



Original Research Article

Integration of Theravada Buddhist Philosophy Principles to Encourage Duty Performance of Officials in Bangkok Metropolitan Administration

บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Phra Ananphong Santesako Chaiket^{1*}, & Kitsuchin Ponsen²

พระอณัญญพงศ์ สนเทศโก ขายเกตุ^{1*}, & กฤตสุชิน พลเสน²

ARTICLE INFO

Name of Author &
Corresponding Author: *

1. Phra Ananphong Santesako Chaiket*

พระอณัญญพงศ์ สนเทศโก ขายเกตุ
Mahamakut Buddhist University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: ananyaphong.san@gmail.com

2. Kitsuchin Ponsen

กฤตสุชิน พลเสน
Mahamakut Buddhist University, Thailand.
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Email: kitsuchin.pon@mbu.ac.th

คำสำคัญ :

เบญจศีล, พุทธปรัชญาเถรวาท, การบูรณาการ,
ความรับผิดชอบ

Keywords:

Five Precepts, Theravada Buddhist
Philosophy, Integration, Responsibility

Article history:

Received: 08/06/2026

Revised: 30/06/2026

Accepted: 15/07/2026

Available online: 30/08/2026

How to Cite:

Chaiket, P. A. & Ponsen, K. (2026).
Integration of Theravada Buddhist
Philosophy Principles to Encourage Duty
Performance of Officials in Bangkok
Metropolitan Administration. *Journal
Dhamma for Life*, 32(4), 539-555.

ABSTRACT

This study aimed to: (1) to study the performance of duties of Bangkok Metropolitan Administration officials; (2) to examine Theravāda Buddhist philosophy, particularly the Five Precepts, that can be applied to promote the performance of duties of Bangkok Metropolitan Administration officials; (3) to integrate Theravāda Buddhist principles with the performance of duties of Bangkok Metropolitan Administration officials; and (4) to propose an integrated model applying Theravāda Buddhist principles to promote the performance of duties of Bangkok Metropolitan Administration officials. This study employed a qualitative research methodology. Data were collected from relevant documents, concepts, theories, and previous research, as well as through fieldwork involving three groups of 15 key informants: five Buddhist and philosophical scholars, five Bangkok Metropolitan Administration officials, and five service recipients of Bangkok Metropolitan Administration officials. The research instrument was a structured in-depth interview protocol, which was examined for content validity by experts prior to data collection. The researcher conducted the interviews personally, and the data were analyzed through content analysis and systematic data synthesis.

The findings revealed that the performance of duties of Bangkok Metropolitan Administration officials should emphasize responsibility in three dimensions: self-management, people management, and work management. There is also a need to strengthen morality, ethics, and consciousness in the performance of official duties. The Five



Precepts refraining from killing, stealing, sexual misconduct, false speech, and intoxicants can be applied as a moral framework for regulating behavior and promoting officials' responsibility toward themselves, others, and their duties. Such integration leads to the "3R Model," in which the Five Precepts serve as the moral foundation and are connected to three dimensions of responsibility: self-management, people management, and work management. This model represents a process of moral development from internal cultivation to external practice, ultimately contributing to good governance, transparency, credibility, and sustainable efficiency in the performance of duties of Bangkok Metropolitan Administration officials.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาท โดยเฉพาะหลักเบญจศีลที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร 3) บูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และ 4) นำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเก็บข้อมูลภาคสนามจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม รวม 15 รูป/คน ได้แก่ นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญา 5 รูป/คน ข้าราชการกรุงเทพมหานคร 5 คน และผู้รับบริการจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ 3 มิติ ได้แก่ การครองตน การครองคน และการครองงาน โดยยังมีความจำเป็นต้องเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ หลักเบญจศีล 5 ประการ ได้แก่ การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม การไม่พูดเท็จ และการไม่ดื่มสุรา สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบคุณธรรมเพื่อกำกับพฤติกรรม และส่งเสริมความรับผิดชอบของข้าราชการทั้งต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และต่อหน้าที่ การบูรณาการดังกล่าวนำไปสู่รูปแบบ "3R Model" ซึ่งมีหลักเบญจศีลเป็นฐานคุณธรรมและเชื่อมโยงกับความรับผิดชอบ 3 ด้าน ได้แก่ การครองตน การครองคน และการครองงาน เป็นกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจากภายในสู่การปฏิบัติภายนอก อันนำไปสู่การเสริมสร้างธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครอย่างยั่งยืน

บทนำ

การพัฒนาประเทศในปัจจุบันมิได้มุ่งเฉพาะเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐาน หรือเทคโนโลยี หากแต่ครอบคลุมถึงการพัฒนาคณะและระบบบริหารภาครัฐให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย และให้บริการประชาชน คุณภาพของการบริหารจึงมิได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างและกฎระเบียบเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และการกำกับตนเองของบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญที่เชื่อมโยงศักยภาพของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การและความเชื่อมั่นของประชาชน ในมิติพระพุทธศาสนา การพัฒนามนุษย์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภายในควบคู่กับการพัฒนาพฤติกรรม โดยมุ่งพัฒนากาย วาจา จิตใจ และปัญญา หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา จึงสามารถประยุกต์เป็นกรอบพัฒนาบุคลากรให้มีความประพฤติเหมาะสม จิตใจมั่นคง และสามารถใช้เหตุผลในการตัดสินใจ งานศึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธสนับสนุนว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถส่งเสริมทั้งสมรรถนะ คุณธรรม และความสมดุลในการดำเนินชีวิตของบุคลากร (วัฒนบุตร บุชร, 2561) นอกจากนี้ หลักพุทธธรรมยังสามารถเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยหลักอคติ 4 สามารถใช้ประกอบการสรรหาและคัดเลือก หลักจริต 6 ใช้พิจารณาความเหมาะสมระหว่างบุคคลกับงาน ไตรสิกขา 3 ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม และสังคหวัตถุ 4 ใช้ส่งเสริมความสัมพันธ์และการธำรงรักษาบุคลากร อริยสัจ 4 และมรรคมีองค์ 8 สามารถใช้เป็นกรอบวิเคราะห์ ปัญหา กำหนดเป้าหมาย และพัฒนากระบวนการทำงานอย่างมีเหตุผล ส่วนแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างยั่งยืนเชิงพุทธมุ่งสร้างสมดุลระหว่างบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยลดการเบียดเบียนและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม (แสนสุริยา รักเสมอ, 2566; พระพิทักษ์ คุณารุกโข, 2565)

ประเด็นดังกล่าวมีความสำคัญต่อข้าราชการ ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และประโยชน์สาธารณะ งานศึกษาระบบอุปถัมภ์ในราชการไทยสะท้อนความท้าทายต่อระบบคุณธรรม ขณะที่หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะสังคหวัตถุ 4 สามารถนำมาใช้ส่งเสริมความสัมพันธ์และการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม (อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล, 2567) สอดคล้องกับงานศึกษาระหว่างประเทศที่พบว่า workplace mindfulness มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และเชิงลบกับความตั้งใจลาออกของข้าราชการ (Lin et al., 2022) รวมถึงมีศักยภาพในการช่วยจัดการความเครียด และส่งเสริมสุขภาวะในการทำงาน (Bartlett et al., 2017) ขณะที่ Sutamchai, Rowlands, & Rees (2020) พบว่า ผู้บริหารภาครัฐไทยให้ความสำคัญกับเมตตา ความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความยั่งยืน และเห็นศักยภาพของ mindfulness ในการส่งเสริมการตัดสินใจเชิงจริยธรรม สำหรับกรุงเทพมหานคร การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากมีภารกิจบริการสาธารณะที่ครอบคลุมเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม สาธารณสุข การศึกษา และการบริหารเมือง กรุงเทพมหานครจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนา



บุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความเป็นมืออาชีพ ตลอดจนคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงดำเนินโครงการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจิตบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

อย่างไรก็ตาม ยังปรากฏช่องว่างการวิจัย 3 ประการ ได้แก่ (1) งานเชิงประจักษ์ที่เชื่อมโยงหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอย่างเป็นระบบยังมีจำกัด (2) งานต่างประเทศส่วนใหญ่มุ่งศึกษา mindfulness ซึ่งเป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของพุทธศาสนา และเน้นผลลัพธ์ด้านความเครียด ความพึงพอใจ หรือพฤติกรรมองค์กร และ (3) ยังขาดการศึกษาเฉพาะบริบทของข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งมีภารกิจและความคาดหวังด้านบริการสาธารณะที่มีลักษณะเฉพาะ ดังนั้น การศึกษาการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครจึงมีความสำคัญทั้งเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ โดยมุ่งพัฒนาองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงการพัฒนาภายในของบุคคลกับการปฏิบัติราชการ คุณธรรม จริยธรรม และประโยชน์สาธารณะ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม และการส่งเสริมจริยธรรมให้สอดคล้องกับบริบทของกรุงเทพมหานคร อันจะนำไปสู่การพัฒนาข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จิตสาธารณะ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการมิได้จำกัดอยู่เพียงความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต การยึดประโยชน์ส่วนรวม การให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ตลอดจนความสามารถในการตัดสินใจและปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่มีความซับซ้อน ดังนั้น ประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่จึงควรพิจารณาทั้งมิติของสมรรถนะในการทำงานและมิติด้านคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน ในบริบทการบริหารงานภาครัฐ ประเด็นด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากการตัดสินใจของข้าราชการส่งผลโดยตรงต่อประชาชนและความเชื่อมั่นที่มีต่อภาครัฐ Sutamchai, Rowlands, & Rees (2020) ศึกษาผู้นำภาครัฐของไทยและพบว่า คุณค่าทางจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสามารถได้รับการส่งเสริมผ่านการฝึกสติบนฐานพุทธศาสนา โดยผู้ให้ข้อมูลมองว่าการฝึกสติสามารถสนับสนุนการตัดสินใจและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐได้ ดังนั้น การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครในการวิจัยนี้ จึงกำหนดให้ครอบคลุมทั้ง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม การให้บริการประชาชน และการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนารูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทในขั้นต่อไป

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม กล่าวคือ มิได้มุ่งพัฒนาเฉพาะความรู้และทักษะในการทำงาน แต่รวมถึงการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม (วัฒนบุตร บุษกร, 2561) เสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการสามารถนำหลักธรรมมาใช้เป็นฐานในการพัฒนาบุคคลและองค์การ โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาที่สมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพของบุคลากร ในทำนองเดียวกัน พระพิทักษ์ คุณารักษ์ (ใจคง), (2022) เสนอแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์อย่างต่อเนื่องและการสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาตนเอง การพัฒนางาน และการพัฒนาองค์การ ขณะที่ (แสนสุริยา รักเสมอ, 2566) ชี้ให้เห็นว่าหลักพุทธธรรมสามารถนำมาใช้เป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Yamnill, McLean, & Singsuriya (2008) ซึ่งศึกษาบทบาทของสถาบันทางพระพุทธศาสนาต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย และชี้ให้เห็นว่าพุทธศาสนาสามารถมีบทบาทต่อการพัฒนามนุษย์และคุณธรรมผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ โดยบทความดังกล่าวตีพิมพ์ใน Human Resource Development International และมีข้อมูลการจัดทำดัชนีใน นอกจากนี้ (Chankium & Phrasutthisanmethi, 2023) เสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธปรัชญาเถรวาทสามารถพิจารณาผ่าน 3 ระดับ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคคล และการพัฒนางาน โดยเชื่อมโยงหลักศีลและธรรม หลักภavana 4 และอิทธิบาท 4 เข้ากับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” สามารถใช้เป็นฐานแนวคิดสำหรับการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเน้นการพัฒนาจากระดับบุคคลไปสู่ระดับการปฏิบัติงานและระดับองค์การ

แกนพุทธปรัชญาเถรวาทที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ โดยมีได้มองหลักธรรมในฐานะข้อคำสอนเชิงศาสนาเพียงอย่างเดียว แต่พิจารณาในฐานะ “กลไกการพัฒนามนุษย์” ที่สามารถแปลงเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาได้ จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ผู้วิจัยกำหนดหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ออกเป็น 3 มิติสำคัญ ได้แก่ 1) ศีล (Sīla) การกำกับพฤติกรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศีลทำหน้าที่เป็นกลไกในการกำกับพฤติกรรมของบุคคลให้ดำเนินไปในทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การไม่เบียดเบียน และการเคารพกฎระเบียบ เมื่อประยุกต์กับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ศีลจึงมีความสัมพันธ์กับความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม 2) สมาธิ (Samādhi) การพัฒนาจิตและการกำกับตนเอง สมาธิเป็นฐานของการมีสติและความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรม ทำให้บุคลากรสามารถเผชิญกับความกดดัน ความขัดแย้ง และสถานการณ์ที่ต้องใช้ดุลยพินิจได้อย่าง



เหมาะสม งานของ Bartlett et al. (2017) สนับสนุนความเป็นไปได้ของการใช้โปรแกรม mindfulness ในกลุ่มบุคลากรภาครัฐ ขณะที่ Sutamchai et al. (2020) พบหลักฐานเชิงประจักษ์ในบริบทภาครัฐไทยว่าการฝึกสติบนฐานพุทธสามารถสนับสนุนการตัดสินใจและพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้ 3) ปัญญา (Paññā) การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลปัญญาเป็นกระบวนการทำความเข้าใจเหตุและผลของปัญหา การพิจารณาข้อมูลอย่างรอบคอบ และการตัดสินใจโดยไม่ถูกครอบงำด้วยอคติ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ปัญญาจึงมีบทบาทต่อการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารงาน ตลอดจนการพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชนและส่วนรวม

ทั้งสามองค์ประกอบสามารถสอดคล้องกับหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งทำหน้าที่เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ศีลกำกับพฤติกรรม สมาธิกำกับจิต และปัญญากำกับการคิดและการตัดสินใจ อันนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและมีประสิทธิผล งานวิจัยล่าสุดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเทศบาลไทยยังพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างไตรสิกขากับผลลัพธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเสนอว่าศีลสัมพันธ์กับการสร้างวัฒนธรรมจริยธรรม สมาธิสัมพันธ์กับการกำกับตนเองอย่างมีสติในการทำงาน และปัญญาสัมพันธ์กับการเรียนรู้และการพัฒนาระบบงาน

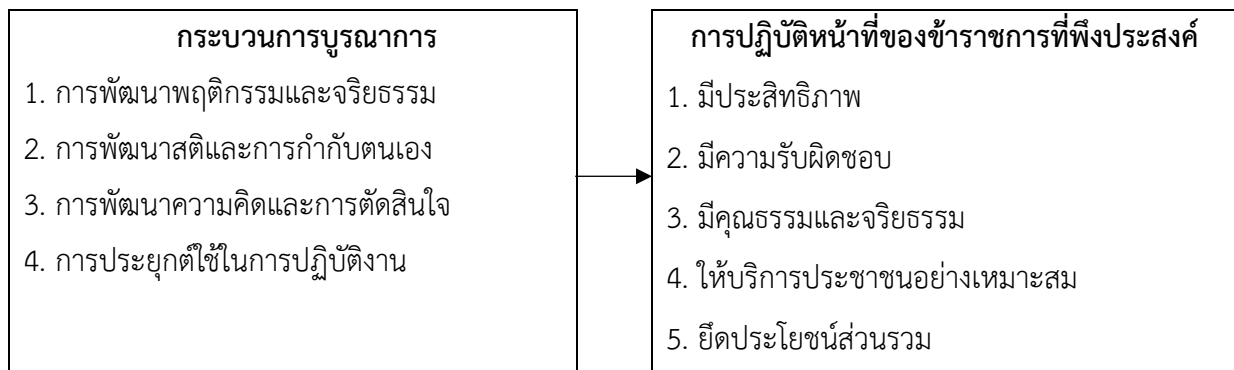
การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแนวโน้มจากการใช้หลักธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมส่วนบุคคล ไปสู่การประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมในการทำงาน การตัดสินใจ และการพัฒนาองค์การ (วัฒนบุตร บุษกร, 2561) เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ ขณะที่พระพิทักษ์ คุณารักษ์ (ใจคง), (2022) และ (แสนสุริยา รักเสมอ, 2566) ขยายแนวคิดไปสู่การพัฒนาคุณธรรมและองค์การอย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน Sutamchai et al. (2020) แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่าง mindfulness บนฐานพุทธศาสนากับการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐไทย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาในบริบทของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ยังมีช่องว่างทางการวิจัยที่สำคัญ กล่าวคือ งานที่ผ่านมาโดยส่วนใหญ่ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธในระดับแนวคิด หรือศึกษาองค์กร/พื้นที่เฉพาะ ขณะที่การพัฒนา “รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” ซึ่งเชื่อมโยงตั้งแต่หลักธรรม กระบวนการพัฒนาบุคคล ไปจนถึงผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติหน้าที่ยังเป็นประเด็นที่ควรศึกษาอย่างเป็นระบบ

ด้วยเหตุนี้ การวิจัยครั้งนี้จึงเสนอให้การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทดำเนินไปในลักษณะหลักธรรม กระบวนการพัฒนาบุคคล พฤติกรรม การปฏิบัติงาน ผลลัพธ์การปฏิบัติหน้าที่ โดยมีไตรสิกขาเป็นแกนกลางของกระบวนการ ได้แก่ ศีลเพื่อพัฒนาพฤติกรรม สมาธิเพื่อพัฒนาจิตและการกำกับตนเอง และปัญญาเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจ



กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่
3. เพื่อบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของหลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยคาดว่าหลักพุทธปรัชญาเถรวาทโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในด้านศีล สมาธิ และปัญญา นอกจากนี้ การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทคาดว่าจะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และองค์ประกอบด้านศีล สมาธิ และปัญญาร่วมกันน่าจะสามารถพยากรณ์ระดับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวทางการประยุกต์ใช้หลักเบญจศีลในการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร



ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหา มุ่งศึกษา 2 ประเด็น ได้แก่ (1) แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และการให้บริการประชาชน และ (2) หลักพุทธปรัชญาเถรวาท โดยเน้นหลักเบญจศีล 5 ประการ ได้แก่ การเว้นจากการฆ่าสัตว์ การลักทรัพย์ การประพฤติผิดในกาม การกล่าวเท็จ และการดื่มสุราและสิ่งมีเมา เพื่อนำมาสังเคราะห์เชื่อมโยงกับการปฏิบัติหน้าที่ใน 3 มิติ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อสังคมและประชาชน

ด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 รูป/คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ (1) นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญา จำนวน 5 รูป/คน (2) ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน และ (3) ผู้รับบริการจากกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน โดยพิจารณาจากความรู้ ประสบการณ์ และความเกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย

เครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งพัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและหลักเบญจศีล และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยประสานผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า ขอความยินยอมในการสัมภาษณ์และบันทึกเสียง และจัดทำบันทึกภาคสนาม ข้อมูลการสัมภาษณ์ได้รับการถอดความและตรวจสอบความถูกต้องก่อนการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (Qualitative Content Analysis) โดยดำเนินการจัดระบบข้อมูล กำหนดรหัส จัดหมวดหมู่ และสังเคราะห์ประเด็นหลัก จากนั้นเปรียบเทียบข้อมูลจากเอกสารและผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่มเพื่อแสวงหาความสอดคล้องและความแตกต่าง และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้และแนวทางการบูรณาการหลักเบญจศีลเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การตรวจสอบข้อมูลจากหลายแหล่ง (Data Triangulation) เพื่อเสริมความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย และดำเนินการวิจัยโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารราชการและการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยภารกิจของข้าราชการมีความเชื่อมโยงกับการบริหารงานในระดับนโยบาย ระดับหน่วยงาน และระดับพื้นที่ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชนโดยตรง จากการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถจำแนกสาระสำคัญออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของทางราชการ (2) การปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์สาธารณะ (3) การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความรับผิดชอบ ความโปร่งใส และความเป็นธรรม และ (4) การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ในเชิงการบริหารงาน ข้าราชการกรุงเทพมหานครจำเป็นต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และภารกิจของหน่วยงาน ตลอดจนต้องสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของเมืองที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี และสถานการณ์ฉุกเฉิน การปฏิบัติหน้าที่จึงมิได้จำกัดอยู่เฉพาะการปฏิบัติตามระเบียบราชการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงความสามารถในการตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา การสื่อสารกับประชาชน และการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครมิได้ขึ้นอยู่กับระบบและกระบวนการบริหารเพียงอย่างเดียว หากแต่ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะภายในของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ การมีวินัย การควบคุมตนเอง การเคารพสิทธิของผู้อื่น และการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวม ดังนั้น การส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่จึงควรดำเนินการทั้งในระดับโครงสร้างการบริหารและระดับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

ผลการศึกษาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่

ผลการศึกษาพบว่า หลักพุทธปรัชญาเถรวาทที่มีศักยภาพในการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ได้แก่ หลักเบญจศีล ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานด้านการควบคุมพฤติกรรมและการดำรงตนของบุคคล โดยสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมของข้าราชการใน 3 มิติ คือ “ครองตน ครองคน และครองงาน”

ด้านครองตน เบญจศีลมีบทบาทในการพัฒนาวินัยและการกำกับพฤติกรรมของบุคคลจากภายใน โดยศีลข้อที่ 1 ส่งเสริมการไม่เบียดเบียนและความเมตตาต่อผู้อื่น ศีลข้อที่ 2 ส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและการไม่เอาเปรียบ ศีลข้อที่ 3 ส่งเสริมการควบคุมความประพฤติและการเคารพศักดิ์ศรีของบุคคล ศีลข้อที่ 4 ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อการสื่อสารและการยึดมั่นในความจริง และศีลข้อที่ 5 ส่งเสริมการมีสติและความไม่ประมาทในการดำเนินชีวิต ผลรวมของหลักดังกล่าวนำไปสู่การสร้างวินัยในตนเองและความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

ด้านครองคน หลักเบญจศีลสามารถทำหน้าที่เป็นกลไกทางจริยธรรมที่สนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น การไม่เบียดเบียน การไม่เอาเปรียบ และการสื่อสารด้วยความจริงช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างบุคคล ลดความขัดแย้ง และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างข้าราชการ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และประชาชน



ด้านครองงาน หลักเบญจศีลสามารถเชื่อมโยงกับคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะความซื่อสัตย์ สุจริต ความรับผิดชอบ ความโปร่งใส การไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และการตระหนักถึงผลกระทบของการตัดสินใจต่อประชาชน การประยุกต์ศีลข้อที่ 2 จึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการป้องกันการทุจริตและการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ขณะที่ศีลข้อที่ 4 สามารถสนับสนุนการสื่อสารข้อมูลอย่างถูกต้องและโปร่งใส ส่วนศีลข้อที่ 5 สามารถสนับสนุนการมีสติและความรอบคอบในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป ผลการศึกษา ชี้ให้เห็นว่า เบญจศีลได้มีความหมายเฉพาะในฐานะหลักปฏิบัติทางศาสนา แต่สามารถตีความในเชิงจริยธรรมของการบริหารงานภาครัฐได้ โดยมีศักยภาพในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับการกำกับตนเอง ระดับความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไปจนถึงระดับความรับผิดชอบต่อหน้าที่และประโยชน์สาธารณะ

ผลการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ผลการสังเคราะห์พบว่า การบูรณาการหลักเบญจศีลกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครควรดำเนินการในลักษณะ “การพัฒนาคุณธรรมจากภายในสู่พฤติกรรมการปฏิบัติงาน” กล่าวคือ มิใช่การนำหลักธรรมมาใช้ในลักษณะของข้อกำหนดเพิ่มเติม แต่เป็นการนำหลักธรรมมาเป็นกรอบในการเสริมสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและจริยธรรมของข้าราชการ การบูรณาการสามารถสังเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การครองตน มุ่งพัฒนาวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การควบคุมอารมณ์ และความไม่ประมาท เพื่อให้ข้าราชการสามารถกำกับพฤติกรรมของตนเองได้แม้ในสถานการณ์ที่ไม่มีการควบคุมจากภายนอก

ระดับที่ 2 การครองคน มุ่งพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลบนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียน การเคารพสิทธิ ความจริงใจ และความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมงานและประชาชน อันนำไปสู่การสร้างใจกว้างใจและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

ระดับที่ 3 การครองงาน มุ่งเชื่อมโยงหลักศีลกับพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต การใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ การไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง การปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเป็นธรรม และการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ

ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับการปฏิบัติหน้าที่จึงมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงหลักธรรม คุณลักษณะภายใน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผลลัพธ์ต่อองค์กรและประชาชน โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการเปลี่ยนหลักธรรมจากระดับความรู้หรือความเข้าใจไปสู่การปฏิบัติที่สามารถสังเกตและประเมินได้

ผลการนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษา สามารถสังเคราะห์เป็นรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่ หลักธรรม กระบวนการพัฒนา การนำไปปฏิบัติ และผลลัพธ์

ส่วนที่ 1 หลักธรรม (Dhamma) ได้แก่ เบญจศีล ซึ่งทำหน้าที่เป็นฐานทางจริยธรรมในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน โดยเน้นการไม่เบียดเบียน ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ การสื่อสารด้วยความจริง และการมีสติไม่ประมาท

ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนา (Development Process) เป็นการเปลี่ยนหลักธรรมให้เป็นความรู้ ความตระหนัก และจิตสำนึกภายใน ผ่านการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรที่สนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม

ส่วนที่ 3 การนำไปปฏิบัติ (Implementation) แบ่งออกเป็น การครองตน ครองคน และครองงาน โดยครองตนมุ่งการกำกับตนเองและวินัยส่วนบุคคล ครองคนมุ่งการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ และครองงานมุ่งความซื่อสัตย์ โปร่งใส รับผิดชอบ และยึดประโยชน์สาธารณะ

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์ (Outcomes) มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับประชาชน กล่าวคือ ระดับบุคคลเกิดคุณธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ระดับองค์กรเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและรับผิดชอบต่อสังคม และระดับประชาชนเกิดความเชื่อมั่นต่อการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่ของภาครัฐ

จากองค์ประกอบดังกล่าว รูปแบบสามารถสรุปเป็น “รูปแบบการบูรณาการหลักเบญจศีลเพื่อการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม” โดยมีแกนกลางคือการพัฒนาจาก “การควบคุมพฤติกรรมภายนอก” ไปสู่ “การกำกับตนเองจากภายใน” และเชื่อมโยงไปสู่ “ความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและประโยชน์สาธารณะ” อันเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

โดยสรุป รูปแบบที่ได้จากการวิจัยสามารถอธิบายเป็นลำดับความสัมพันธ์ได้ว่า เบญจศีลเป็นฐานคุณธรรม การพัฒนาจิตสำนึกและการกำกับตนเอง การแสดงออกเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม การเพิ่มความเชื่อมั่นและประโยชน์สาธารณะ ทั้งนี้ รูปแบบดังกล่าวสะท้อนว่าการพัฒนาประสิทธิภาพของข้าราชการมิได้ควรพิจารณาเฉพาะด้านความรู้ ความสามารถ และระบบการบริหารเท่านั้น แต่ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณธรรมภายในของผู้ปฏิบัติงานควบคู่กัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม และมุ่งประโยชน์ของประชาชนอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร: มิติการครองตน ครองคน และครองงาน

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ ได้แก่ การครองตน การครองคน และการครองงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยคุณภาพของการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้พิจารณาเฉพาะความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ครอบคลุมถึงการกำกับตนเอง การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเหมาะสม และการปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สุจริต และยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ สะท้อนว่า คุณภาพของข้าราชการควรพิจารณาทั้งคุณธรรมภายในและพฤติกรรมที่ปรากฏในการปฏิบัติหน้าที่ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดด้านจริยศาสตร์ของ (ชัยวัฒน์ อุตพัฒน, 2548) ที่มองว่าจริยศาสตร์เกี่ยวข้องกับอุปนิสัย นิสัย และพฤติกรรมของมนุษย์ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกสามารถสะท้อนคุณลักษณะและเจตจำนงภายในของบุคคลได้ ในบริบทภาครัฐ คุณธรรมจึงมีใช้องค์ประกอบที่แยกขาดจากประสิทธิภาพการทำงาน หากแต่เป็นกลไกสำคัญในการกำกับการใช้ดุลยพินิจ การตัดสินใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ในมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (วัฒนบุตร บุษกร, 2561) เสนอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ทั้งด้าน



พฤติกรรม จิตใจ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน ข้อค้นพบครั้งนี้จึงสนับสนุนและขยายแนวคิดดังกล่าวสู่บริบทข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยชี้ว่าการพัฒนาบุคลากรภาครัฐควรดำเนินควบคู่ระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ Yamnill, McLean, and Singsuriya (2008) ชี้ให้เห็นบทบาทของสถาบันทางศาสนาต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย ขณะที่ Chankium and Phrasutthisanmethi (2023) เสนอว่าปรัชญาพุทธเถรวาทสามารถเป็นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งพัฒนาทั้งคุณลักษณะภายในและพฤติกรรมที่แสดงออก ผลการวิจัยจึงสะท้อนว่า การยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครควรมุ่งพัฒนาอย่างองค์รวม ไม่จำกัดอยู่ที่ทักษะหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน แต่ต้องเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เป็นรากฐานของการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน

เบญจศีลกับการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อตนเองและการครองตน

ผลการวิจัยพบว่า เบญจศีลสามารถทำหน้าที่เป็นกรอบในการกำกับตนเองของข้าราชการ โดยเฉพาะด้านการครองตน เนื่องจากเป็นหลักที่มุ่งควบคุมพฤติกรรมมิให้เบียดเบียนผู้อื่น ละเมิดทรัพย์สินหรือสิทธิ ประพฤติผิดในความสัมพันธ์ กล่าวเท็จ หรือดำเนินชีวิตโดยขาดสติ หลักดังกล่าวจึงสามารถเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณลักษณะของบุคลากร ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การควบคุมตนเอง วินัย และการตระหนักถึงผลกระทบจากการกระทำของตน ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับ (ชัยวัฒน์ อัตพัฒน, 2548) ซึ่งอธิบายว่า จริยศาสตร์เกี่ยวข้องกับการพิจารณาว่าอะไรควรทำหรือควรเว้น และอะไรถูกหรือผิด เมื่อนำมาพิจารณาในบริบทการปฏิบัติราชการ เบญจศีลจึงทำหน้าที่เป็นกลไกทางจริยธรรมภายในที่ช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงขอบเขตของพฤติกรรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะเมื่อต้องใช้ดุลยพินิจหรือเผชิญแรงกดดันในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พระครูปลัดสุวัฒนเมธาคุณ (ชัยยันต์ สืบกระพันธ์) (2556) ที่เสนอว่า เบญจศีลและเบญจธรรมเป็นพุทธจริยศาสตร์ระดับต้นที่สามารถประยุกต์ใช้กับบุคคลทั่วไป รวมถึงข้าราชการและบุคลากรในวิชาชีพต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นหลักปฏิบัติที่เข้าใจง่ายและเชื่อมโยงกับพฤติกรรมในชีวิตประจำวันและการทำงานได้โดยตรง จึงเหมาะสมต่อการใช้เป็นกรอบพื้นฐานในการพัฒนาพฤติกรรมและความรับผิดชอบของบุคลากรภาครัฐ ในมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พระพิทักษ์ कुमारโก (ใจคง) (2022) เสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธควรให้ความสำคัญทั้งผลลัพธ์ภายนอกและการพัฒนาคุณลักษณะภายในของบุคคล ขณะที่ Bartlett et al. (2017) พบว่า การส่งเสริมสติในสถานที่ทำงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรภาครัฐเพื่อพัฒนาความสามารถด้านสติและการกำกับตนเองได้ ข้อค้นพบดังกล่าวสนับสนุนผลการวิจัยว่า การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพไม่ควรพึ่งพากฎระเบียบเพียงอย่างเดียว แต่ควรเสริมสร้างกระบวนการกำกับตนเองจากภายในเพื่อให้บุคลากรรู้เท่าทันพฤติกรรม อารมณ์ และการตัดสินใจของตน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการครองตนตามหลักพุทธจริยศาสตร์ และนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีวินัย และลดพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรและประชาชน



การบูรณาการเบญจศีลกับความรับผิดชอบต่อสังคมและการปฏิบัติงานการครองคนและครองงาน

ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการเบญจศีลเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้จำกัดอยู่เพียงการพัฒนาระดับบุคคล แต่สามารถขยายสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการปฏิบัติงานในองค์กร โดยด้านการครองคน เบญจศีลทำหน้าที่เป็นกรอบกำกับพฤติกรรมบนฐานของการไม่เบียดเบียน การเคารพสิทธิผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อการทำ ขณะที่ด้านการครองงานเชื่อมโยงกับความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อผลการทำงาน และการสื่อสารอย่างเหมาะสม ด้านการครองคน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พระครูปลัดสุวัฒนเมธาคุณ (ชัยยันต์ สืบกระพันธ์) (2556) ที่เสนอว่าพุทธจริยศาสตร์สามารถประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมในสังคมร่วมสมัย รวมถึงบริบทการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ การยึดถือเบญจศีลจึงช่วยสร้างมาตรฐานพฤติกรรมที่เอื้อต่อความไว้วางใจระหว่างบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง อันเป็นพื้นฐานสำคัญขององค์การภาครัฐที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ สอดคล้องกับ Yamnill et al. (2008) ที่กล่าวถึงบทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ (แสนสุริยา รักเสมอ, 2566) ที่เสนอว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธครอบคลุมทั้งพฤติกรรม จิตใจ และการดำเนินชีวิต โดยเชื่อมโยงการพัฒนาตนกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ด้านการครองงาน พบว่า เบญจศีลสามารถเชื่อมโยงกับมาตรฐานจริยธรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ การไม่ลักทรัพย์สัมพันธ์กับความซื่อสัตย์และการไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ การไม่กล่าวเท็จสัมพันธ์กับความถูกต้องของข้อมูลและการสื่อสาร การไม่เบียดเบียนสัมพันธ์กับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเคารพซึ่งกันและกัน ส่วนการมีสติสนับสนุนการกำกับพฤติกรรมและการตัดสินใจ สอดคล้องกับ Sutamchai, Rowlands, and Rees (2020) ที่พบความเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาสติและการตัดสินใจเชิงจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐไทย โดยสรุปการบูรณาการเบญจศีลกับการปฏิบัติหน้าที่มีลักษณะเป็น “กลไกสองระดับ” ได้แก่ การกำกับตนเองให้มีความซื่อสัตย์ มีวินัย และรับผิดชอบต่อสังคม และการสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อผู้อื่นและองค์กร เมื่อทั้งสองระดับดำเนินควบคู่กัน ย่อมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การที่ตั้งอยู่บนความไว้วางใจ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อผลการทำงาน และการมุ่งประโยชน์สาธารณะ

รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยมีแกนสำคัญคือการประยุกต์หลักเบญจศีลสู่การ “ครองตน ครองคน และครองงาน” กล่าวคือ การครองตนเน้นความรับผิดชอบต่อตนเอง การครองคนเน้นการไม่เบียดเบียนและการเคารพผู้อื่น และการครองงานเน้นความซื่อสัตย์ โปร่งใส และรับผิดชอบต่อผลการทำงาน รูปแบบดังกล่าวจึงเป็นการแปลงหลักธรรมจากแนวคิดเชิงนามธรรมสู่แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบทบาทของข้าราชการโดยตรง ข้อค้นพบสอดคล้องกับ Chankium and Phrasutthisanmethi (2023) ซึ่งเสนอการใช้ปรัชญาพุทธเถรวาทเป็นฐานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับ (วัฒนบุตร บุชร, 2561) ที่ชี้ถึงศักยภาพ



ของพุทธบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ขณะเดียวกัน พระพิทักษ์ कुमारโก (ใจคง) (2022) เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธอย่างสมดุลและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการวิจัยที่มุ่งสร้างคุณลักษณะภายใน อันนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง มิใช่มุ่งเฉพาะประสิทธิภาพระยะสั้น นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับ Bartlett et al. (2017) และ Sutamchai et al. (2020) ในด้านการประยุกต์สติและแนวคิดทางพุทธศาสนาเพื่อเสริมการกำกับตนเอง การตัดสินใจ และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ จึงสะท้อนว่ารูปแบบดังกล่าวมีฐานทั้งจากหลักพุทธปรัชญาและหลักฐานเชิงประจักษ์ด้านการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ในองค์กรภาครัฐควรนำเสนอในฐานะ “กรอบคุณธรรมสากล” มากกว่ากิจกรรมทางศาสนา โดยแปลงเบญจศีลเป็นพฤติกรรมที่ประเมินและปฏิบัติได้ เช่น ไม่เบียดเบียนคือการเคารพสิทธิและศักดิ์ศรี ไม่ลักทรัพย์คือความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อทรัพยากรของรัฐ ไม่ประพฤติดื้อคือความเป็นมืออาชีพ ไม่กล่าวเท็จคือความถูกต้องของข้อมูลและความโปร่งใส และไม่ประมาทคือการมีสติในการตัดสินใจ ทั้งนี้ อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล (2567) ชี้ให้เห็นความซับซ้อนระหว่างพุทธศาสนากับระบบอุปถัมภ์ในราชการไทย จึงควรดำเนินการควบคู่ระหว่างการพัฒนาคุณธรรมรายบุคคลกับการปรับระบบงาน กลไกกำกับดูแล ความโปร่งใส และสภาพแวดล้อมองค์กร เพื่อให้หลักธรรมเกิดผลเชิงพฤติกรรมและนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและยั่งยืน

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา

เบญจศีลเป็นแกนกลางของโมเดล 3R เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบต่ออย่างรอบด้าน

R1: Responsibility to Self (ครองตน) พัฒนาวินัยและจิตสำนึกภายใน มี สติและการควบคุมตนเอง รับผิดชอบต่อความคิด คำพูด และการกระทำ ยึดคุณธรรมแม้ไม่มีใครเห็น

R2: Responsibility to Society (ครองคน) สร้างสังคมแห่ง ความไว้วางใจและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ เคารพสิทธิ ไม่เอาเปรียบ ลดความขัดแย้งและความรุนแรง พร้อมมีจิตสาธารณะ

R3: Responsibility to Role/Work (ครองงาน) ยกระดับ ประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล ด้วยการ ทำงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีสติ ลดความผิดพลาด ทำงานร่วมกันอย่างสันติ และสร้างความน่าเชื่อถือขององค์กร



ศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย
Thai Journal Citation Index Centre

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



แผนภาพที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดของ 3R MODEL

สรุป

การวิจัยเรื่องการบูรณาการหลักพุทธปรัชญาเถรวาทเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีข้อค้นพบที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 4 ประการ โดยพบว่าการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรุงเทพมหานครควรพิจารณาอย่างเป็นองค์รวม ทั้งในด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ การครองตนมุ่งเน้นการมีวินัย การควบคุมตนเอง และการประพฤติตนอย่างเหมาะสม การครองคนให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและประชาชนด้วยความเคารพ เป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่วนการครองงาน เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความรอบคอบ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลการศึกษายังพบว่าหลักเบญจศีล ได้แก่ การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม การไม่พูดเท็จ และการไม่ดื่มสุรา และของมีเงินมา สามารถประยุกต์เป็นกรอบคุณธรรมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการได้อย่างเหมาะสม โดยมีได้จำกัดอยู่เฉพาะมิติทางศาสนา แต่สามารถตีความและประยุกต์ใช้ในมิติของจริยธรรมวิชาชีพได้ เช่น การเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้อื่น การไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ การรักษาความซื่อสัตย์สุจริต การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา และการมีสติในการตัดสินใจ จากการบูรณาการหลักเบญจศีลเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ จึงนำไปสู่ “3R Model” ซึ่งมีหลักเบญจศีลเป็นฐานคุณธรรม และเชื่อมโยงกับการครองตน การครองคน และการครองงาน โดยมีลักษณะเป็นกระบวนการพัฒนาคุณธรรมจากภายในสู่พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ภายนอก อันส่งผลต่อความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพของการให้บริการสาธารณะ

ในเชิงวิชาการ การวิจัยนี้มีประโยชน์ในฐานะการนำเสนอกรอบแนวคิดที่เชื่อมโยงหลักพุทธปรัชญาเถรวาทกับการบริหารงานภาครัฐอย่างเป็นระบบ โดยแสดงให้เห็นว่าหลักเบญจศีลสามารถทำหน้าที่เป็นฐานทางคุณธรรมในการพัฒนาพฤติกรรมและจิตสำนึกของบุคลากรภาครัฐได้ ทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการศึกษาและพัฒนารูปแบบการส่งเสริมจริยธรรม ธรรมาภิบาล และวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานกรุงเทพมหานครควรกำหนดนโยบายชัดเจนในการนำหลักเบญจศีลมาเป็นกรอบจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบในทุกระดับของข้าราชการ
2. บัณฑิตวิทยาลัยพุทธปรัชญาเถรวาทในหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการ ควรพัฒนาหลักสูตรอบรมที่เชื่อมโยงศีล 5 กับการครองตน ครองคน และครองงาน เพื่อให้ข้าราชการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม
3. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนความซื่อสัตย์ การสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา และการเคารพสิทธิผู้อื่น เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและลดความขัดแย้งภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบูรณาการหลักธรรมอื่นในพระพุทธศาสนา ควรศึกษาหลักธรรมอื่น เช่น อิทธิบาท 4 พรหมวิหาร 4 หรือหลักอริยมรรค 8 ว่าสามารถส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการได้อย่างไร
2. วิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบโมเดล (3R Model) ควรพัฒนาเครื่องมือวัดและทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเบญจศีลกับความรับผิดชอบทั้ง 3 มิติ เพื่อยืนยันผลในเชิงสถิติ
3. ศึกษากลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานภาครัฐอื่น ควรขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันความเหมาะสมของโมเดลในบริบทที่แตกต่างกัน



เอกสารอ้างอิง

- ชัยวัฒน์ อัดพัฒน์. (2548). *จริยศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระครูปลัดสุวัฒนเมธาคุณ (ชัยยันต์ สืบกระพันธ์). (2556). *บูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมปัจจุบัน*. คุษณินิพนธ์ศาสนศาสตร์คุษณินิติต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระพิทักษ์ कुमारโก (ใจคง). (2565). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนเชิงพุทธ. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 285–296. <https://doi.org/10.14456/jra.2022.50>
- วัฒนบุตร, บุษกร. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 41(1), 35–48.
- แสนสุริยา รักเสมอ. (2566). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธธรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 6(5), 291–306.
- อภิชัย พิทยานุรักษ์กุล. (2567). พุทธศาสนากับระบบอุปถัมภ์ของข้าราชการไทย. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(2), 335–345.
- Bartlett, L., Lovell, P., Otahal, P., & Sanderson, K. (2017). Acceptability, feasibility, and efficacy of a workplace mindfulness program for public sector employees: A pilot randomized controlled trial with informant reports. *Mindfulness*. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0643-4>
- Chankium, P., & Phrasutthisanmethi. (2023). Human resource development based on Theravada Buddhist philosophy. *Journal of Philosophical Vision*, 28(1), 79–95. <https://doi.org/10.14456/jpv.2023.8>
- Sutamchai, K., Rowlands, K. E., & Rees, C. J. (2020). The use of mindfulness to promote ethical decision making and behavior: Empirical evidence from the public sector in Thailand. *Public Administration and Development*, 40(3), 156–167. <https://doi.org/10.1002/pad.1872>
- Yamhill, S., McLean, G. N., & Singsuriya, P. (2008). The role of a religious institution in HRD: The case of Wat (temple) Panyanantaram, Thailand. *Human Resource Development International*, 11(3), 223–235. <https://doi.org/10.1080/13678860802102443>

