



Original Research Article

The Application of Buddhist Philosophy in The Work Performance of Officials at The Songkhla Provincial Office of Buddhism

การประยุกต์หลักพุทธปรัชญาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา

Phra Palad Ritthiporn Thumsuwan^{1*}, Phra Khru Srirattanarpirom
Sommai Tirachitto² & Phra Khru Bowonchaiwat Wanchai Methigo³

พระปลัดฤทธิพร ทุมสุวรรณ^{1*}, พระครูศรีรัตนภิรมย์ สมหมาย ธีรจิตโต²

& พระครูบวรชัยวัฒน์ วันชัย เมธิโก³

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. Phra Palad Ritthiporn Thumsuwan*

พระปลัดฤทธิพร ทุมสุวรรณ
Mahamakut Buddhist University
Srithammasokkarat Campus, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรม
โศกราช
Email: pae01092530@gmail.com

2. Phra Khru Srirattanarpirom
Sommai Tirachitto

พระครูศรีรัตนภิรมย์ สมหมาย ธีรจิตโต
Mahamakut Buddhist University
Srithammasokkarat Campus, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรม
โศกราช
Email: mahasom252520@gmail.com

3. Phra Khru Bowonchaiwat
Wanchai Methigo

พระครูบวรชัยวัฒน์ วันชัย เมธิโก
Mahamakut Buddhist University
Srithammasokkarat Campus, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรม
โศกราช
Email: wanchaimateego@gmail.com

คำสำคัญ:

หลักพุทธปรัชญา, การปฏิบัติงาน, สำนักงาน
พระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา

Keywords:

Buddhist Philosophical Principles,
Work Performance, Songkhla Provincial
Office of Buddhism

Article history:

Received: 26/02/2026
Revised: 20/03/2026
Accepted: 10/04/2026
Available online: 18/05/2026

ABSTRACT

This research aimed to: 1) examine the operational conditions of officials at the Songkhla Provincial Office of Buddhism, and 2) analyze the application of Buddhist philosophical principles in their work performance. This study employed a qualitative research approach using in-depth interviews with 13 key informants selected through purposive sampling. Data was collected through semi-structured interviews and analyzed using content analysis.

The findings revealed that: 1) Regarding the operational conditions of officials, the overall work performance was at a good level in both individual and environmental dimensions. In terms of individual factors, officials demonstrated knowledge and understanding of organizational missions, possessed work motivation, and adhered to ethical principles, despite experiencing workload pressure during certain periods. Concerning environmental factors, the organization had a clear administrative structure and a collaborative working atmosphere, although limitations in resources and technological support were identified. 2) Concerning the application of Buddhist philosophical principles, the findings indicated that officials applied the Four Bases of Success (Iddhipada IV) in their work. In terms of chanda (aspiration), officials perceived their work as socially valuable, which enhanced their willingness and commitment. Regarding viriya (effort), they demonstrated perseverance in handling urgent and demanding tasks. In terms of citta



How to Cite:

Thumsuwan, P. et al. (2026). The Application of Buddhist Philosophy in The Work Performance of Officials at The Songkhla Provincial Office of Buddhism. *Journal Dhamma for Life*, 417-430.

(attentiveness), they performed duties carefully and paid close attention to details to minimize errors. Regarding vimamsa (investigation), they regularly reflected upon problems and sought appropriate improvements in their work processes.

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา และ 2) วิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งด้านบุคคลและด้านสิ่งแวดล้อม ด้านบุคคล เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจ มีแรงจูงใจ และยึดถือคุณธรรมในการทำงาน แม้มีภาระงานเร่งด่วนในบางช่วง ส่วนด้านสิ่งแวดล้อม มีโครงสร้างการบริหารชัดเจน บรรยากาศองค์กรเอื้อต่อความร่วมมือ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี 2) ศึกษาวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านฉันทะ เจ้าหน้าที่ที่มองว่างานในสำนักงานพระพุทธศาสนาเป็นงานที่มีคุณค่าทางสังคม ก็ทำให้เกิดความเต็มใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น ด้านวิริยะ ในบางช่วงงานมีปริมาณมาก หรือมีงานเร่งด่วนหลายเรื่องพร้อมกัน จำเป็นต้องใช้ความอดทนและความพยายามค่อนข้างมาก เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนดเวลา ด้านจิตตะ เจ้าหน้าที่พยายามทำงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจในรายละเอียด บางครั้งอาจต้องตรวจสอบข้อมูลซ้ำหลายรอบเพื่อป้องกันความผิดพลาด ด้านวิมังสา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่พยายามทบทวนว่าเกิด

บทนำ

พระพุทธศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจและเป็นรากฐานของคุณธรรมจริยธรรมในสังคมไทยมาอย่างยาวนาน การดำรงอยู่ของพระพุทธศาสนาในมิติทางสังคมมิได้จำกัดอยู่เพียงในวัดหรือในพิธีกรรม หากแต่เชื่อมโยงโดยตรงกับหน่วยงานราชการที่มีบทบาทในการสนับสนุนและขับเคลื่อนภารกิจทางศาสนา เช่น สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในระดับพื้นที่ โดยสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลาทำหน้าที่ประสานงานกับคณะสงฆ์ ส่งเสริมการศึกษา สนับสนุนการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ทำนุบำรุงศาสนสถาน และดำเนินกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ภารกิจดังกล่าวมิได้ดำเนินไปอย่างราบรื่น เนื่องจากจังหวัดสงขลาเป็นพื้นที่ที่มีความซับซ้อนทางสังคมและวัฒนธรรม เป็นสังคมพหุศาสนาที่ชาวพุทธและชาวมุสลิมอยู่ร่วมกันอย่างหลากหลาย ความแตกต่างดังกล่าว



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

นำมาซึ่งความท้าทายในการสร้างความเข้าใจ การประสานงาน และการดำเนินงานที่ต้องอาศัยความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ยังส่งผลให้สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดต้องพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อคณะสงฆ์และประชาชนได้มากยิ่งขึ้น งานวิจัยบางฉบับได้สะท้อนปัญหาเชิงบริหาร เช่น การขาดการมีส่วนร่วม การขาดแรงจูงใจ และข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งล้วนเป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานขององค์กรด้านศาสนา ในบริบทดังกล่าว หลักพุทธปรัชญาจึงมิใช่เพียงกรอบแนวคิดเชิงนามธรรม หากแต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมได้ หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเน้นฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจ ความเพียร สมาธิ และปัญญาแก่บุคลากรในการเผชิญกับความท้าทายในงานราชการ ขณะที่หลักสังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา สามารถใช้เป็นหลักในการบริหารจัดการบุคคล และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและประชาชน ส่วนหลักสติปัฏฐาน 4 สามารถประยุกต์ใช้ในการควบคุมอารมณ์ การพัฒนาสมาธิ และการตัดสินใจอย่างรอบคอบ ทั้งนี้ งานวิจัยทางจิตวิทยาสมัยใหม่ เช่น Kabat-Zinn (1994) ยังยืนยันว่าการฝึกสติช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความเครียดได้อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การประยุกต์หลักพุทธปรัชญาสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิบัติ ตัวอย่างเช่น การศึกษาของพระครูวินัยธรวันชัย เมธิโก (2558) ในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ แสดงให้เห็นว่าการบูรณาการพุทธปรัชญากับแนวคิดร่วมสมัยสามารถเสริมสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมของชุมชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งสะท้อนศักยภาพของหลักธรรมที่มีได้เป็นเพียงแนวทางทางจิตใจเท่านั้น หากยังเป็นเครื่องมือเชิงสังคมในการแก้ไขปัญหา อีกทั้งหลักสังคหวัตถุ 4 ยังสามารถส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่า หากเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลาสามารถนำหลักพุทธปรัชญามาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ ย่อมก่อให้เกิดการพัฒนาที่มั่นคงทั้งในระดับบุคลากรและองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา ซึ่งมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากไม่เพียงช่วยให้เข้าใจถึงกระบวนการนำหลักธรรมไปใช้จริงในบริบทของงานราชการเท่านั้น แต่ยังช่วยค้นหาปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จของการประยุกต์ใช้ดังกล่าว ทั้งยังสามารถพัฒนาเป็นต้นแบบให้แก่องค์กรศาสนาอื่นหรือหน่วยงานภาครัฐนำไปปรับใช้ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงคุณธรรม และการสร้างความมั่นคงทางพระพุทธศาสนาในสังคมร่วมสมัย ซึ่งนับเป็นประเด็นที่สมควรได้รับการศึกษาอย่างยิ่ง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ

การปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐเป็นกระบวนการดำเนินงานตามบทบาท หน้าที่ และภารกิจของหน่วยงานราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐ โดยอาศัยหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และธรรมาภิบาล แนวคิดดังกล่าวสัมพันธ์กับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ความโปร่งใส และการตอบสนองต่อประชาชน (ธเนศ เกษศิลป์ และพระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, 2561) สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม ค้ำครอง และอุปถัมภ์พระพุทธศาสนา ตลอดจนประสานงานระหว่างคณะสงฆ์กับภาครัฐ ดังนั้น การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จึงต้องอาศัยทั้งความรู้ด้านการบริหารราชการและคุณธรรมทางพระพุทธศาสนาในการดำเนินงานร่วมกัน ศุภิสรา บัวงาม (2564) ศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการบริหารงานเชิงผลสัมฤทธิ์ การประสานงาน การกำกับติดตาม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ แนวคิดธรรมาภิบาลยังมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม และคุณธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความไว้วางใจของประชาชนต่อองค์กรภาครัฐ

แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธปรัชญาในการบริหารงาน

หลักพุทธปรัชญาเป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งพัฒนามนุษย์ทั้งด้านจิตใจ สติปัญญา และพฤติกรรม สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะหลักธรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบ และการครองตน นักวิชาการไทยได้เสนอว่า การบริหารเชิงพุทธศาสตร์เป็นการบูรณาการหลักธรรมเข้ากับการบริหารสมัยใหม่ เพื่อให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรมในการบริหารงาน (ธเนศ เกษศิลป์ และพระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, 2561) หลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนา ได้แก่ 1. พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นหลักธรรมสำหรับการครองตนและการทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร 2. สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา เป็นหลักธรรมที่ช่วยสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน 3. อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักแห่งความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรเกิดความตั้งใจและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4. ทศปิรชาธรรม เป็นหลักธรรมสำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ ที่เน้นความซื่อสัตย์ เสียสละ และยุติธรรมในการบริหารงาน พระมหาสันติ อธิภทฺโท และนภาพร (2562) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานภาครัฐช่วยลดความขัดแย้ง สร้างความสามัคคี และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของ

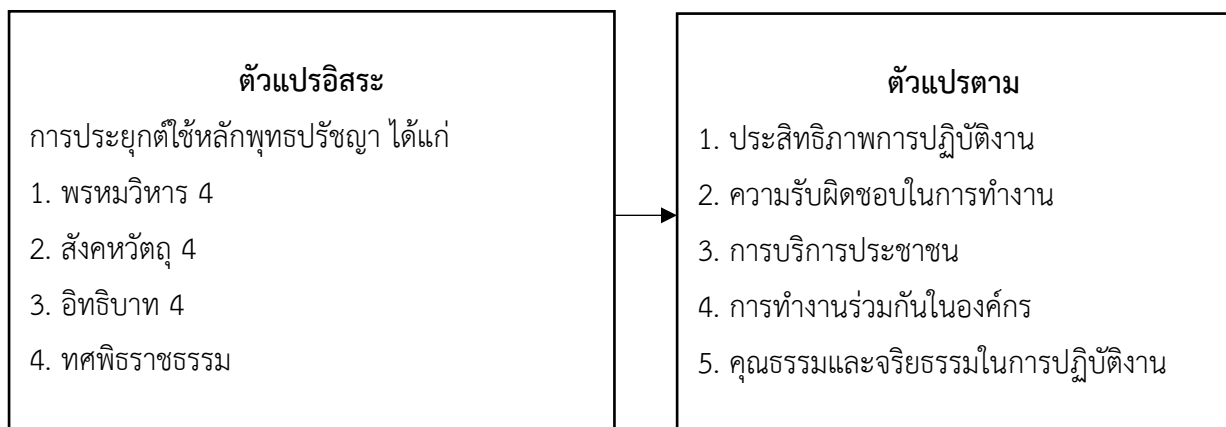


องค์กร ขณะนี้ ปกรณ์ มหากันธา (2557) เสนอว่า การบริหารองค์กรเชิงพุทธบูรณาการควรมีสถาบันหลักธรรมมาภิบาลเข้ากับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์กรที่มีทั้งประสิทธิภาพและคุณธรรม

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารองค์กรภาครัฐและการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พระมหาสันติ อธิภทโท และนาถาบำรุง (2562) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานภาครัฐ พบว่า หลักสราณียธรรม อปริหานิยธรรม และคารวธรรม สามารถสร้างความปรองดองและความร่วมมือภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สุภิสรา บัวงาม (2564) ศึกษาการบริหารผลการปฏิบัติงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยเฉพาะด้านการพัฒนาบุคลากรและการกำกับติดตามงาน กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน และนิรนาท แสงสา (2563) พบว่า หลักพุทธจิตวิทยาช่วยส่งเสริมความสุขในการทำงานของข้าราชการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานควบคู่กับการศึกษาการประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา จะช่วยสะท้อนทั้งมิติด้านประสิทธิภาพการทำงานและมิติด้านคุณธรรมในการปฏิบัติราชการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา
2. ศึกษาวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา



สมมติฐานการวิจัย

เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา มีการประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญามีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2557) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

การศึกษาทบทวนเอกสาร

การศึกษาค้นคว้านี้ได้ดำเนินการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญา โดยศึกษาข้อมูลจากคัมภีร์และแหล่งข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

ชั้นปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ พระไตรปิฎก ซึ่งเป็นคัมภีร์หลักทางพระพุทธศาสนา ใช้เป็นแหล่งข้อมูลต้นฉบับสำหรับการศึกษาหลักธรรมและแนวคิดทางพุทธปรัชญาโดยตรง

ชั้นทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ ตีความ และเรียบเรียงโดยนักวิชาการหรือผู้ศึกษาอื่นที่ได้ดำเนินการไว้ก่อนหน้านี้ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ประกอบการศึกษาวิจัย อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความวิจัย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์และประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาทางพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงาน พระพุทธศาสนา จังหวัดสงขลา มีทั้งหมด 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 13 คน

- 1) กลุ่มพนักงานลูกจ้าง
- 2) กลุ่มข้าราชการชำนาญการทุกระดับ
- 3) กลุ่มอำนวยการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือคือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) โดยเครื่องมือวิจัยนี้ แบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์ ประเด็นที่ 2



คำถามเกี่ยวกับการหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการแก้ปัญหาและอุปสรรค และ ประเด็นที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นส่วนของข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 สภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา

คำถามในการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาจากตำราและทฤษฎีต่างๆ เป็นคำถามที่มีความครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัย และนำแบบสัมภาษณ์การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา ไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผ่านการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความชัดเจนของเนื้อหาแบบสัมภาษณ์ ให้ข้อเสนอแนะ และแก้ไข ปรับปรุงคำถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์มากขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำข้อมูลที่ได้มาจัดระบบข้อมูล แยกประเภทข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยเรียงลำดับเป็นประเด็นสำคัญประกอบการพรรณานวิเคราะห์ และสรุปออกมาเป็นเรียงความในด้านต่าง ๆ ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา และการประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา ตามหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล	จำนวน (Frequency)	ร้อยละ (Percentage)
1. กลุ่มพนักงานลูกจ้าง	4	30.77
2. กลุ่มข้าราชการชำนาญการทุกระดับ	6	46.15
3. กลุ่มอำนวยการ	3	23.08
รวม	13	100.00



จากตาราง 1 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เป็นกลุ่มข้าราชการชำนาญการทุกระดับ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา คือ กลุ่มพนักงานลูกจ้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และกลุ่มอำนวยการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา ซึ่งผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบุคคล โดยภาพรวม ปัจจัยด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับที่ดี เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงาน ตระหนักถึงบทบาทในการสนับสนุนคณะสงฆ์และให้บริการประชาชนอย่างเหมาะสม อีกทั้งมีประสบการณ์ทำงานในพื้นที่ ทำให้เข้าใจบริบทของจังหวัดซึ่งมีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม ในด้านแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่มีความตั้งใจและเห็นความสำคัญของงานทางพระพุทธศาสนา อย่างไรก็ตาม ภาระงานที่หลากหลายและเร่งด่วนในบางช่วงอาจก่อให้เกิดความกดดันได้บ้าง ด้านความรู้และทักษะโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสม แต่ยังจำเป็นต้องพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เจ้าหน้าที่มีความสุภาพ รอบคอบ และยึดถือหลักธรรมในการปฏิบัติงาน แม้อาจมีความเห็นต่างกันบ้างในบางสถานการณ์ แต่สามารถแก้ไขได้ด้วยการสื่อสารและความเข้าใจร่วมกัน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังมีข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในสายงานที่สามารถพัฒนาได้ในเชิงนโยบายต่อไป โดยสรุป ปัจจัยด้านบุคคลอยู่ในเกณฑ์ดี มีความรู้ ความตั้งใจ และคุณธรรมในการทำงาน แต่ยังมีบางประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว

2. ด้านสิ่งแวดล้อม โดยภาพรวม สภาพแวดล้อมในการทำงานของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับที่เหมาะสม มีโครงสร้างการบริหารและสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน การดำเนินงานเป็นไปตามระบบราชการ และสามารถประสานงานกับคณะสงฆ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ตามขั้นตอน บรรยากาศองค์กรโดยทั่วไปเป็นกันเองและให้ความร่วมมือกันดี แม้ในบางช่วงที่มีภารกิจเร่งด่วนอาจเกิดความตึงเครียดบ้างด้านทรัพยากรโดยรวมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานพื้นฐาน แต่ยังมีข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากรและการพัฒนาระบบเทคโนโลยี นอกจากนี้ การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงบริบทของจังหวัดสงขลาที่มีความหลากหลายทางศาสนา จึงจำเป็นต้องใช้ความยืดหยุ่นและความละเอียดอ่อนในการดำเนินงาน โดยสรุป สภาพแวดล้อมโดยรวมเอื้อต่อการทำงานในระดับดี แต่ยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมด้านทรัพยากร ระบบสนับสนุน และการปรับนโยบายให้สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ได้ในอนาคต

การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา

1. ด้านฉันทะ (ความพอใจรักในงาน) เจ้าหน้าที่พยายามสร้างความรู้สึที่ดีต่องานที่ทำ มองว่างานในสำนักงานพระพุทธศาสนาเป็นงานที่มีคุณค่าทางสังคมและเกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา เมื่อมี



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

<https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dhammalife/index>

ความเข้าใจในเป้าหมายของงาน ก็ทำให้เกิดความเต็มใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น แม้บางภารกิจจะเป็นงานเอกสารหรืองานประสานงานที่ต้องใช้เวลา แต่ก็พยายามมองในแง่ว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบที่สนับสนุนคณะสงฆ์และประชาชน

2. วิริยะ (ความเพียรพยายาม) ในบางช่วงงานมีปริมาณมาก หรือมีงานเร่งด่วนหลายเรื่องพร้อมกัน เช่น การจัดกิจกรรมทางศาสนา หรือการประสานงานในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในพื้นที่ จำเป็นต้องใช้ความอดทนและความพยายามค่อนข้างมาก พยายามไม่ท้อถอย และจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ทันตามกำหนดเวลา แม้จะมีความกดดันบ้าง แต่ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่

3. จิตตะ (ความเอาใจใส่และตั้งมั่นในงาน) เจ้าหน้าที่พยายามทำงานด้วยความรอบคอบ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารราชการหรือการประสานงานกับคณะสงฆ์ เพราะต้องอาศัยความถูกต้องและความเหมาะสมในการสื่อสาร จึงต้องมีสมาธิและใส่ใจในรายละเอียด บางครั้งอาจต้องตรวจสอบข้อมูลซ้ำหลายรอบเพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งถือเป็นการฝึกความตั้งมั่นในงานไปในตัว

4. วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรองและปรับปรุงงาน) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น เจ้าหน้าที่พยายามทบทวนว่าเกิดจากสาเหตุใด และควรปรับปรุงอย่างไร เช่น หากการประสานงานล่าช้า ก็จะพิจารณาว่าขั้นตอนใดสามารถลดความซ้ำซ้อนได้ หรือควรปรับวิธีการสื่อสารให้ชัดเจนขึ้น หลักวิมังสาช่วยให้ไม่ทำงานแบบเดิมซ้ำ ๆ โดยไม่พัฒนา แต่พยายามหาวิธีที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

โดยสรุป หลักอริยบท 4 ไม่ได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงทฤษฎี แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานราชการได้จริง ช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้มีความอดทน มีสมาธิ และรู้จักพิจารณาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แม้อาจไม่สามารถปฏิบัติได้สมบูรณ์ทุกครั้ง แต่ก็ถือเป็นแนวทางที่ช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจและกำกับการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น

อภิปรายผล

การอภิปรายสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา

1) ด้านบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับที่ดี ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ แรงจูงใจ และคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ด้วยกรอบแนวคิดพฤติกรรมองค์การที่เห็นว่า “ผลการปฏิบัติงาน” เป็นผลจากคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจ (Robbins & Judge, 2017) ในด้านแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความตั้งใจและเห็นคุณค่าของงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่อธิบายว่า “ลักษณะของงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย” เป็นปัจจัยจูงใจ (motivators) ที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ภาระงานที่หลากหลายและเร่งด่วนอาจก่อให้เกิดความกดดัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Karasek (1979) ในแบบจำลอง Job Demand-Control Model ที่ระบุว่า ความต้องการของงานที่สูง หากไม่สมดุลกับทรัพยากรหรืออำนาจในการควบคุมงาน อาจนำไปสู่ความเครียดในการทำงานได้



ด้านความรู้และทักษะ แม้จะอยู่ในระดับเหมาะสม แต่ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลและการบริหารจัดการสะท้อนแนวคิดขององค์การภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ความสำเร็จ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการ (Hood, 1991) ด้านคุณธรรมและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่มีความยึดมั่นในคุณธรรมและมีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งชี้ว่าความผูกพันเชิงอารมณ์ (affective commitment) มีผลต่อความตั้งใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ ข้อจำกัดด้านความก้าวหน้าในสายงานเป็นประเด็นที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นความสำคัญของเส้นทางความก้าวหน้าต่อแรงจูงใจระยะยาว

โดยสรุป ปัจจัยด้านบุคคลที่อยู่ในระดับดีสะท้อนความพร้อมเชิงคุณภาพของเจ้าหน้าที่ แต่ยังจำเป็นต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐ

2) ด้านสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสม มีโครงสร้างองค์กรชัดเจน และดำเนินงานตามระบบราชการอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์การแบบราชการของ Weber (1922/1978) ที่เน้นโครงสร้าง ลำดับชั้น และกฎระเบียบเพื่อสร้างความเป็นระเบียบและความชัดเจนในการบริหาร บรรยายองค์การที่เป็นกันเองและมีความร่วมมือ สะท้อนแนวคิดวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) ของ Schein (2010) ที่ระบุว่า ค่านิยมและบรรยากาภายในมีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ความตึงเครียดในช่วงภารกิจเร่งด่วนแสดงถึงผลกระทบของปริมาณงานต่อสภาพจิตใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับแนวคิดภาระงาน (workload) ในทฤษฎีความเครียดจากงานในด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี ข้อจำกัดด้านบุคลากรและระบบสนับสนุนสะท้อนแนวคิดเชิงระบบ (Systems Theory) ที่มองว่าองค์กรต้องมีปัจจัยนำเข้า (input) ที่เพียงพอ เพื่อให้กระบวนการ (process) นำไปสู่ผลลัพธ์ (output) ที่มีประสิทธิภาพ (Katz & Kahn, 1966) นอกจากนี้ บริบทของจังหวัดสงขลาที่มีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารในสังคมพหุวัฒนธรรม (Multicultural Administration) ที่เน้นความยืดหยุ่น ความเข้าใจ และการประสานความแตกต่างทางสังคมในการปฏิบัติงานภาครัฐ

โดยสรุป สภาพแวดล้อมองค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับดี แต่ยังต้องพัฒนาในด้านทรัพยากร ระบบสนับสนุน และความสอดคล้องระหว่างนโยบายกับบริบทพื้นที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระยะยาว

การประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญาของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มีการประยุกต์ใช้หลักอริยสัจ 4 ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านแรงจูงใจ ความเพียร ความใส่ใจ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) ด้านฉันทะ การที่เจ้าหน้าที่มองว่างานมีคุณค่าทางสังคมและเกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา สะท้อน “ฉันทะ” ในฐานะแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ซึ่งเป็นความพอใจรักในงานโดยไม่ต้องอาศัยแรงผลักดันจากภายนอก พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2559) อธิบายว่า ฉันทะเป็นพลังแห่งความพอใจที่เกิดจากความ

เข้าใจคุณค่าแท้ของสิ่งที่ทำ มิใช่ความอยากในเชิงตัณหา ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความหมายของงาน ย่อมเกิดความเต็มใจและความรับผิดชอบที่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพร เทพสิทธิ (2550) ที่ชี้ว่าการปฏิบัติงานในองค์กรทางศาสนาจะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเมื่อบุคลากรมีความศรัทธาและเห็นคุณค่าของภารกิจ

องค์กร 2) ด้านวินัย การไม่ทอดทิ้งภาระงานที่เร่งด่วน และการจัดลำดับความสำคัญของงาน สะท้อนหลัก “วินัย” คือความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2546) อธิบายว่า วินัยเป็นพลังแห่งความพากเพียรที่ช่วยให้บุคคลสามารถก้าวข้ามอุปสรรคและแรงกดดันได้ ผลการศึกษาครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่มิได้ปฏิบัติงานเพียงตามหน้าที่เชิงกลไก แต่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวิจิตรสาธิต (2560) ที่พบว่า ความเพียรและความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กรทางศาสนา

3) ด้านจิตตะ การทำงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจรายละเอียด และตรวจสอบข้อมูลซ้ำเพื่อป้องกันความผิดพลาด สะท้อนหลัก “จิตตะ” หรือความตั้งมั่นแห่งจิต พระพรหมคุณาภรณ์ (2559) อธิบายว่า จิตตะเป็นการทำสิ่งใดด้วยความเอาใจใส่ ไม่ปล่อยปละละเลย ซึ่งเป็นพื้นฐานของความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษานี้จึงแสดงให้เห็นว่าการมีสมาธิและความรับผิดชอบช่วยลดข้อผิดพลาดในงานราชการ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารและการประสานงานที่ต้องอาศัยความถูกต้องสูง

4) ด้านวิมัสสา การทบทวนขั้นตอนการทำงานและพยายามปรับปรุงกระบวนการให้เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ สะท้อนหลัก “วิมัสสา” คือการใช้ปัญญาไตร่ตรองพิจารณาเหตุผล พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ, 2549) อธิบายว่า วิมัสสาเป็นการตรวจสอบตนเองและสิ่งที่ทำอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษานี้จึงชี้ว่า หลักวิมัสสาช่วยส่งเสริมการทำงานเชิงพัฒนา มิใช่เพียงการปฏิบัติตามแบบแผนเดิมเท่านั้น

โดยภาพรวม การประยุกต์ใช้หลักอริยบท 4 ของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลา แสดงให้เห็นว่าหลักพุทธปรัชญามีได้เป็นเพียงหลักธรรมเชิงนามธรรม แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทงานราชการได้จริง ทั้งในด้านการสร้างแรงจูงใจภายใน ความอดทนต่อภาระงาน การทำงานอย่างมีสมาธิ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (2559) ที่เห็นว่า หลักอริยบท 4 เป็น “ธรรมแห่งความสำเร็จ” ที่ใช้ได้ทั้งในทางโลกและทางธรรม

ดังนั้น ผลการศึกษานี้จึงยืนยันว่า การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเข้ากับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ และการพัฒนาองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

สรุป

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า สภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลาโดยรวมอยู่ในระดับที่เหมาะสมและเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในด้านบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และยึดมั่นในคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันองค์กรมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน แม้ยังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานบางประการ นอกจากนี้



การศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดสงขลาได้นำหลักพุทธปรัชญา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ด้านฉันทะ ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความเต็มใจในการทำงาน ด้านวิริยะ ช่วยให้เกิดความเพียรพยายามและความอดทนต่อภาระงาน ด้านจิตตะ ส่งเสริมความละเอียดรอบคอบและความใส่ใจในการทำงาน และด้านวิมังสา ช่วยให้เกิดการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์เชิงวิชาการในด้านการบูรณาการหลักพุทธปรัชญากับการบริหารงานภาครัฐ โดยชี้ให้เห็นว่าหลักอิทธิบาท 4 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมประสิทธิภาพองค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐและองค์กรทางพระพุทธศาสนาในบริบทอื่นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติควรสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณให้ เหมาะสมกับภารกิจของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรจัดอบรมพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและ การประยุกต์ใช้ในการบริหาร เพื่อให้เกิด “การบริหารงานเชิงธรรมาภิบาลแบบพุทธ” (Buddhist Governance)
3. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีระบบ “การประเมินผลเชิงคุณธรรม” ที่วัดทั้งผลสัมฤทธิ์ของ งานและพฤติกรรมตามหลักอิทธิบาท 4 เพื่อเป็นแบบอย่างของข้าราชการเชิงพุทธ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เจ้าหน้าที่ควรรักษาแรงจูงใจภายใน โดยตระหนักว่างานที่ทำการเป็นการบำเพ็ญบุญ และสร้างคุณค่าทางสังคม
2. ควรส่งเสริมการทำงานแบบมีทีมเวิร์กภายใต้หลักอิทธิบาท 4 โดยเฉพาะการใช้ “วิมังสา” เพื่อไตร่ตรองร่วมกันก่อนการตัดสินใจ
3. ควรพัฒนาแนวปฏิบัติงานเชิงบูรณาการระหว่างเจ้าหน้าที่กับคณะสงฆ์ เพื่อให้การบริหารงานศาสนามีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนา”
2. ควรศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการประยุกต์ใช้หลักพุทธปรัชญากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ”
3. ควรศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรภายใต้กรอบหลักพุทธปรัชญา”
4. ควรศึกษาเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยใช้หลักพุทธปรัชญาเป็นฐาน”

เอกสารอ้างอิง

- กันต์พงษ์ เดชอภิรักษ์ชน, & นิรนาท แสงสา. (2563). ความสุขในการทำงานตามหลักพุทธจิตวิทยาของข้าราชการ สังกัดสำนักนโยบายและแผนกลาโหม. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 5(2), 33–47.
- ธเนศ เกษศิลป์, & พระมหาบุญศรี ญาณจุโธ (วงศ์แก้ว). (2561). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยหลักบริหารเชิงพุทธศาสตร์. *วารสารบัณฑิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 16(2), 45–58.
- ปกรณ มหากันธา. (2557). รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ. *Community and Social Development Journal*, 15(2), 85–97.
- พระครูวิจิตรสาธิต. (2560). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทศณะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*. 4 (1), 1-15.
- พระครูวินัยธรวันชัย เมธิโก. (2558). การประยุกต์ใช้พุทธปรัชญาและปรัชญาหลังนวยุค เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่ท่วมท้นในอำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 7(2), 189-196.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). (2549). *อิทธิบาท 4 ธรรมแห่งความสำเร็จ*. ธรรมสภา.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. กรุงเทพฯ: ผลิติมม์.
- พระมหาสันติ อธิภทฺโท, & นาถาบำรุง. (2562). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานภาครัฐเพื่อความปลอดภัยในสังคมไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 15(1), 112–126.
- ศุภิสรา บัวงาม. (2564). การบริหารผลการปฏิบัติงานสู่ผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง*, 10(3), 55–70.
- สมพร เทพสิทธิ์. (2550). *คุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ บทบาทของข้าราชการ*. กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย.



- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2564). *ความไว้วางใจสาธารณะกับธรรมาภิบาลของประเทศไทย*. สืบค้นจาก National Assembly Library of Thailand
- สุภางค์ จันทวานิช. (2557). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York, NY: Wiley.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), 3–19.
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York, NY: Hyperion.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York, NY: Wiley.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Weber, M. (1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (G. Roth & C. Wittich, Eds.). Berkeley, CA: University of California Press. (Original work published 1922)

