



หลักพุทธจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานของสำนักงาน
เทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
Buddhist Psychological Principles for Enhancing Personnel Performance
Capacity at Mu Si Subdistrict Municipality Office, Pak Chong District,
Nakhon Ratchasima Province

¹พระสาคร สารโท, ²มัน เสือสูงเนิน, ³สุรพงษ์ คงสัตย์

¹Phra Sakorn Saratho, ²Man Sueasongnoen, ³Surapong Khongsat

¹⁻³สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

¹⁻³Department of Buddhist Psychology, Mahachulalongkornrajavidyalaya University,
Nakhon Ratchasima Campus

¹Corresponding author, e-mail: phrasakorn1@gmail.com

Received: June 21, 2026; Revised: July 13, 2026; Accepted: July 19, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การปฏิบัติงานของสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา 2) หลักพุทธจิตวิทยา ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรการปฏิบัติงานของสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา 3) แนวทางการใช้หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรการปฏิบัติงานของ สำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวม ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรการปฏิบัติงาน ของสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ยังมีข้อจำกัดหลายด้าน ได้แก่ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ภาระงานจำนวนมาก งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด รวมถึงระบบ การพัฒนาศักยภาพที่ยังไม่ต่อเนื่องและขาดแผนพัฒนารายบุคคล บุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะเฉพาะด้าน เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล ภาษาอังกฤษ และความรู้เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบราชการที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม บุคลากรมีจุดแข็งด้านประสบการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความเข้าใจ บริบทของชุมชนในพื้นที่ 2. หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรการปฏิบัติงาน ของสำนักงาน เทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 สามารถช่วยเสริมสร้าง แรงจูงใจ ความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ขณะที่หลักพละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ความรอบคอบ และการตัดสินใจอย่าง มีเหตุผล ส่งผลให้บุคลากรมีทั้งความรู้ ทักษะ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และ 3. แนวทางการใช้หลัก พุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรการปฏิบัติงานของสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ การอบรมคุณธรรมจริยธรรม การฝึกสมาธิ การศึกษาดูงาน และการส่งเสริม



การเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กรช่วยให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่เข้มแข็ง โปร่งใส และยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: หลักพุทธจิตวิทยา; การพัฒนา; ศักยภาพ; บุคลากร

Abstract

This research article aimed to: (1) investigate the current conditions and problems in developing the performance potential of personnel at Moo Si Subdistrict Municipality Office, Pak Chong District, Nakhon Ratchasima Province; (2) examine the Buddhist psychological principles applicable to personnel potential development at Moo Si Subdistrict Municipality Office; and (3) propose guidelines for applying Buddhist psychological principles to enhance the performance potential of personnel at Moo Si Subdistrict Municipality Office, Pak Chong District, Nakhon Ratchasima Province. This study employed a qualitative research methodology. Data were collected through in-depth interviews with 15 key informants selected by purposive sampling and analyzed using descriptive analysis.

The research findings revealed that: 1. The current conditions and problems in personnel potential development indicated several limitations, including an insufficient number of personnel, excessive workloads, limited budgets for personnel development, and a lack of continuous capacity development and individualized development plans. Some personnel also lacked specialized competencies, particularly in digital technology, English language proficiency, and knowledge of frequently updated laws and government regulations. Nevertheless, personnel demonstrated strengths in work experience, responsibility, and a strong understanding of the local community context. 2. The Buddhist psychological principles for personnel potential development consisted of the Four Bases of Success (Iddhipada IV), which enhanced motivation, determination, responsibility, and continuous work improvement. In addition, the Five Spiritual Powers (Panca Bala) faith (Saddha), effort (Viriya), mindfulness (Sati), concentration (Samadhi), and wisdom (Panna) strengthened mental resilience, carefulness, and rational decision-making, enabling personnel to develop knowledge, professional skills, and moral integrity in their work. 3. The guidelines for applying Buddhist psychological principles included ethics and morality training, meditation practice, study visits, and the promotion of collaborative learning within the organization. These approaches fostered public-mindedness, responsibility, effective teamwork, and adaptability to organizational changes, ultimately contributing to the development of a strong, transparent, and sustainable organization.

Keywords: Buddhist Psychology; Development; Potential; Personnel



บทนำ

หลักพุทธจิตวิทยามีรากฐานมาจากคำสอนในพระพุทธศาสนา โดยพระพุทธเจ้าทรงศึกษาธรรมชาติของจิตอย่างลึกซึ้ง เพื่อค้นหาสาเหตุแห่งทุกข์และแนวทางดับทุกข์อย่างยั่งยืน หลักสำคัญมุ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างจิต ความคิด อารมณ์ และพฤติกรรม ผ่านหลักอริยสัจ 4 ไตรลักษณ์ ปฏิจสมุปบาท และการเจริญสติ ภาวนา จิตจึงได้รับการพัฒนาให้เกิดปัญญา ความมั่นคง และความสงบ หลักพุทธจิตวิทยาได้รับการประยุกต์ใช้ในการด้านการศึกษา การบริหาร การให้คำปรึกษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างคุณธรรม ศักยภาพ และคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคมให้เกิดความสมดุลและยั่งยืน ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบัน การทำงานถือเป็นกิจกรรมสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิต สร้างคุณค่าและความมั่นคงให้แก่ตนเอง ครอบครัว รวมถึงองค์กรและสังคมโดยรวม โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงานเทศบาล ที่มีบทบาทในการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง การทำงานในลักษณะนี้ต้องอาศัยความทุ่มเท ความอดทน และความเสียสละ แต่หากไม่มีแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน บุคลากรอาจเกิดภาวะความเครียด ความเหนื่อยล้า และความเบื่อหน่าย (burnout) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพการให้บริการประชาชน (พระราชมุนี (ป.อ. ปยุตโต), 2540)

จากการศึกษาเอกสารพบว่า สภาพปัญหาที่พบในหน่วยงานเทศบาลสามารถจำแนกได้หลายด้าน ได้แก่ (1) การบริหารจัดการที่ขาดภาวะผู้นำ ระบบงานไม่โปร่งใสและไม่ชัดเจน (2) ความสัมพันธ์ในองค์กรไม่ดี เกิดความขัดแย้ง การแบ่งพรรคแบ่งพวก และบรรยากาศตึงเครียด (3) ภาระงานมากเกินไป ไม่สอดคล้องกับความสามารถ และขาดเวลาพักผ่อน (4) ค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าไม่เหมาะสม ขาดระบบประเมินผลและรางวัลที่ยุติธรรม (5) โครงสร้างและทรัพยากรไม่เอื้อต่อการทำงาน ขาดเครื่องมือ งบประมาณ หรือสถานที่ที่เหมาะสม (6) ความรู้สึกไม่มีคุณค่าในงาน ขาดแรงจูงใจและการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน (7) ความไม่มั่นคงทางอาชีพ เช่น การจ้างงานแบบสัญญาและความไม่แน่นอนด้านนโยบาย (จรรยาพร ธรณินทร์, 2552) สาเหตุของความไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่ ขาดแรงจูงใจ งานซ้ำซาก ไม่มีคำชมและการยอมรับ ความสัมพันธ์ไม่ดีในที่ทำงาน ภาระงานมากเกินไป ไม่สมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความไม่มั่นคงในตำแหน่ง และระบบประเมินหรือรางวัลที่ไม่เป็นธรรม ส่งผลให้เกิดความเครียด อ่อนล้า ขาดความกระตือรือร้น และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (ประเวศ วะสี, 2541)

การส่งเสริมความสุขในการทำงานสามารถทำได้ทั้งมิติภายนอก สภาพแวดล้อม และมิติภายใน การจัดการจิตใจ การศึกษานี้ใช้หลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย อธิปไตย 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ร่วมกับหลักพุทธจิตวิทยาในการสร้างความสุขภายใน การฝึกสติ สมาธิ การปล่อยวางความยึดติด และการรู้เท่าทันอารมณ์ สามารถช่วยบุคลากรเกิดความสงบภายใน ควบคุมตนเอง และเผชิญกับสถานการณ์ในการทำงานอย่างมีสติและปัญญา ส่งผลให้เกิดความสุขจากภายใน การเข้าใจคุณค่าและศักยภาพของงาน ทำให้มีแรงจูงใจ ลดความเครียด และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ขณะเดียวกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2556) ได้เสนอว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวพระพุทธศาสนามุ่งสร้างคนให้เป็นผู้มีสติ ปัญญา และคุณธรรม สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่สังคมได้อย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหุส อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา การศึกษานี้มีความจำเป็นเนื่องจากการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านมา มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ แต่ยังไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านจิตใจ คุณธรรม



และความสุขในการทำงานค่อนข้างจำกัด ทั้งที่ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน ต่อองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และคุณภาพการให้บริการประชาชน นอกจากนี้ ยังพบว่าการนำ หลักพุทธจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีการศึกษาไม่มาก โดยเฉพาะในบริบทของสำนักงานเทศบาลตำบลหุมสี อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีลักษณะภารกิจและบริบทเฉพาะที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น ผลการวิจัยจึงคาดว่าจะก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธจิตวิทยากับการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีทั้งความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และความสุข ในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน การยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน และเป็นต้นแบบสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหุมสี อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหุมสี อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการใช้หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหุมสี อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดำเนินการวิจัย 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลและบริบทพื้นที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหุมสี อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการโดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ แผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่น งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการ ควบคู่กับการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีหรือผู้บริหารเทศบาล จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนราชการ จำนวน 2 คน พนักงานเทศบาลผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 ศึกษาหลักพุทธจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหุมสี อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการโดยศึกษาพระไตรปิฎก อรรถกถา ตำราทางพระพุทธศาสนา งานวิจัย และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสัมภาษณ์ เชิงลึก ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและพุทธจิตวิทยา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย พระสงฆ์ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 รูป นักวิชาการด้านพุทธจิตวิทยา จำนวน 3 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และการสังเคราะห์องค์ความรู้

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการใช้หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหุมสี อำเภอบางช่อง จังหวัดนครราชสีมา ดำเนินการโดยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนา จากนั้นจัดการสนทนากลุ่ม



(Focus Group Discussion) เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะและตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย นักวิชาการด้านการบริหารหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 คน ผู้บริหารเทศบาลตำบลหมูสี จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาและพุทธจิตวิทยา จำนวน 1 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทาง แบบบันทึกข้อเสนอแนะ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปประเด็น และสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ เพื่อจัดทำแนวทางการใช้หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สรุปกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งโครงการ จำนวน 15 คน ได้แก่ ระยะที่ 1 จำนวน 5 คน ระยะที่ 2 จำนวน 5 คน ระยะที่ 3 จำนวน 5 คนรวมทั้งสิ้น 15 คน โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) การสัมภาษณ์ (Interview)

2) การสังเกต (Observation) งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับหลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ บทความ รายงานการวิจัย ภาพถ่ายและเอกสาร

การรวบรวมข้อมูล

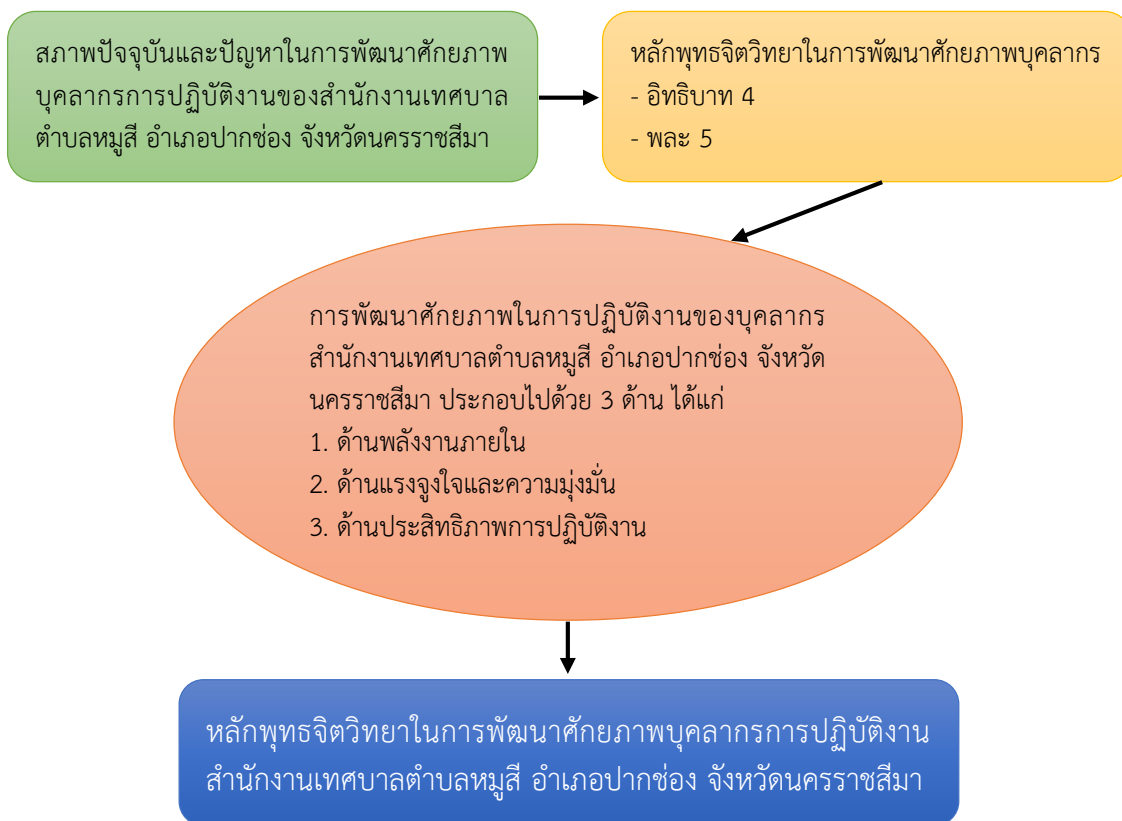
ผู้วิจัยดำเนินการค้นคว้าและสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาจากหนังสือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย รายงานการประชุม เอกสารทางราชการ และภาพถ่ายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลจากฐานข้อมูลออนไลน์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากเอกสาร งานวิจัย และข้อมูลภาคสนามมาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในหลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จากนั้นจำแนกประเด็นสำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการ การใช้หลักพุทธจิตวิทยาและหลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แล้วสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาหลักพุทธจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพการทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการใช้หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาศักยภาพการทำงาน พบว่าบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสีมีความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำงานเป็นพื้นฐาน มีทักษะและความรู้ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อจำกัดและปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ราบรื่น การแบ่งงานและการจัดลำดับความสำคัญยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้บางครั้งเกิดความซ้ำซ้อนหรือการล่าช้าในการดำเนินงาน นอกจากนี้ บุคลากรบางส่วนยังขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีความเครียดจากภาระงานที่สูง ซึ่งทั้งหมดนี้ถือเป็นปัญหาหลักที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขเพื่อยกระดับศักยภาพการทำงานของบุคลากร

2. หลักพุทธจิตวิทยามีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งเสริมความรักในงาน ความเพียร ความเอาใจใส่ และการปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง จึงช่วยลดปัญหาการขาดแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พละ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ความอดทน และความมั่นคงในการเผชิญปัญหาทำให้บุคลากรสามารถรับมือกับความกดดันและความเครียดจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม ขณะที่สติปัญญานำมาซึ่ง



และการเจริญสติช่วยให้บุคลากรรู้เท่าทันความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเอง ลดความเครียด ลดความขัดแย้ง และตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ ส่วน พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดี ความร่วมมือ การยอมรับซึ่งกันและกัน และบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีม ดังนั้น การบูรณาการหลักพุทธจิตวิทยาจึงสามารถแก้ปัญหาการขาดแรงจูงใจ ความเครียด ความขัดแย้ง และการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมความสุขในการทำงานและยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชนได้

3. แนวทางการนำหลักพุทธจิตวิทยาไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานเทศบาลตำบลหมูสีควรดำเนินการอย่างเป็นลำดับและเป็นรูปธรรม เริ่มจากขั้นที่ 1 การสร้างความตระหนัก โดยผู้บริหารกำหนดนโยบายและจัดอบรมให้บุคลากรเข้าใจหลักพุทธจิตวิทยาและประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ขั้นที่ 2 การพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมการทำงาน ด้วยการจัดกิจกรรมฝึกสติ สมาธิ และการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 พละ 5 และพรหมวิหาร 4 ในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ การควบคุมอารมณ์ และการทำงานเป็นทีม ขั้นที่ 3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การช่วยเหลือเกื้อกูล และการยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรม เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความร่วมมือ ขั้นที่ 4 การติดตามและประเมินผล โดยประเมินการเปลี่ยนแปลงด้านศักยภาพการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลไปปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวจะช่วยให้อำเภอหมูสีมีแรงจูงใจในการทำงาน ลดความเครียด พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนได้อย่างยั่งยืน

โดยสรุป การนำหลักพุทธจิตวิทยาไปประยุกต์ใช้ในระบบการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี สามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้านการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถรอบด้านและมีประสิทธิภาพสูง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยเชื่อมโยง มิติของการทำงาน (Employee Engagement) กับมิติด้านจิตใจ (Buddhist Psychology) ได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลหมูสีประสบปัญหาด้านการบริหารเวลา การจัดลำดับความสำคัญของงาน ความเครียดจากภาระงาน และแรงกดดันในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและมีความสุขในการทำงานถดถอย ปัญหาดังกล่าวไม่ได้เกิดจากการขาดความรู้หรือทักษะเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการขาดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) การขาดสติในการจัดการอารมณ์ และการขาดความผูกพันต่อองค์กร (Employee Engagement) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภักธนาคนคร (2560) ที่พบว่าศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นได้รับอิทธิพลจากระบบการบริหารงานบุคคล การพัฒนาความรู้ และการบริหารของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจารณ์ พานิช (2568) ที่อธิบายว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การสะท้อนคิดและ



การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นประเด็นที่ลึกกว่างานศึกษาดังกล่าว กล่าวคือ แม้องค์กรจะมีการอบรมหรือพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แต่หากบุคลากรยังไม่สามารถบริหารจัดการใจของตนเองได้ ก็ยังคงเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และความรู้สึกห่างเหินจากงาน ส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพไม่เกิดผลอย่างเต็มที่ ดังนั้น การพัฒนาทักษะการทำงานเพียงอย่างเดียวจึงไม่เพียงพอ หากต้องพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาจิตใจและการสร้างแรงจูงใจจากภายใน

2. หลักพุทธจิตวิทยากับการสร้าง Employee Engagement ผลการวิจัยพบว่าหลักพุทธจิตวิทยาไม่ได้ทำหน้าที่เพียงสร้างความสงบทางจิตใจ แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้าง Employee Engagement หรือความผูกพันต่อการทำงานและองค์กร ซึ่งแตกต่างจากแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบทั่วไปที่มักใช้แรงจูงใจจากภายนอก เช่น เงินเดือน สวัสดิการ รางวัล หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน อิทธิบาท 4 ช่วยสร้างแรงจูงใจจากภายใน โดยฉันทะทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและความหมายของงาน วิริยะทำให้เกิดความเพียร จิตตะทำให้เกิดความใส่ใจรับผิดชอบ และวิมังสาทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรเกิดแรงจูงใจจากภายในแล้ว จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพียงเพราะหน้าที่หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาในขณะเดียวกัน พละ 5 ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ บุคลากรสามารถควบคุมอารมณ์ รับมือกับแรงกดดัน และเผชิญปัญหาในการทำงานได้อย่างมั่นคง ทำให้ไม่เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และยังคงรักษาคุณภาพของการให้บริการประชาชนได้อย่างต่อเนื่อง ส่วนสติปัญญา 4 ช่วยให้บุคลากรรู้เท่าทันความคิด อารมณ์ และพฤติกรรมของตนเอง สามารถลดความเครียด ลดความขัดแย้ง และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่ พรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การช่วยเหลือเกื้อกูล และการทำงานเป็นทีม จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์ (2565) ที่เสนอว่า Employee Engagement จะเกิดขึ้น เมื่อบุคลากรรับรู้ว่างานของตนมีคุณค่า มีความหมาย และได้รับการยอมรับจากองค์กร แต่ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ขยายองค์ความรู้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า หลักพุทธจิตวิทยาเป็นกลไกที่ทำให้บุคลากรค้นพบ “ความหมายของงาน” จากภายในจิตใจ ไม่ใช่เพียงจากระบบการบริหารขององค์กร เมื่อบุคลากรเห็นว่าเป็นการสร้างประโยชน์แก่ประชาชนและเป็นการพัฒนาตนเอง จึงเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2545) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน แต่ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจภายในที่เกิดจากหลักพุทธธรรมมีความยั่งยืนกว่าแรงจูงใจภายนอก เนื่องจากไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนหรือผลตอบแทนทางวัตถุ แต่เกิดจากการพัฒนาจิตสำนึก คุณธรรม และความพึงพอใจในการทำงานด้วยตนเอง

3. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ผลการวิจัยเสนอว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของเทศบาลควรเปลี่ยนจากการพัฒนาที่เน้นเฉพาะสมรรถนะ (Competency-Based Development) ไปสู่การพัฒนาแบบองค์รวม (Holistic Human Development) ที่เชื่อมโยงการพัฒนาทักษะการทำงานเข้ากับการพัฒนาจิตใจ แนวทางดังกล่าวเริ่มจากการกำหนดนโยบายของผู้บริหารให้การพัฒนาจิตใจเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากนั้นจัดกิจกรรมฝึกสติ การเจริญสมาธิ และการเรียนรู้หลักอิทธิบาท 4 พละ 5 และพรหมวิหาร 4 ควบคู่กับการอบรมด้านวิชาชีพ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การช่วยเหลือเกื้อกูล และการสะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ แนวทางดังกล่าวแตกต่างจากการบริหารแบบทั่วไป เพราะไม่ได้มุ่งเปลี่ยนเฉพาะระบบงาน แต่เริ่มจากการเปลี่ยนแปลง “วิธีคิด” และ “คุณภาพของจิตใจ” ของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีสติ มีแรงจูงใจจากภายใน และมีคุณธรรมในการทำงาน ย่อมสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหา

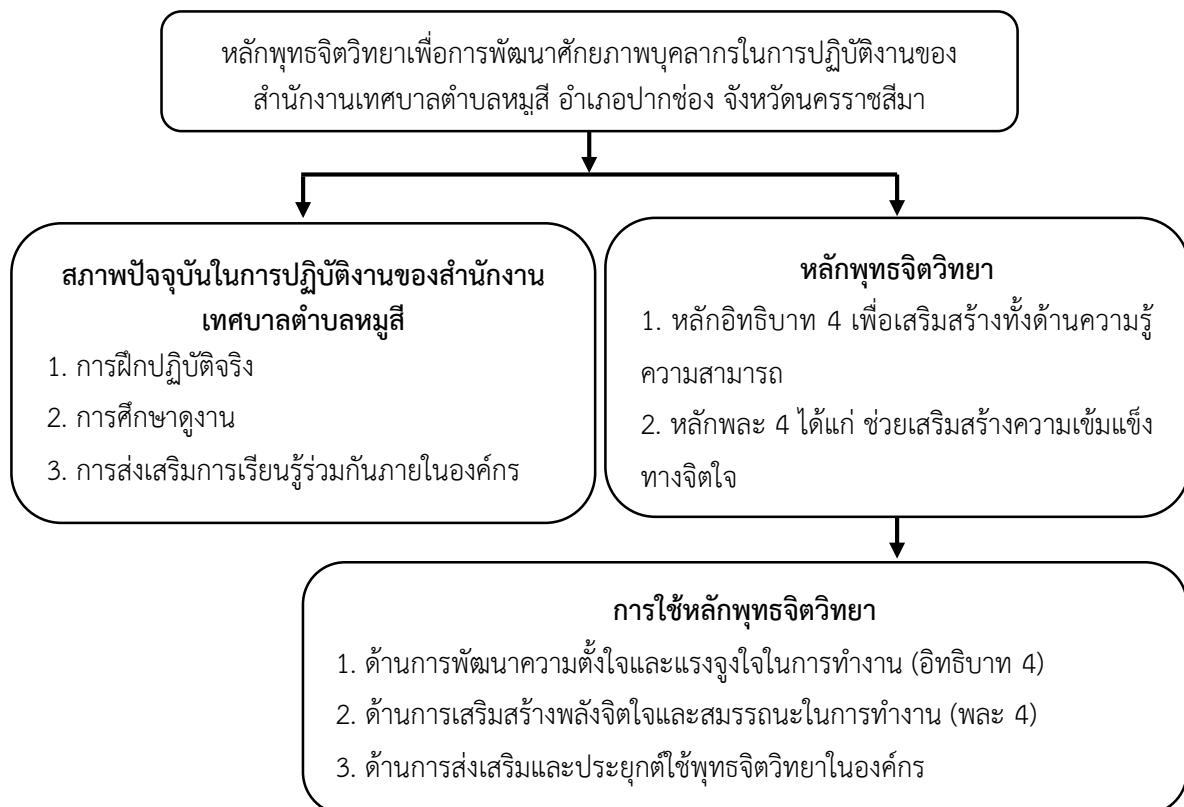


และให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจและรับผิดชอบมากขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระรุ่งเกียรติ อินทปญโญ (2564) และพระมหาปรีชา เขมนนโท (2561) ที่พบว่า การนำหลักพุทธธรรมมา ประยุกต์ใช้จะเกิดผลเมื่อมีระบบสนับสนุนที่เหมาะสม ทั้งด้านสภาพแวดล้อม การบริหาร และการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยครั้งนี้ได้พัฒนาองค์ความรู้เพิ่มเติม โดยแสดงให้เห็นว่า บริบท ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยาเพื่อสร้าง Employee Engagement ได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ บุคลากรไม่ได้เพียงมีสมรรถนะในการทำงานสูงขึ้น แต่ยังมีสุขในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ลดความเครียด ลดความขัดแย้ง และพร้อมทุ่มเทเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ดังนั้น องค์ความรู้สำคัญที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะเกิดผล อย่างยั่งยืนเมื่อเชื่อมโยงมิติของการทำงานกับมิติของจิตใจ กล่าวคือ Employee Engagement ไม่ได้ เกิดจากระบบบริหารหรือผลตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการพัฒนาจิตสำนึก คุณธรรม สติ และแรงจูงใจภายในตามหลักพุทธจิตวิทยา เมื่อบุคลากรมีความสุขจากการทำงาน เห็นคุณค่าของตนเอง เห็นคุณค่าขององค์กร และเห็นคุณค่าของการให้บริการสาธารณะ ก็เกิดความผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ และร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน ซึ่งถือเป็นข้อค้นพบที่สำคัญและเป็นคุณูปการของการวิจัยครั้งนี้ต่อการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ความรู้ที่ได้

จากการศึกษาหลักพุทธจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานของ สำนักงานเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบองค์ความรู้สำคัญ ดังแผนภาพนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

11. สำนักงานเทศบาลตำบลหุสรี ใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านทักษะวิชาชีพและจิตสำนึก นำหลักพุทธจิตวิทยามาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มสมาธิ ลดความเครียด และสร้างความร่วมมือในทีม

1.2 หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำแนวทางไปปรับใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เช่น อบรมฝึกสติและสมาธิ การส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 หน่วยงานภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สำนักงานพัฒนาท้องถิ่น สถาบันฝึกอบรมภาครัฐ หรือสำนักงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากร ใช้ผลวิจัยเป็นข้อมูลสนับสนุนในการจัดโครงการอบรม การวางแผนนโยบายการพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงแนวทางการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาไปยังบุคลากรของสำนักงานเทศบาลตำบลอื่นๆ หรือหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ต่างๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการนำหลักพุทธจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ และเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน หรือการลดความเครียดของบุคลากร เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างการใช้หลักพุทธจิตวิทยากับผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

2.3 ควรมีการศึกษาค้นคว้าพัฒนาแนวทางและเครื่องมือฝึกพุทธจิตวิทยาในที่ทำงาน ควรมีการวิจัยเพื่อออกแบบแนวทางหรือกิจกรรมฝึกสติ สมาธิ และเมตตาอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมเครื่องมือวัดผล เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในสำนักงานหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กัญญาภักดิ์ นาคนคร. (2560). การศึกษาการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จ. เพชรบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จรรยาพร ธรณินทร์. (2552). 12 ไม่ได้ดีสูตรสำเร็จข้าราชการ. กรุงเทพฯ: อินสปรายร์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: ผลิติมม์.

พระราชวรมูณี (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). “ความสุขที่แท้จริงของชีวิตกับจิตพิสัย” จิตพิสัย: มิติสำคัญของการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ.

พระมหาสุวิทย์ สิริวัฑโน (พรหมเกิด). (2559). การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาปรีชา เขมนนโท (เหล่าทวีคุณ). (2561). การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรม ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระรุ่งเกียรติ อินทปณฺโญ (ศิริสุขเจริญพร). (2564) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติธรรมตามหลักพุทธจิตวิทยา
สำหรับประชาชนในจังหวัดลพบุรี. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 7(1): 141-152.
- ประเวศ วะสี. (2541). *คุยกันเรื่องความคิด*, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโกมลคีมทอง.
- วิจารณ์ พานิช. (2568). *การเรียนรู้ตลอดชีวิต: รากฐานสู่ความมั่งคั่งของชีวิต*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สมคิด บางโม. (2545). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ .(2565). *การบริหารคนเก่งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.

