 1643

ห่วงแห่งดิน (Earth Scroll)

ห่วงแห่งดินเป็นส่วนแรกของคัมภีร์ ซึ่งเน้นการอธิบายหลักพื้นฐานของวิถีแห่งกลุยุทธ์ เปรียบเสมือนดินที่เป็นรากฐานของสิ่งปลูกสร้างทั้งหมด เนื้อหาในส่วนนี้กล่าวถึงโครงสร้างพื้นฐานของการเรียนรู้และการฝึกฝน โดยมุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาเข้าใจภาพรวมของวิถีแห่งกลุยุทธ์ก่อนที่จะลงลึกในรายละเอียด มุซาชิยังกล่าวว่า ประสิทธิภาพที่แท้จริงของการฝึกดาบคือ ต้องสามารถนำฝีมือดาบมาใช้ในเวลาใดก็ได้ และนัก

ดาบต้องสามารถปรับฝีมือดาบไปใช้ได้กับทุกสิ่งในชีวิต ในปัจจุบัน (ยุคของมุซาซึ) นักดาบมองการฝึกดาบเหมือนการค้าขาย จึงทำให้เมื่อประดาบจริงกับคู่ต่อสู้ พวกเขาจะบาดเจ็บสาหัส

เขาสอนให้ลูกศิษย์ใช้ดาบสองมือ เป็นดาบสั้นและดาบยาว ดาบทั้งสองมีประโยชน์แตกต่างกัน เขามองว่า นักดาบที่ถือดาบยาวด้วยสองมือไม่เหมาะสมกับความเป็นจริง เพราะดาบยาวไม่เหมาะที่จะสู้ในที่แคบที่น้ำท่วมขังหรือดินโคลน ในสถานการณ์ที่ต้องวิ่งเร็ว การสู้บนหลังม้า ที่มีหินเยาะ ทางลาดชัน และที่มีคนอยู่จำนวนมาก และบางครั้งเราต้องถอยถอยและอาวุธอื่นๆ มุซาซึจึงสอนลูกศิษย์ให้ถือดาบยาวด้วยมือข้างเดียวให้คล่องแคล่ว ในการสู้ประชิดตัวในสถานที่คับแคบ ดาบสั้นจะได้เปรียบ การต่อสู้กับคนหมู่มาก การใช้ดาบสองมือจะทำให้มีโอกาสรอดได้มากกว่า มุซาซึให้ความสำคัญกับชัยชนะ โดยกล่าวว่า “สำนักดาบของข้าพเจ้า คือการได้ชัยชนะโดยวิธีใดก็ได้”

ในห้วงแห่งดิน มุซาซึกล่าวถึงความสำคัญของการเข้าใจภาพรวมของสถานการณ์ เขาอธิบายว่าการมองเห็นเฉพาะรายละเอียดเล็กน้อยโดยไม่เข้าใจภาพรวมทั้งหมดอาจนำไปสู่ความผิดพลาด การเรียนรู้ที่แท้จริงต้องเริ่มจากการเข้าใจหลักการพื้นฐานอย่างชัดเจน เช่น การจัดระเบียบความคิด การวางแผน และการเตรียมตัวก่อนลงมือทำ

เนื้อหาในส่วนนี้ยังกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้และการเข้าใจ การรู้หมายถึงการจดจำข้อมูลหรือเทคนิคต่าง ๆ ขณะที่การเข้าใจหมายถึงความสามารถในการนำความรู้นั้นไปใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ

นอกจากนี้ ห้วงแห่งดินยังกล่าวถึงความสำคัญของการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง มุซาซึเน้นว่าการฝึกที่มีระบบและมีวินัยจะช่วยให้เกิดความชำนาญ การเรียนรู้ต้องเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง และต้องมีการทบทวนข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงตนเอง การสร้างพื้นฐานที่มั่นคงจึงเป็นสิ่งจำเป็นก่อนที่จะพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น

ในหน้าสุดท้ายของห้วงแห่งดิน มุซาซึบอกกฎแห่งการฝึกดาบไว้ 9 ข้อ ได้แก่ 1) อย่ามีความคดโกง 2) การฝึกฝนดาบคือชีวิต 3) ทำความคุ้นเคยกับอาวุธทุกชนิด 4) เรียนรู้ศาสตร์หลายแขนง 5) แยกแยะผลดีและผลเสียในทุกเรื่อง 6) มองทุกอย่างให้ลึกซึ้ง 7) เห็นในสิ่งที่ตามองไม่เห็น (เช่น เจตนา และอันตราย) 8) ระมัดระวังแม้ในเรื่องเล็กน้อย 9) อย่าทำเรื่องไร้สาระ

ห้วงแห่งน้ำ (Water Scroll)

ห้วงแห่งน้ำเป็นส่วนที่กล่าวถึงลักษณะของการปฏิบัติและการปรับตัว โดยใช้水是สัญลักษณ์ของความยืดหยุ่นและความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เนื้อหาในส่วนนี้มุ่งเน้นไปที่วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม และการรักษาสมดุลระหว่างร่างกายและจิตใจ

ในห้วงแห่งน้ำ มุขาชิกกล่าวถึงท่าทางและวิธีการเคลื่อนไหวที่เหมาะสม เขาเน้นว่าการเคลื่อนไหวควรเป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่เกร็งหรือแข็งทื่อ การรักษาความสมดุลของร่างกายเป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยให้สามารถเคลื่อนไหวได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ

เนื้อหาในส่วนนี้ยังกล่าวถึงการควบคุมจิตใจ ผู้ที่มีจิตใจสงบจะสามารถรับรู้สถานการณ์ได้อย่างชัดเจน การฝึกจิตใจให้มีความมั่นคงเป็นสิ่งที่ต้องทำควบคู่กับการฝึกทางร่างกาย การมีจิตใจที่ยืดหยุ่นช่วยให้สามารถปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด มุขาชิกกล่าวว่า นักดาบต้องฝึกจิตใจให้สงบนิ่ง ไม่ว่าจะเป็สถานการณ์ที่ปกติหรือในขณะต่อสู้ จิตต้องสงบเหมือนกัน ต้องให้ความสำคัญกับจิตมากกว่าร่างกาย ร่างกายเคลื่อนไหวรวดเร็ว แต่จิตต้องสงบ อย่าให้ใครมองเข้ามาที่จิตของเราได้ นักดาบจึงต้องหมั่นฝึกจิตใจให้เข้มแข็งตลอดเวลา นักดาบต้องไม่ถูกหลอกโดยคนชั่วได้ ต้องเรียนรู้ศาสตร์หลายด้าน เพื่อที่จะมีความรู้และปัญญาเพียงพอที่จะต่อสู้กับโลกนี้ได้ มุขาชิกให้ความสำคัญกับความองอาจของร่างกาย เขาสอนว่า ดวงตาของนักดาบต้องนิ่ง ไม่ทำหน้าผากย่น ขมวดคิ้วได้ พยายามอย่ากระพริบตา หรือตาเล็กน้อย คางเขินเล็กน้อย ลำตัวตั้งตรงท่าที่พระนงอาจหาญ ไม่ว่าจะในยามออกรบหรือในยามใช้ชีวิตปกติ การจับดาบต้องพร้อมที่จะสังหารศัตรูโดยทันที ไม่ให้จับแน่นเกินไป หรือหลวมเกินไป พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนทิศทางดาบได้ตลอดเวลา ความแข็งแกร่งคือสัญญาณของความตาย ความยืดหยุ่นคือสัญญาณของชีวิต การจับดาบไม่ว่าอยู่ในท่าป้องกันหรือโจมตี ต้องรำลึกเสมอว่า พร้อมทั้งจะสังหารคู่ต่อสู้ได้ทันที ทุกการเคลื่อนไหวและทุกจังหวะโอกาส ล้วนมีเป้าหมายเดียว คือสังหารศัตรู การเรียนรู้วิชาดาบที่แท้จริงตามปรัชญาของมุขาชิกคือ เรียนรู้การใช้ดาบพื้นฐาน 1,000 วัน และพัฒนาเพลงดาบให้ดีขึ้นอีก 10,000 วัน

นอกจากนี้ ห้วงแห่งน้ำยังกล่าวถึงการมองเห็นและการรับรู้สภาพแวดล้อมรอบตัว ผู้ที่ฝึกฝนอย่างต่อเนื่องจะสามารถพัฒนาความสามารถในการสังเกตและรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำกว่าคนธรรมดา การรับรู้ที่ดีช่วยให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมและทันท่วงที

ห้วงแห่งไฟ (Fire Scroll)

ห้วงแห่งไฟเป็นส่วนที่กล่าวถึงสถานการณ์ของการต่อสู้จริง ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ต้องใช้ความรวดเร็ว ความกล้าหาญ และการตัดสินใจอย่างเฉียบขาด ไฟถูกใช้เป็นสัญลักษณ์ของพลังและความรุนแรงของการต่อสู้ เนื้อหาในส่วนนี้มุ่งเน้นไปที่การจัดการกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักดาบที่ฝึกฝนมาอย่างชำนาญจะสามารถเอาชนะศัตรูได้ 10 คน ดังนั้นกองทัพบาบูไร 1,000 คน จะสามารถเอาชนะคนได้ 10,000 คน การฝึกดาบเพื่อให้ถึงจุดสูงสุดของการใช้ดาบคือการฝึกตลอดทั้งวันทั้งคืนเป็นเวลายาวนาน นี่คือนิยามของธรรมชาติ ไม่มีหนทางอื่นอีก

ในห้วงแห่งไฟ มุขาชิกกล่าวถึงความสำคัญของจังหวะ จังหวะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดผลลัพธ์ของการต่อสู้ ผู้ที่สามารถควบคุมจังหวะได้จะมีความได้เปรียบเหนือคู่ต่อสู้ การเข้าใจจังหวะต้องอาศัยการสังเกตและการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง

เนื้อหาในส่วนนี้ยังกล่าวถึงการสร้างความได้เปรียบในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การเลือกตำแหน่งที่เหมาะสม และการใช้สภาพแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ การจัดการกับสถานการณ์อย่างมีระบบช่วยให้สามารถควบคุมทิศทางของการต่อสู้ได้ เช่น การยืนในตำแหน่งที่ดวงอาทิตย์อยู่ด้านหลัง หากทำไม่ได้ ต้องพยายามให้ดวงอาทิตย์อยู่ด้านขวา หากต้องต่อสู้ในตัวอาคาร ให้แสงไฟอยู่ด้านหลัง หรืออยู่ขวามือเช่นกัน ด้านหลังของนักดาบต้องไม่มีสิ่งกีดขวางใดๆ การต่อสู้ในยามค่ำคืนก็เช่นกัน ให้แสงจากกองไฟอยู่ด้านหลังเราไว้ นักดาบต้องยืนอยู่บนที่สูงกว่าศัตรู แม้เป็นเพียงสถานที่สูงกว่าเล็กน้อยก็ควรทำ การรุกไล่ศัตรูควรไล่ให้เขาอยู่ด้านซ้ายของเรา และรุกไล่ให้เขาไปชนกับสิ่งกีดขวางด้านหลังให้ได้ อย่าเปิดโอกาสแม้แต่วินาทีเดียวให้ศัตรูได้มองไปด้านหลังตนเอง ต้องรุกไล่โจมตีอยู่ตลอดเวลาเพื่อชิงความได้เปรียบ การต่อสู้ในอาคารก็เช่นกัน ต้องรุกไล่ให้ศัตรูเข้าไปชนกับประตู หน้าต่าง ชี้อ คาน โต๊ะ เก้าอี้ เพื่อให้เขาพลั้งพลั่ว การได้เปรียบแม้เพียงเรื่องเล็กน้อยนี้หมายถึงความเป็นและความตายของชาмуไร

นักดาบต้องเป็นผู้ไล่ต้อนศัตรู อย่าให้ศัตรูไล่ต้อนเรา แม้จะต้องต่อสู้กับคนหลายคน ก็ต้องไล่ศัตรูให้ได้ดังที่เราปรารถนา อย่าให้ศัตรูล้อมเราไว้ เพื่อที่เราจะไล่สังหารพวกเขาได้ที่ละคน ในการต่อสู้แบบตัวต่อตัว นักดาบต้องรู้จักบุคลิกของศัตรู รู้จุดอ่อนและจุดแข็งของเขา และโจมตีอย่างที่เขาคาดไม่ถึง จิตใจที่ฝึกฝนมาอย่างดี จะทำให้ชาмуไรอ่านจิตของศัตรูออกและสามารถเอาชนะศัตรูได้หลายวิธี

นอกจากนี้ หวังแห่งไฟยังกล่าวถึงเทคนิคหลอกศัตรูหลายประการ เช่น แกล้งทำเป็นอ่อนแอ เมื่อศัตรูตายใจ ให้โจมตีอย่างดุเดือดแบบคาดไม่ถึง เป็นต้น หากศัตรูกำลังอ่อนแอ ให้รีบรุกไล่และสังหารเขาให้ได้โดยเร็ว สิ่งสำคัญของการเอาชนะคือตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ การลังเลในสถานการณ์ต่อสู้จะทำให้เสียโอกาสหรือเสียชีวิต ดังนั้น การฝึกฝนเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

หวังแห่งลม (Wind Scroll)

หวังแห่งลมเป็นส่วนที่กล่าวถึงแนวทางและวิธีการของสำนักอื่น ๆ โดยมุ่งเน้นการศึกษาและทำความเข้าใจความแตกต่างระหว่างแนวทางอาวุธและเทคนิคการต่อสู้ต่าง ๆ เช่น การใช้ดาบยาวอาจมีข้อได้เปรียบเมื่อสู้ห่างจากศัตรู แต่เมื่อสู้ระยะประชิดกลับเป็นฝ่ายเสียเปรียบแก่ศัตรูที่ใช้ดาบสั้น เป็นต้น

ลมถูกใช้เป็นสัญลักษณ์ของการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลง หวังแห่งลมแสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของวิธีการต่อสู้โดยไม่ยึดติดอยู่กับวิธีใดวิธีหนึ่ง การชนะศัตรู ไม่อาจใช้เพียงพลังกำลังที่ดุเดือดเพียงอย่างเดียว นักดาบที่มีฝีมือต้องกำหนดใจเพียงสิ่งเดียวคือสังหารศัตรูให้ได้ ไม่ว่าจะเกิดจากการฟันอย่างดุเดือด หรือการเฉียดด้วยความเร็ว แม้การฟันอย่างเต็มกำลังก็มีจุดอ่อน คือ ทำให้ดาบของเราช้าลงไป และการช้านี้จะทำให้เราพ่ายแพ้ต่อความเร็วของดาบศัตรู เป็นต้น การหลอกศัตรูให้ลังเลใจทำได้หลายวิธี เช่น การเหลือบมองไปจุดใดจุดหนึ่ง อาจทำให้ศัตรูชะงักการโจมตี และเราจะฉวยโอกาสนี้สังหารเขาได้

การเอาชนะในการต่อสู้ ต้องทำให้ศัตรูเกิดความหวั่นไหว เกิดความกลัว โมโห หรือลังเล การได้เปรียบเพียงเล็กน้อยนี้ จะทำให้เราชนะ อย่าใช้เพียงเทคนิคเดียวตายตัวในการต่อสู้ จงทำตัวให้เหมือน

กระแสลม ที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ที่สำคัญต้องรู้จักศัตรูเป็นอย่างดีให้ได้ เช่น รู้จักกระยะของดาบ รู้ความเร็ว และรู้สภาวะจิตใจของศัตรู และชิงความได้เปรียบให้ได้แม้เพียงเรื่องเล็กน้อย

เนื้อหาในส่วนนี้ยังกล่าวถึงความสำคัญของการสังเกตและเปรียบเทียบวิธีการของผู้อื่น การเข้าใจแนวทางที่แตกต่างช่วยให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละวิธี การศึกษาวิธีการของสำนักอื่นจึงเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความเข้าใจในวิถีแห่งกลยุทธ

ห้วงแห่งความว่าง (Void Scroll)

ห้วงแห่งความว่างเป็นส่วนสุดท้ายของคัมภีร์ ซึ่งกล่าวถึงระดับสูงสุดของความเข้าใจในวิถีแห่งกลยุทธ ความว่างในที่นี้ไม่ได้หมายถึงความว่างเปล่า แต่หมายถึงสภาวะของจิตใจที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบหรือข้อจำกัดใด ๆ

มุซาซึกกล่าวถึงการเข้าถึงความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ซึ่งเกิดจากการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ผู้ที่สามารถเข้าถึงสภาวะของความว่างจะสามารถรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน โดยไม่ถูกจำกัดด้วยความคิดหรืออคติ จิตใจที่ถูกต้องของนักดาบต้องปราศจากความขุ่นมัว จิตใจต้องได้รับการฝึกฝนให้มีความนิ่งสงบอยู่ตลอดเวลา ดวงตาต้องสังเกตสภาพแวดล้อมอยู่ตลอดเวลา จิตใจที่ว่างเปล่าจากความคิดทั้งปวงที่จุดสูงสุด ไร้ความกังวล ไร้ความคิดใดๆ “ความว่างของจิตคือมรรคาแห่งดาบ และมรรคาแห่งดาบคือความว่างเปล่า”

มุซาซึกกล่าวถึงความสำคัญของการปล่อยวางความยึดติด ผู้ที่ยึดติดกับรูปแบบหรือความคิดบางอย่างมากเกินไปอาจไม่สามารถมองเห็นสถานการณ์ได้อย่างชัดเจน การปล่อยวางช่วยให้เกิดความเข้าใจที่กว้างขึ้น และทำให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

ห้วงแห่งความว่างจึงเป็นส่วนที่สรุปแนวคิดทั้งหมดของคัมภีร์ โดยแสดงให้เห็นว่าการเข้าใจวิถีแห่งกลยุทธต้องอาศัยการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง และต้องก้าวข้ามข้อจำกัดของความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อเข้าถึงความเข้าใจในระดับที่ลึกยิ่งขึ้น

มุซาซึกลงวันที่ในหน้าสุดท้ายของคัมภีร์ห้าห้วงที่ 12 พฤษภาคม ค.ศ. 1645

วิพากษ์หนังสือ

คัมภีร์ห้าห้วง เป็นผลงานทางยุทธศาสตร์และปรัชญาที่สำคัญของ **มียาโมโตะ มุซาซึกิ** นักดาบผู้มีชื่อเสียงในประวัติศาสตร์ญี่ปุ่นในช่วงศตวรรษที่ 17 คัมภีร์นี้ถูกเขียนขึ้นในช่วงปลายชีวิตของผู้เขียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดหลักคิดเกี่ยวกับการต่อสู้ การวางกลยุทธ์ และการดำเนินชีวิต หลักคิดในหนังสือแบ่งออกเป็นห้าส่วน ได้แก่ ห่วงแห่งดิน ห่วงแห่งน้ำ ห่วงแห่งไฟ ห่วงแห่งลม และห่วงแห่งความว่าง ซึ่งสะท้อนแนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมพื้นฐาน การปรับตัว การตัดสินใจ การเรียนรู้จากผู้อื่น และการเข้าใจความจริงอย่างลึกซึ้ง แม้คัมภีร์นี้จะมีรากฐานมาจากบริบทของการต่อสู้ แต่แนวคิดหลายประการสามารถนำไปพิจารณาในบริบทของชีวิตสมัยใหม่ ธุรกิจ และการเมืองได้อย่างน่าสนใจ

ห้วงแห่งดิน (Earth) ห้วงแห่งดินเป็นส่วนแรกของคัมภีร์ ซึ่งเน้นการอธิบายหลักพื้นฐานของวิถีแห่งกลยุทธ์ เปรียบเสมือนดินที่เป็นรากฐานของสิ่งปลูกสร้างทั้งหมด เนื้อหาในส่วนนี้กล่าวถึงโครงสร้างพื้นฐานของการเรียนรู้และการฝึกฝน โดยมุ่งเน้นให้ผู้ศึกษาเข้าใจภาพรวมของวิถีแห่งกลยุทธ์ก่อนที่จะลงลึกในรายละเอียด ในห้วงแห่งดิน มุขาชิกกล่าวถึงความสำคัญของการเข้าใจภาพรวมของสถานการณ์ เขาอธิบายว่าการมองเห็นเฉพาะรายละเอียดเล็กน้อยโดยไม่เข้าใจภาพรวมทั้งหมดอาจนำไปสู่ความผิดพลาด การเรียนรู้ที่แท้จริงต้องเริ่มจากการเข้าใจหลักการพื้นฐานอย่างชัดเจน เช่น การจัดระเบียบความคิด การวางแผน และการเตรียมตัวก่อนลงมือทำ

เนื้อหาในส่วนนี้ยังกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างการเรียนรู้และการเข้าใจ การรู้หมายถึงการจดจำข้อมูลหรือเทคนิคต่าง ๆ ขณะที่การเข้าใจหมายถึงความสามารถในการนำความรู้นั้นไปใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีความเข้าใจอย่างแท้จริงจะสามารถปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ ๆ

นอกจากนี้ ห้วงแห่งดินยังกล่าวถึงความสำคัญของการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง มุขาชิกเน้นว่าการฝึกที่มีระบบและมีวินัยจะช่วยให้เกิดความชำนาญ การเรียนรู้ต้องเกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง และต้องมีการทบทวนข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงตนเอง การสร้างพื้นฐานที่มั่นคงจึงเป็นสิ่งจำเป็นก่อนที่จะพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น มุขาชิกยังบอกกฎ 9 ข้อให้ลูกศิษย์ได้จดจำไว้อีกด้วยได้แก่ 1.อย่ามีใจไม่ซื่อสัตย์ 2. ฝึกฝนวิถีดาบอย่างสม่ำเสมอ 3. ศึกษาศาสตร์หลายแขนง 4. รู้จักวิถีของอาชีพต่าง ๆ 5. รู้ข้อดีข้อเสียของสิ่งต่าง ๆ 6. พยายามแยกแยะและเข้าใจทุกสิ่งให้ลึกซึ้ง 7. เห็นในสิ่งที่คนอื่นมองไม่เห็น 8. ใส่ใจแม้รายละเอียดเล็กน้อย 9. อย่าทำสิ่งที่ไม่ดีมีประโยชน์

ห้วงแห่งน้ำ (Water) กล่าวถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว มุขาชิกเปรียบเทียบการดำเนินกลยุทธ์กับน้ำที่สามารถเปลี่ยนรูปร่างตามภาชนะ แนวคิดนี้สะท้อนความสำคัญของการไม่ยึดติดกับวิธีการเดียว อย่างไรก็ตาม การปรับตัวมากเกินไปโดยไม่มีหลักยึดอาจนำไปสู่ความไม่มั่นคง ตัวอย่างในชีวิตจริงที่เห็นได้ชัดคือการปรับตัวของครูและนักเรียนในช่วงสถานการณ์โรคระบาด ซึ่งต้องเปลี่ยนจากการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมไปสู่ระบบออนไลน์ ผู้ที่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างรวดเร็วจะสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง ในทางธุรกิจ ร้านอาหารจำนวนมากที่สามารถเปลี่ยนไปสู่ระบบสั่งอาหารออนไลน์และบริการจัดส่งสามารถอยู่รอดในช่วงวิกฤตได้ ส่วนในทางการเมือง การปรับนโยบายเศรษฐกิจหรือสาธารณสุขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเป็นตัวอย่างของการนำแนวคิดห้วงแห่งน้ำมาใช้

ห้วงแห่งไฟ (Fire) เน้นถึงสถานการณ์ของการต่อสู้โดยตรง โดยให้ความสำคัญกับจังหวะ การตัดสินใจ และความเข้าใจสถานการณ์อย่างรวดเร็ว แนวคิดนี้สะท้อนความสำคัญของการลงมือปฏิบัติในเวลาที่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจที่รวดเร็วโดยขาดข้อมูลเพียงพออาจนำไปสู่ความผิดพลาด ตัวอย่างในชีวิต เช่น การตัดสินใจลาออกจากงานเพื่อเริ่มต้นธุรกิจใหม่ หากมีการวางแผนและเลือกจังหวะที่เหมาะสม เช่น มีเงินสำรองเพียงพอและมีแผนธุรกิจที่ชัดเจน โอกาสประสบความสำเร็จจะเพิ่มขึ้น ในทาง

ธุรกิจ การเปิดตัวผลิตภัณฑ์ในช่วงเวลาที่ตลาดมีความต้องการสูงเป็นตัวอย่างของการใช้จังหวะอย่างเหมาะสม ส่วนในทางการเมือง การตัดสินใจอย่างรวดเร็วในช่วงวิกฤต เช่น การจัดการภัยพิบัติหรือภาวะเศรษฐกิจถดถอย แสดงให้เห็นถึงบทบาทของห่วงแห่งไฟในระดับนโยบาย

ห่วงแห่งลม (Wind) กล่าวถึงการศึกษาวิธีการของผู้อื่น มุขาชินั้นให้เข้าใจจุดแข็งและจุดอ่อนของสำนักอื่น เพื่อให้สามารถพัฒนาวิธีของตนเองได้ แนวคิดนี้สะท้อนความสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น อย่างไรก็ตาม การเลียนแบบผู้อื่นโดยไม่พิจารณาบริบทของตนเองอาจนำไปสู่ความล้มเหลว ตัวอย่างในชีวิตจริง เช่น นักวิชาการที่ต้องศึกษางานวิจัยของผู้อื่นก่อนเริ่มต้นทำงานวิจัยของตนเอง เพื่อหลีกเลี่ยงการทำซ้ำและเพิ่มคุณภาพของงาน ในทางธุรกิจ การศึกษาแนวทางของคู่แข่งหรือการทำ benchmarking เป็นวิธีที่ช่วยให้ธุรกิจสามารถพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนในทางการเมือง การศึกษานโยบายของประเทศอื่นและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศตนเองเป็นตัวอย่างของการใช้หลักห่วงแห่งลม

ห่วงแห่งความว่าง (Void) เป็นส่วนที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากที่สุด โดยเน้นการเข้าใจความจริงของสถานการณ์อย่างลึกซึ้งและไม่ยึดติดกับรูปแบบ แนวคิดนี้สะท้อนถึงความสามารถในการมองเห็นสิ่งที่อยู่เหนือกฎเกณฑ์ทั่วไป อย่างไรก็ตาม เนื่องจากแนวคิดนี้มีความเป็นนามธรรมสูง การตีความอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ตัวอย่างในชีวิต เช่น บุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีคิดเมื่อเผชิญกับความล้มเหลวและไม่ยึดติดกับความสำเร็จในอดีต จะมีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ในทางธุรกิจ การเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจจากการขายสินค้าแบบดั้งเดิมไปสู่แพลตฟอร์มดิจิทัลเป็นตัวอย่างของการไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ส่วนในทางการเมือง การปรับแนวคิดและนโยบายให้สอดคล้องกับบริบทใหม่โดยไม่ยึดติดกับแนวทางเก่าเป็นตัวอย่างของการใช้หลักห่วงแห่งความว่าง

แนวคิดทั้งห้าห่วงอาจพูดอย่างง่ายได้ว่า ห่วงดินคือสร้างฐาน ห่วงน้ำคือปรับตัว ห่วงไฟคือลงมือ ห่วงลมคือเรียนรู้ ห่วงว่างคือปล่อยวาง ทั้งหมดนี้คือวงจรของการเติบโตของการฝึกดาบในสไตล์ของมุขาชิต แต่มุขาชิตเป็นมากกว่านักดาบ เขาได้ปรับกลยุทธ์การต่อสู้ของตนเองมาใช้ในการฝึกฝนทักษะด้านอื่นๆ ให้กับตัวเองอีกด้วย เช่น การวาดภาพ ภาพวาดที่มีชื่อเสียงของมุขาชิตยังมีการรักษาไว้ตามพิพิธภัณฑ์ต่างๆ เช่น ภาพนกบนกิ่งไม้ ภาพพระโพธิธรรม ที่วาดด้วยน้ำหมึกดำที่ได้รับการยกย่องว่าสวยที่สุดในยุคเอโดะ ในช่วงบั้นปลายชีวิตเขาใช้เวลาหมดไปกับการฝึกสมาธิ วาดภาพ แกะสลักไม้ และเขียนตำรา ซึ่งเป็นเวลาแห่งการเป็นศิลปินเต็มตัวของเขา ผลงานของเขายังคงได้รับการเก็บรักษาไว้อย่างดี

โดยสรุป คัมภีร์ห้าห่วงเป็นผลงานที่สะท้อนแนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่มีความลึกซึ้งและครอบคลุม แม้จะมีต้นกำเนิดจากบริบทของการต่อสู้ในอดีต แต่แนวคิดหลายประการยังสามารถนำมาพิจารณาในบริบทของชีวิตสมัยใหม่ ธุรกิจ และการเมืองได้ อย่างไรก็ตาม การนำแนวคิดเหล่านี้ไปใช้จำเป็นต้องพิจารณาบริบทและข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์อย่างรอบคอบ มิฉะนั้น การยึดถือแนวคิดอย่างเคร่งครัดโดยไม่ปรับให้เหมาะสมอาจนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ไม่พึงประสงค์ได้ ด้วยเหตุนี้ คัมภีร์ห้าห่วงจึงไม่เพียงเป็นตำราการต่อสู้ แต่ยัง

เป็นแหล่งความคิดเชิงยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปใช้ในการทำความเข้าใจโลกที่ซับซ้อนในปัจจุบันได้อย่างมีนัยสำคัญ

หนังสือเล่มนี้เหมาะสำหรับนักเรียน นักศึกษา ครูอาจารย์ และประชาชนทั่วไป

เอกสารอ้างอิง

Thomas Cleary. (1993). *The Book of Five Rings by Miyamoto Musashi*. Colorado: Shambhala.
(92 pages)

ภาคผนวก

รูปแบบการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสาร

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 15 หน้า (รวมบทคัดย่อ ภาพ ตารางและเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความ มีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอสงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัยไม่ตรงกับแนวทางของวารสาร หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสาร ลั้งก์ฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสาร

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้เขียนบทความ

แปลและปรับปรุงจาก <https://publicationethics.org/>

1. ผู้เขียนบทความจะต้องมีความรับผิดชอบและรับรองว่า บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬาลงกรณ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น
2. ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารมหาจุฬาลงกรณอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร
3. ผู้เขียนจะต้องปรับแต่ง แก้ไขบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของวารสารในหัวข้อ “คำแนะนำสำหรับผู้เขียน” โดยเฉพาะหัวข้อ รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ อันจะนำไปสู่บทความที่มีรูปแบบการตีพิมพ์ที่ได้มาตรฐานเดียวกัน
4. ผู้เขียนจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย คือต้องไม่ละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20%
5. ผู้เขียนซึ่งมีชื่อปรากฏอยู่ในบทความจะต้องเป็นผู้มีส่วนในการจัดทำบทความหรือมีส่วนในการดำเนินการวิจัย ซึ่งข้อนี้ ขอสงวนสำหรับบุคคลที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความจะไม่อนุญาตให้ใส่ชื่อลงไปเด็ดขาด หากมีการตรวจสอบพบว่า มีบุคคลที่ไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำบทความปรากฏอยู่ ทางวารสาร จะถอนบทความนั้นออกทันที
6. ผู้เขียนจะต้องมีความรับผิดชอบในการอ้างอิงเนื้อหาใน ผลงาน ภาพ หรือตาราง หากมีการนำมาใช้ในบทความของตนเอง โดยให้ระบุ “ที่มา” เพื่อป้องกันการละเมิดลิขสิทธิ์ (หากมีการฟ้องร้องจะเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนแต่เพียงผู้เดียว ทางวารสารจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้น) และจะดำเนินการถอนบทความออกจากการเผยแพร่ของวารสารทันที
7. ผู้เขียนจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการเอกสารอ้างอิง ทั้งในแง่ของรูปแบบและเนื้อหา และไม่ควรนำเอกสารวิชาการที่ไม่ได้อ่านมาอ้างอิง หรือใส่ไว้ในบรรณานุกรม และควรอ้างอิงเอกสารเท่าที่จำเป็นอย่างเหมาะสม ไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่มากจนเกินไป รวมทั้งต้องอ้างอิงจากรูปแบบการอ้างอิงของบทความ โดยจะต้องมีการอ้างอิงตรงตามรูปแบบที่วารสารกำหนดไว้
8. ผู้เขียนจะต้องปรับแก้ไขบทความตามผลประเมินจากผู้ประเมินบทความและกองบรรณาธิการ ให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด หากไม่เป็นตามที่กำหนดจะต้องเลื่อนการตีพิมพ์เผยแพร่ออกไป หรือ อาจถูกถอดถอนออกจากวารสาร
9. ผู้เขียนควรระบุชื่อแหล่งทุนที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัย (ถ้ามี) และควรระบุผลประโยชน์ทับซ้อน (ถ้ามี)

10. ในบทความผู้เขียนจะต้องไม่รายงานข้อมูลที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างข้อมูลเท็จ หรือการปลอมแปลง บิดเบือน รวมไปถึงการตกแต่ง หรือ เลือกแสดงข้อมูลเฉพาะที่สอดคล้องกับข้อสรุป

11. ผู้เขียนไม่ควรอ้างอิงเอกสารที่ถูกถอดถอนออกไปแล้ว เว้นแต่ข้อความที่ต้องการสนับสนุนนั้นเป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการถอดถอน และจะต้องระบุไว้ใน เอกสารอ้างอิงด้วยว่า เป็นเอกสารที่ได้ถูกถอดถอนออกไปแล้ว

มาตรฐานทางจริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแลให้การดำเนินงานของวารสาร เป็นไปตามนโยบายและวัตถุประสงค์ให้ถูกต้องตามจริยธรรม/จรรยาบรรณ ตามประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562
2. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล และดำเนินการอย่างเหมาะสมกับผู้พิมพ์หรือบทความที่ตรวจพบว่ามีผลกระทบด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณ เช่น การละเมิดหรือคัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ทางซึ่งวารสารได้กำหนดความซ้ำของผลงาน ด้วยโปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo โดยทางวารสารได้กำหนดค่าไว้ในระดับ ไม่เกิน 20% เป็นต้น
3. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล เช่น การตีพิมพ์เผยแพร่บทความของตนเอง(บรรณาธิการหรือหัวหน้ากองบรรณาธิการ) อย่างมีนัยสำคัญ หรือ ไม่มีการตรวจสอบคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับบทความ เป็นต้น
4. บรรณาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลและพิจารณาคุณภาพของบทความ เพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร และต้องคัดเลือกบทความมาตีพิมพ์หลังจากผ่านกระบวนการประเมินบทความแล้ว โดยพิจารณาจากความชัดเจน และความสอดคล้องของเนื้อหากับนโยบายของวารสารเป็นสำคัญ และจะต้องมีข้อความรู้ที่สะท้อนมุมมอง แนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากประสบการณ์ การสังเคราะห์เอกสาร หรืองานวิจัย มุ่งเน้นการนำเสนอแนวคิดทฤษฎีใหม่รวมถึงแบบจำลองเชิงแนวคิด ที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจอันจะนำไปสู่การวิจัยในหัวข้อวิชาการที่สำคัญ
5. บรรณาธิการต้องไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน และผู้ประเมินบทความแก่บุคคลอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงเวลาของการประเมินบทความ ซึ่งวารสารได้กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed)
6. บรรณาธิการต้องไม่ตีพิมพ์บทความที่เคยตีพิมพ์ที่อื่นมาแล้ว โดยต้องมีการตรวจสอบการคัดลอกผลงานผู้อื่น (Plagiarism) อย่างจริงจัง และใช้โปรแกรมที่เชื่อถือได้เช่น โปรแกรม CopyCat เว็บ Thaijo ในระดับ ไม่เกิน 20% เพื่อให้แน่ใจว่า บทความที่ตีพิมพ์ในวารสารไม่มีการคัดลอกผลงานของผู้อื่น และหากตรวจพบ การคัดลอกผลงานของผู้อื่น เกินตามที่กำหนดไว้ จะต้องหยุดกระบวนการประเมิน และติดต่อผู้เขียนบทความหลักทันที เพื่อขอคำชี้แจง เพื่อประกอบการ “ตอบรับ” หรือ “ปฏิเสธ” การตีพิมพ์บทความนั้นๆ
7. บรรณาธิการจะต้องไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้เขียน และผู้ประเมิน โดยเด็ดขาด เพื่อรักษาไว้ซึ่งธรรมาภิบาลในการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด
8. บรรณาธิการจะต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง

9. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่ถูกต้อง และให้ผลที่น่าเชื่อถือ โดยนำผลของการวิจัยมาเป็นตัวชี้ว่าสมควรตีพิมพ์เผยแพร่หรือไม่
10. หากบรรณาธิการตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการ
11. บรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาความสามารถของกองบรรณาธิการ และควรมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละท่าน
12. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล ทั้งด้วยตนเองและคณะทำงานในเรื่องจำนวนและคุณภาพการอ้างอิงของวารสารที่ผิดไปจากสภาพความเป็นจริง เช่น มีการกำกับและร้องขอให้มีการอ้างอิงบทความในวารสารทั้งในลักษณะลับหรือเปิดเผย และมีการใช้อ้างอิงที่ไม่ถูกต้องและสอดคล้องกับเนื้อหา
13. บรรณาธิการต้องกำกับติดตามดูแล การเก็บค่า Page charge หรือ processing fee คือ ต้องมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส เช่น กำหนดให้มีการประกาศกระบวนการเรียกเก็บอย่างชัดเจน หรือ ระบุราคาหรือเงื่อนไขของการเรียกเก็บค่า Page charge ตามที่ระบุได้ประกาศไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ประเมินบทความ

1. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ ต้องรับประเมินบทความที่ตนเองนั้นมีความถนัด หรือมีคุณสมบัติหรือมีความเชี่ยวชาญกับเรื่องหรือบทความที่ได้รับการประเมินนั้นๆ ผู้ประเมินบทความ ควรประเมินบทความในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญ โดยพิจารณาความสำคัญของเนื้อหาในบทความที่มีต่อสาขาวิชานั้นๆ คุณภาพของการวิเคราะห์ และความเข้มข้นของผลงานหรือระบุผลงานวิจัยที่สำคัญๆ และสอดคล้องกับบทความที่กำลังประเมิน แต่ผู้เขียนบทความไม่ได้อ้างถึง เข้าไปในการประเมินบทความด้วยผู้ประเมินไม่ควรใช้ความคิดเห็นส่วนตัวที่ไม่มีข้อมูลรองรับมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินบทความ และควรปฏิเสธในบทความที่ตนเองนั้นไม่ถนัด
2. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือ แนะนำความคิดเห็นทางวิชาการของตนเอง ลงในแบบฟอร์มการประเมินหรือเนื้อหาในบทความ ด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ ตรงไปตรงมา ไม่ลำเอียง รวมทั้งตรงต่อเวลาตามที่วารสารกำหนดในการประเมิน
3. ผู้ประเมินบทความควรมีจรรยาบรรณคือต้องรักษาความลับและไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาให้แก่บุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องในช่วงระยะเวลาของการประเมินบทความ รวมถึงหลังจากที่พิจารณาประเมินบทความเสร็จแล้ว
4. หลังจากได้รับบทความจากบรรณาธิการวารสาร และผู้ประเมินบทความ ตระหนักว่า ตนเองอาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้นิพนธ์ที่ทำให้ไม่สามารถให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้ ผู้ประเมินบทความควรแจ้งให้บรรณาธิการวารสารทราบและปฏิเสธการประเมินบทความนั้นๆ
5. ผู้ประเมินบทความ ควรคำนึงถึงการพิจารณาในหัวข้อ ชื่อเรื่อง หากเป็นบทความวิชาการสามารถพิจารณาให้แก้ไขชื่อเรื่องได้ แต่หากเป็นบทความวิจัย ควรพิจารณาเฉพาะความผิดพลาดด้านตัวสะกด และไม่ควรมีการพิจารณาให้เปลี่ยนชื่อเรื่องบทความวิจัย
6. ผู้ประเมินบทความต้องไม่นำข้อมูลบางส่วนหรือทุกส่วนของบทความไปเป็นผลงานของตนเอง
7. เมื่อผู้ประเมินบทความพบว่า มีส่วนใดของบทความ ที่มีความเหมือนกัน หรือซ้ำซ้อนกับผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบ พร้อมแสดงหลักฐานให้เห็นเป็นประจักษ์
8. ปรับปรุงจาก ประกาศของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เรื่องการประเมินด้านจริยธรรม/จรรยาบรรณวารสารวิชาการไทยในฐานะข้อมูล TCI วันที่ 24 มิถุนายน 2562