

Journal of Wisdom and Morality



วารสารปัญญาและคุณธรรม



ISSN: 3057-1677 (Online)



Vol. 1 No. 3 (July-September 2024)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2567)

มูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

วารสารปัญญาและคุณธรรม

Journal of Wisdom and Morality

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2567)

Vol. 1 No. 3 (July– September 2024)

ISSN: 3057-1677 (Online)

● วัตถุประสงค์

วารสารปัญญาและคุณธรรม กำหนดเผยแพร่ปีละ 4 ฉบับ (ฉบับที่ 1 มกราคม - มีนาคม, ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน, ฉบับที่ 3 กรกฎาคม - กันยายน, ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม) ทั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อเผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่นักวิจัย นักวิชาการ คณาจารย์ และนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

วารสารมุ่งเน้นบทความทางด้านพระพุทธศาสนา สันติศึกษา สังคมวิทยา ศิลปศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารปัญญาและคุณธรรมจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารปัญญาและคุณธรรมอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและความคิดเห็นที่ปรากฏในบทความในวารสารปัญญาและคุณธรรม ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น ไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการวารสารปัญญาและคุณธรรม

Journal of Wisdom and Morality published 4 time per year (1st issue January - March, 2nd issue April - June, 3rd issue July - September, 4th issue October). It aims to promote research and disseminate academic and research articles for researchers, academicians, lecturers and graduate students.

The Journal focuses on Buddhism, Peace Studies, Sociology, Liberal Arts and Multidisciplinary of Humanities and Social Sciences. All the articles published are peer-reviewed by at least two experts. The articles are in both Thai and English.

The articles, submitted for The Journal of Wisdom and Morality, should not be Previously published or under consideration of any other journals. The author should carefully

follow the submission instructions of The Journal of Wisdom and Morality including the reference style and format.

Views and opinions expressed in the articles published by The Journal of Wisdom and Morality, are of responsibility by such authors but not the editors and do not necessarily reflect those of the editors.

- **เจ้าของ**

มูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

เลขที่ 63 ซอยบางขุนนนท์ 2 แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700

โทรศัพท์ 084-320-3962, 082-551-5991

อีเมล journal.wim@gmail.com

<https://so13.tci->

[thaijo.org/index.php/JWiM/index](https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JWiM/index)

- **ที่ปรึกษา**

พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.

ประธานมูลนิธิพระพุทธศาสนาเพื่อสันติภาพ

- **บรรณาธิการบริหาร**

ผศ.ดร.อุทัย สติมัน

- **กองบรรณาธิการ**

พระครูนิติธรรมบัณฑิต, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระครูปลัดอดิศักดิ์ วชิรปญโญ, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.

- **Owner**

Buddhism for Peace Foundation

63, Soi Bangkhunnon 2, Bangkhunnon Subdistrict,

Bangkoknoi District, Bangkok, 10700, Thailand.

Tel: 084-320-3962, 082-551-5991

E-mail journal.wim@gmail.com

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JWiM/index>

- **Advisors**

Prof.Dr. Phra Medhivajarapundit

President of Buddhism for Peace Foundation

- **Executive Editor**

Asst.Prof.Dr.Uthai Satiman

- **Editorial Board**

Dr.Phrakru Nitithambundit

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr.Phra Pramote Vadakovido

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phrakrupalad Adisak Vajirapañño

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Dr. PhramahaKriangsak Inthapanyo

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผศ.ดร.ขันทอง วัฒนประดิษฐ์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

รศ.ดร.รัตน์ ปัญญาภา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รศ.ดร.นิตานาจ โสภภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ผศ.ดร.ไกรฤกษ์ ศิลาคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ผศ.ดร.ปราโมทย์ ยอดแก้ว

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ดร.สัณญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผศ.ดร.พัทธธีรา นาคอุไรรัตน์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.ชลัท ประเทืองรัตนนา

สถาบันพระปกเกล้า

รศ.ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ดร.สุรัชย์ พุดชู

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya, University

Asst.Prof.Dr.Khantong Wattanapradith

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Assoc.Prof.Dr.Rattana Panyapa

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Assoc.Prof.Dr.Nisanart Sopapol

Ubon Ratchathani Rajabhat University

Asst.Prof.Dr.Krairoek Silakom

Udon Thani Rajabhat University

Asst.Prof.Dr.Pramote Yotkaew

Suan Dusit University

Dr.Sanya Kenaphoom

Rajabhat mahasarakham University

Asst.Prof.Dr.Padtheera Narkurairattana

Mahidol University

Dr.Chalat Pratheuangrattana

King Prajadhipok's Institute

Assoc.Prof.Dr.Pimolpun Phetsombat

Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Dr.Surachai Phutthu

Mahamakut Buddhist University

● ฝ่ายประสานงานและจัดการ

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว),

มือถือ: 084-320-3962 Line ID: Tom77725

อีเมลล์: Somporn.lang@mcu.ac.th

ดร.ประดิษฐ์ ประคองสาย,

มือถือ: 082-551-5991 Line ID: ohho456

อีเมลล์: Pradisist.pra@mcu.ac.th

Coordination and Management

Phra Somporn Pasanno (Langkeaw),

Tel. 084-320-3962 ID line: Tom77725

Email: Somporn.lang@mcu.ac.th

Dr. Pradisist Prakongsai,

Tel. 082-551-5991 Line ID: ohho456

Email: Pradisist.pra@mcu.ac.th

- ฝ่ายกฎหมาย (Law Department)

นางสาวกชพร สอดส่อง: Miss Kotchaphon Sodsong

- ออกแบบปก (Cover designed)

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว): Phra Somporn Pasanno (Langkaew)

- จัดรูปเล่ม (Content designed)

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว), ผู้ช่วยบรรณาธิการ: Phra Somporn Pasanno (Langkaew)

ดร.ประดิสสิษฐ์ ประครองสาย, ผู้ช่วยบรรณาธิการ: Dr. Pradisist Prakongsai

กำหนดออกเผยแพร่

ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน – มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม – กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม

วารสารกำหนดระบบการอ้างอิงเป็น APA เอกสารอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายบทความผู้เขียนจะต้องปรับเป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด เพื่อพัฒนาวารสารในการเตรียมเพื่อเข้าสู่ฐาน ACI และ Scopus ต่อไป โดยจะเผยแพร่เฉพาะฉบับออนไลน์เพียงช่องทางเดียว สามารถดาวน์โหลดได้ที่ <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/JWiM/index>

บทบรรณาธิการ

วารสารปัญญาและคุณธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้นักวิชาการและผู้สนใจได้เสนอและเผยแพร่บทความบทความวิจัย บทความวิชาการ บทความหนังสือ บทความปริทรรศน์ และบทความพิเศษ ที่ได้มาตรฐานสู่สาธารณชน รวมทั้งยกระดับผลงานทางวิชาการให้ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ด้วยหวังให้เป็นตลาดแห่งองค์ความรู้ที่สามารถค้นคว้า ถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ในด้านต่างๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้ เปิดรับบทความด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นด้านพระพุทธศาสนา ปรัชญา สันติศึกษา สังคมวิทยา นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ มานุษยวิทยา ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาชุมชน การศึกษา จิตวิทยา และรวมถึงสหวิทยาการเชิงประยุกต์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ที่ก่อให้เกิดปัญญาและคุณธรรม วารสารฯ กำหนดให้มีการเผยแพร่บทความ ปีละ 4 ฉบับ โดยบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ท่าน ทั้งนี้เปิดรับ

บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ วารสารปัญญาและคุณธรรมมุ่งมั่นที่จะให้บริการการตีพิมพ์ที่มีคุณภาพสูงสุดแก่ผู้เขียนและผู้อ่าน ด้วยนโยบายการตีพิมพ์ที่เข้มงวดและการวิจัยที่มีคุณภาพ เรามุ่งเน้นที่ความน่าเชื่อถือและการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ชุมชนวิชาการ

ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม - กันยายน 2567) เป็นฉบับที่ผ่านการพิจารณาจากกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิ จัดว่าเป็นผลงานที่ผ่านการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องในเชิงวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนานักวิชาการ และพัฒนาองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะสนับสนุน ส่งเสริมให้นักวิชาการและผู้สนใจ ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อถือของนักวิชาการ ดังจะเห็นได้จากบทความที่นำมาเผยแพร่เป็นบทความวิจัย และบทความวิชาการที่มาจากหลากหลายสถาบันหรือหน่วยงานที่ได้เข้าร่วมตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ซึ่งเป็นการเอื้อเพื่อแบ่งปันชุดองค์ความรู้เชิงวิชาการ เพื่อจะร่วมกันพัฒนาชีวิต องค์กร ชุม และสังคม ให้เจริญก้าวหน้าอย่างอารยธรรมยิ่งขึ้นไป

วารสารปัญญาและคุณธรรม ขอขอบพระคุณขอขอบคุณผู้เขียนทุกท่าน ที่ให้ความสนใจส่งบทความวิชาการเข้ามาร่วมตีพิมพ์เผยแพร่ในครั้งนี้ และกองบรรณาธิการหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกผู้ติดตามอ่านทุกท่าน หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นกองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง



(ผศ.ดร.อุทัย สติมัน)

บรรณาธิการ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	(4)
บทความวิชาการ: Academic Articles	
กลยุทธ์การไกล่เกลี่ยเพื่อจัดการความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ: Mediation Strategies to Resolve Conflicts in Public Sector Organizations.....	1-10
พระปราโมทย์ วาทโกวิโท: <i>Phra Pramote Vatagovito</i>	
การคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาวิทยาศาสตร์ของประเทศไทย: Innovative Thinking to Develop Science Education in Thailand	11-21
พระมหาพิสุทธิ์ สิทธิเมธี (ภารัง): <i>Phramaha Phisut Sitthimethi (Pharang)</i>	
การประยุกต์ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาในสังคมยุค 4.0: The Application of Buddhist Teachings in Society 4.0.....	22--32
พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว): <i>Phra Somporn Pasanno (Langkaew)</i>	
การสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการในการพัฒนาตนเอง: Motivating Operational Staff for Self-Development.....	33-43
พระมหาพชรพล พชรเมโธ (พื่นบาท): <i>Phramaha Phacharaphon Bajaramedho (Phuenbath)</i>	
มรดกธรรมจากป่าสู่เมือง: การสืบทอดและพัฒนาแนวทางกรรมฐานจากหลวงปู่่มั่น ภูริทัตต มหาเถระสู่หลวงพ่อวริยงค์ สิริธโร: The Spiritual Heritage from Forest to City: The Transmission and Development of Meditation Practices from Luang Pu Mun Bhuridatta Mahathera to Luang Phor Viriyang Sirintharo.....	44-57
ศรัณภัสร์ วรกัมพลรัตน์: <i>Saranbhasara Varakamponratana</i>	

กลยุทธ์การไกล่เกลี่ยเพื่อขจัดความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ*

Mediation Strategies to Resolve Conflicts in Public Sector Organizations

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท

Phra Pramote Vatagovito

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's E-mail: boss04506@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของการไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐ รวมถึงการเสนอแนะแนวทางในการจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความสงบสุขในองค์กร การไกล่เกลี่ยมีบทบาทสำคัญในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ โดยช่วยสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การศึกษานี้มุ่งเน้นการสำรวจทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย รวมถึงการนำเสนอกรณีศึกษาและข้อเสนอแนะในการพัฒนากลยุทธ์การไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐ ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) และทฤษฎีการไกล่เกลี่ย (Mediation Theory) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการแก้ไขความขัดแย้งโดยอาศัยกระบวนการเจรจาและการไกล่เกลี่ยที่เป็นกลางและยุติธรรม การประเมินปัญหา การกำหนดผู้ไกล่เกลี่ยที่น่าเชื่อถือ และการสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเจรจาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยประกอบด้วยบทบาทของผู้นำ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และความยุติธรรมในการดำเนินการ โดยกรณีศึกษาในประเทศนิวซีแลนด์และประเทศไทยยืนยันถึงความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนากลยุทธ์การไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐ ได้แก่ การส่งเสริมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของผู้ไกล่เกลี่ย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การปรับปรุงนโยบายภายในองค์กร และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย การพัฒนากลยุทธ์เหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ไขความขัดแย้งและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและยั่งยืนในองค์กรภาครัฐ

คำสำคัญ: กลยุทธ์; การไกล่เกลี่ย; ความขัดแย้ง; องค์กรภาครัฐ

Abstract

This article aims to provide knowledge and understanding about the role and importance of mediation in public sector organizations, as well as to suggest effective conflict management strategies that can be applied to improve work efficiency and create peace within organizations. Mediation plays a crucial role in managing conflicts in public sector organizations by fostering cooperation and trust among the parties involved. This study focuses on exploring theories and principles related to mediation, along with presenting case studies and recommendations for developing mediation strategies in public sector organizations. Conflict Theory and Mediation Theory highlight the importance of resolving conflicts through neutral and fair negotiation and mediation processes. Key strategies for mediation in public sector organizations include problem assessment, appointing credible mediators, and creating an environment conducive to negotiation. Factors influencing the success of mediation include leadership roles, stakeholder involvement, and fairness in the process. Case studies from New Zealand and Thailand affirm the importance of these factors.

Recommendations for improving mediation strategies in public sector organizations include promoting continuous training and development of mediators' skills, fostering an open organizational culture, enhancing internal policies, and encouraging active stakeholder participation. Developing these strategies will improve conflict resolution efficiency and promote a collaborative and sustainable working environment within public sector organizations.

Keywords: Strategies; Mediation; Resolve Conflicts; Public Sector Organizations

บทนำ

ความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐถือเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ทั่วไปในทุกระดับของการบริหารงาน ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างของความคิด ความเชื่อ หรือผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน การขาดการสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ และการมีความเข้าใจผิดระหว่างบุคลากร การไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพที่สามารถช่วยในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐได้ ซึ่งวิธีการนี้เน้นการสร้างความเข้าใจร่วมกัน และส่งเสริมการสื่อสารระหว่างคู่กรณีที่ขัดแย้ง การไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในระหว่างเจ้าหน้าที่หรือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กร การไกล่เกลี่ยช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลและฝ่ายต่าง ๆ ให้สามารถหาข้อตกลงที่พึงพอใจร่วมกันได้ โดยการนำเสนอ

ทางออกที่เป็นธรรมและลดความตึงเครียด ซึ่งจะช่วยรักษาบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีประสิทธิภาพ (Mc Dermott, 2020)

การจัดการความขัดแย้งอย่างเหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรทั้งเวลาและบุคลากร การจัดการความขัดแย้งที่ดีทำให้ทีมงานมีความมั่นคง ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน (Jones & George, 2019)

การนำเสนอแนวทางการไกล่เกลี่ยเพื่อขจัดความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐนี้ จะอธิบายถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความร่วมมือ การปรับตัว และการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี โดยการใช้กลยุทธ์เหล่านี้สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นระหว่างบุคลากรภายในองค์กรภาครัฐได้ (Fisher, Ury & Patton, 2017) บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความสำคัญของการไกล่เกลี่ยในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ โดยเน้นที่การวิเคราะห์แนวทางและกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ ขอบเขตของเนื้อหาครอบคลุมถึงการสำรวจทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกระบวนการไกล่เกลี่ย รวมถึงกรณีศึกษาเพื่อแสดงถึงการนำกลยุทธ์เหล่านี้ไปปรับใช้ในบริบทขององค์กรภาครัฐ บทความนี้ยังนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนากลยุทธ์ที่สามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพและความร่วมมือภายในองค์กร นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ความหมายของการไกล่เกลี่ยและความขัดแย้ง

การนิยามการไกล่เกลี่ย (Mediation) ตามหลักวิชาการ

การไกล่เกลี่ย (Mediation) คือกระบวนการที่บุคคลที่สามที่เป็นกลาง (Mediator) เข้ามาช่วยเหลือฝ่ายที่มีความขัดแย้งเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมและยอมรับได้ร่วมกัน การไกล่เกลี่ยไม่ใช่การตัดสินใจให้กับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่เป็นการช่วยให้ทั้งสองฝ่ายได้สื่อสารกันอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่ข้อตกลงที่พึงพอใจ (Boulle, 2011) การไกล่เกลี่ยนั้นได้รับการยอมรับว่าเป็นกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการลดความตึงเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กร เนื่องจากสามารถรักษาความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ได้ (Folger, Poole & Stutman, 2021)

ประเภทและสาเหตุของความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ

ความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท ซึ่งรวมถึงความขัดแย้งระหว่างบุคคล (Interpersonal Conflict) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มหรือฝ่าย (Intergroup Conflict) และความขัดแย้งภายในตัวบุคคลเอง (Intrapersonal Conflict) (Rahim, 2017) สาเหตุหลักของความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น การแบ่งหน้าที่ ความแตกต่างในมุมมอง หรือการจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความไม่พอใจต่อการบริหารจัดการ หรือความขัดแย้งส่วนบุคคล (De Dreu & Gelfand, 2007)

ผลกระทบของความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ

ความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐอาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบอย่างมาก เช่น การลดประสิทธิภาพในการทำงาน การเสื่อมเสียความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือการเสียทรัพยากรทั้งในด้านเวลาและบุคลากร นอกจากนี้ ความขัดแย้งที่ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมยังอาจส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่และทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ไม่ดี (Tjosvold, 2008) อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งยังสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกได้หากได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม โดยอาจช่วยกระตุ้นให้เกิดการคิดเชิงวิพากษ์ การพัฒนาทักษะการแก้ปัญหา และนวัตกรรมภายในองค์กร (Jehn & Mannix, 2001)

การไกล่เกลี่ย (Mediation) ตามหลักวิชาการหมายถึงกระบวนการที่บุคคลที่สามที่เป็นกลางเข้ามาช่วยเหลือฝ่ายที่มีความขัดแย้งเพื่อหาทางออกที่เหมาะสมร่วมกัน โดยไม่ใช้การตัดสินใจแทนฝ่ายใด แต่เป็นการส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดข้อตกลงที่ยอมรับได้ การไกล่เกลี่ยเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐที่มีประเภทความขัดแย้งหลากหลาย ทั้งความขัดแย้งระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม และภายในตัวบุคคล สาเหตุของความขัดแย้งมักเกิดจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง เช่น การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียมกัน หรือปัจจัยทางจิตวิทยา เช่น ความไม่พอใจในการบริหารจัดการ ความขัดแย้งที่ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมอาจทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบ เช่น การลดประสิทธิภาพการทำงานและบรรยากาศที่ไม่ดีในองค์กร แต่หากจัดการได้ดี ความขัดแย้งอาจนำไปสู่ผลบวก เช่น การคิดเชิงวิพากษ์และนวัตกรรม

ทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการไกล่เกลี่ย

ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) เน้นว่าในสังคมและองค์กรนั้นความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากมีความไม่สมดุลในเรื่องของอำนาจ ทรัพยากร และผลประโยชน์ (Coser, 1956) แนวคิดหลักของทฤษฎีนี้มุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจว่าเหตุใดความขัดแย้งจึงเกิดขึ้นและกระบวนการที่ทำให้ความขัดแย้งยิ่งรุนแรงขึ้น แนวคิดของทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่าการแก้ไขความขัดแย้งต้องใช้วิธีการเจรจาหรือการไกล่เกลี่ยเพื่อปรับสมดุลระหว่างผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน นอกจากนี้ Karl Marx ก็เป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนในการพัฒนาทฤษฎีความขัดแย้ง โดยเน้นไปที่ความขัดแย้งระหว่างชนชั้นและการกระจายทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียม (Marx, 1848)

ทฤษฎีการไกล่เกลี่ย (Mediation Theory) มุ่งเน้นไปที่การทำความเข้าใจบทบาทและกระบวนการของผู้ไกล่เกลี่ยในการช่วยให้ฝ่ายที่มีความขัดแย้งสามารถหาทางออกที่เป็นกลางและยอมรับร่วมกันได้ ทฤษฎีนี้เสนอว่าสำหรับการไกล่เกลี่ยที่ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกลางและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถแสดงความคิดเห็นของตนได้โดยไม่ต้องกลัวการถูกตำหนิหรือวิจารณ์ (Moore, 2003) นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่ว่าผู้ไกล่เกลี่ยควรใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) และการเสนอทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้พิจารณา (Bush & Folger, 1994)

หลักการพื้นฐานในการไกล่เกลี่ย หลักการพื้นฐานในการไกล่เกลี่ย ที่สำคัญประกอบด้วย

1. **ความเป็นกลางของผู้ไกล่เกลี่ย** ผู้ไกล่เกลี่ยต้องไม่มีส่วนได้เสียกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้สามารถรักษาความน่าเชื่อถือและความยุติธรรมในการเจรจา (Moore, 2003)

2. **การรักษาความลับ** ข้อมูลที่ถูกเปิดเผยระหว่างการไกล่เกลี่ยต้องได้รับการปกป้องและไม่ถูกเผยแพร่เพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวของทุกฝ่าย (Bush & Folger, 1994)

3. **การสร้างเชื่อมั่นและความร่วมมือ** การไกล่เกลี่ยที่ประสบความสำเร็จต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกฝ่ายรู้สึกไว้วางใจและมีความเต็มใจที่จะแก้ปัญหาโดยใช้วิธีการเจรจา

4. **การเน้นที่การหาข้อตกลงร่วมกัน** เป้าหมายหลักของการไกล่เกลี่ยคือการหาข้อตกลงที่ทุกฝ่ายสามารถยอมรับได้ โดยไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องยอมแพ้อย่างสิ้นเชิง (Fisher et al., 2017)

ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) ชี้ให้เห็นว่าความขัดแย้งในสังคมและองค์กรเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากความไม่สมดุลในเรื่องของอำนาจ ทรัพยากร และผลประโยชน์ แนวคิดนี้เน้นถึงสาเหตุของความขัดแย้งและการเพิ่มความรุนแรงของปัญหา โดยเสนอว่าการแก้ไขความขัดแย้งจำเป็นต้องใช้การเจรจาหรือการไกล่เกลี่ยเพื่อปรับสมดุลระหว่างผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีการไกล่เกลี่ย (Mediation Theory) มุ่งเน้นที่บทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกลาง ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี ผู้ไกล่เกลี่ยควรใช้เทคนิค เช่น การฟังอย่างตั้งใจ และการเสนอทางเลือกใหม่ ๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายพิจารณา หลักการพื้นฐานของการไกล่เกลี่ย ได้แก่ ความเป็นกลางของผู้ไกล่เกลี่ย การรักษาความลับ การสร้างเชื่อมั่น และการเน้นหาข้อตกลงร่วมกันที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ โดยไม่ให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องเสียเปรียบ

กลยุทธ์การไกล่เกลี่ยเพื่อขจัดความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ

การไกล่เกลี่ยจะประสบความสำเร็จควรมีกระบวนการเป็นขั้นตอนดังนี้

1. **การประเมินปัญหาและผู้มีส่วนได้เสีย** เป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญในการไกล่เกลี่ยเพื่อขจัดความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐ การทำความเข้าใจลักษณะและสาเหตุของความขัดแย้งรวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ (Moore, 2003) ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องประเมินว่าใครเป็นผู้มีส่วนได้เสียในปัญหานี้บ้าง ทั้งจากฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยตรงและฝ่ายที่อาจได้รับผลกระทบทางอ้อม เช่น ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเจรจามีข้อมูลครบถ้วนและสามารถพิจารณาปัจจัยที่ซับซ้อนได้อย่างถูกต้อง

2. **การกำหนดผู้ไกล่เกลี่ย (Mediator) ที่มีความน่าเชื่อถือ** ผู้ไกล่เกลี่ยมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างฝ่ายที่ขัดแย้งกัน การเลือกผู้ไกล่เกลี่ยจึงต้องคำนึงถึงความน่าเชื่อถือ ความเป็นกลาง และทักษะในการสื่อสารที่ดี (Bouille, 2011) ผู้ไกล่เกลี่ยที่ดีควรมีความเข้าใจในบริบทขององค์กรภาครัฐ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และสามารถรักษาความเป็นกลางได้ตลอดกระบวนการไกล่เกลี่ย นอกจากนี้ ผู้ไกล่เกลี่ยควรได้รับการยอมรับจากทุกฝ่ายเพื่อสร้างความไว้วางใจและความมั่นใจว่าการเจรจาจะเกิดขึ้นอย่างยุติธรรม

3.การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเจรจา การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายสามารถพูดคุยก้อย่างตรงไปตรงมาเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเจรจาที่มีประสิทธิภาพ ผู้ไกล่เกลี่ยต้องสามารถลดความตึงเครียดและสร้างความไว้วางใจระหว่างคู่ขัดแย้ง โดยทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่าการเสี่ยงของพวกเขาถูกฟังและเคารพ (Bush & Folger, 1994) นอกจากนี้ การจัดสถานที่ที่เหมาะสม มีความเป็นส่วนตัว และไม่เป็นการบีบบังคับจะช่วยให้การเจรจาเป็นไปอย่างราบรื่น

4.กระบวนการเจรจาแบบสร้างสรรค์ หรือที่เรียกว่า Interest-Based Negotiation เน้นไปที่การเจรจาเพื่อหาทางออกที่ตอบโจทย์ผลประโยชน์ของทุกฝ่ายแทนการต่อสู้เพื่อให้ได้เปรียบ (Fisher, Ury & Patton, 2017) กลยุทธ์นี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คู่ขัดแย้งมีโอกาสเสนอความต้องการและความสนใจที่แท้จริงของตน ผู้ไกล่เกลี่ยจะต้องช่วยให้ทุกฝ่ายมองหาทางเลือกและวิธีการที่สร้างสรรค์ที่สามารถตอบสนองความต้องการร่วมกันได้ การเจรจาแบบนี้ไม่เพียงช่วยลดความขัดแย้งในระยะสั้น แต่ยังสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันในระยะยาว

กลยุทธ์การไกล่เกลี่ยเพื่อจัดการความขัดแย้งในองค์กรภาครัฐเริ่มจากการประเมินปัญหาและผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการทำความเข้าใจลักษณะและสาเหตุของความขัดแย้ง รวมถึงผลกระทบที่มีต่อองค์กร การเลือกผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นกลางมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระหว่างฝ่ายที่ขัดแย้ง ผู้ไกล่เกลี่ยที่ดีต้องเข้าใจบริบทขององค์กรและรักษาความเป็นกลางตลอดกระบวนการ นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเอื้ออำนวยต่อการเจรจา เช่น การลดความตึงเครียดและให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่าการเห็นของพวกเขาถูกฟังและเคารพ ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การเจรจาเป็นไปอย่างราบรื่น กระบวนการเจรจาแบบสร้างสรรค์ (Interest-Based Negotiation) มุ่งเน้นที่การหาทางออกที่ตอบโจทย์ผลประโยชน์ของทุกฝ่าย โดยผู้ไกล่เกลี่ยจะช่วยให้คู่ขัดแย้งมองหาวิธีแก้ไขปัญหที่สร้างสรรค์และตอบสนองความต้องการร่วมกัน ส่งผลให้ไม่เพียงแต่ลดความขัดแย้งในระยะสั้น แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการไกล่เกลี่ย

บทบาทของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการไกล่เกลี่ย ในบริบทขององค์กรภาครัฐ ผู้นำมีบทบาทในการสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดเผยและเป็นกลาง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งเสริมให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความมั่นใจและไว้วางใจในกระบวนการไกล่เกลี่ย ผู้นำที่ดีจะเป็นแบบอย่างในด้านการประนีประนอมและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มโอกาสในการหาข้อตกลงที่เหมาะสม (Northouse, 2018) การสนับสนุนจากผู้นำไม่เพียงจะเป็นการมอบหมายหน้าที่ให้กับผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความสามารถหรือการจัดสรรทรัพยากรสำหรับกระบวนการไกล่เกลี่ย ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จของกระบวนการนี้

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียในทุกระดับ การมีส่วนร่วมนี้ไม่เพียงหมายถึงการเข้าร่วมในกระบวนการเจรจาเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการแสดงเจตจำนงที่ชัดเจนในการแก้ไขความขัดแย้งอย่างจริงจัง (Gray, 1989) การที่ผู้มีส่วนได้เสียสามารถแสดงความคิดเห็น ความต้องการ และข้อกังวลของตนได้อย่างเปิดเผยและเป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ข้อตกลงที่ทุกฝ่ายยอมรับได้ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของผู้มีส่วนได้เสียยังช่วยลดความรู้สึกรังเกียจของการถูกละเลยหรือไม่ให้ความสำคัญ ซึ่งจะช่วยลดโอกาสในการเกิดความขัดแย้งในอนาคต

ความยุติธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการ

ความยุติธรรมและความโปร่งใสเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความน่าเชื่อถือและความสำเร็จของกระบวนการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องรักษาความยุติธรรมในกระบวนการ โดยไม่สนับสนุนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งมากเกินไปหรือแสดงความไม่เป็นธรรม (Moore, 2003) ความโปร่งใสในการดำเนินการ เช่น การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การแจ้งให้ทุกฝ่ายรับทราบขั้นตอนการดำเนินงานและข้อตกลงที่กำลังถูกพิจารณา จะช่วยให้ทุกฝ่ายมีความมั่นใจในกระบวนการและพร้อมที่จะยอมรับผลที่เกิดขึ้น เมื่อทุกฝ่ายรู้สึกว่าการไกล่เกลี่ยนั้นโปร่งใสและยุติธรรม ก็จะเพิ่มโอกาสให้การไกล่เกลี่ยประสบความสำเร็จได้มากขึ้น (Rawls, 1971)

จากปัจจัยสำคัญที่กล่าวมาขอเสนอกรณีตัวอย่างดังนี้

ตัวอย่างกรณีที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทยหรือในต่างประเทศ

หนึ่งในกรณีตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในระดับนานาชาติ คือ **กรณีของประเทศนิวซีแลนด์** เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งระหว่างชนเผ่าเมารีกับรัฐบาลนิวซีแลนด์ ในประเด็นสิทธิในที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นมายาวนาน ในกรณีนี้ รัฐบาลนิวซีแลนด์ได้ใช้กระบวนการไกล่เกลี่ยเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ด้วยการตั้งคณะกรรมการอิสระที่เป็นกลางและให้ผู้ไกล่เกลี่ยที่ได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย กระบวนการนี้นำไปสู่การเจรจาร่วมกันและการสร้างข้อตกลงใหม่ในการจัดการทรัพยากร โดยทั้งสองฝ่ายสามารถหาทางออกที่เป็นธรรมและเหมาะสมแก่ทุกฝ่าย (Durie, 1998)

ปัจจัยที่ทำให้การไกล่เกลี่ยทั้งในกรณีนิวซีแลนด์และกรณีในประเทศไทยประสบความสำเร็จ มีหลายประการ ได้แก่

การใช้ผู้ไกล่เกลี่ยที่เป็นกลางและน่าเชื่อถือ ผู้ไกล่เกลี่ยในทั้งสองกรณีเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในกระบวนการไกล่เกลี่ย (Moore, 2003)

การเปิดรับและความตั้งใจของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหา ในทั้งสองกรณี ผู้ที่มีส่วนได้เสียมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกระบวนการเจรจาและเปิดใจรับฟังความเห็นของกันและกัน สิ่งนี้ช่วยให้กระบวนการสามารถเดินต่อไปได้อย่างราบรื่น

การมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ร่วมกันมากกว่าผลประโยชน์ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ในกรณีของนิวซีแลนด์ ทั้งชนเผ่าเมารีและรัฐบาลต่างให้ความสำคัญกับการหาทางแก้ไขที่เป็นประโยชน์ร่วมกันต่อการ

จัดการทรัพยากร ในกรณีของประเทศไทย ผู้ไกล่เกลี่ยมุ่งเน้นไปที่การหาทางออกที่ไม่ใช่เพียงตอบโจทย์ข้อเรียกร้องของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น แต่เป็นข้อตกลงที่ทุกฝ่ายได้ประโยชน์

ความยุติธรรมและความโปร่งใสในกระบวนการ การดำเนินกระบวนการไกล่เกลี่ยที่เป็นธรรมและโปร่งใสในทุกขั้นตอน ช่วยสร้างความไว้วางใจและทำให้ทุกฝ่ายยอมรับในผลลัพธ์สุดท้ายได้ง่ายขึ้น (Rawls, 1971)

สำหรับประเทศไทย กรณีตัวอย่างของการไกล่เกลี่ยในข้อพิพาทแรงงาน ในองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ ตัวแทนเจ้าหน้าที่และฝ่ายบริหารไม่สามารถหาข้อตกลงที่พึงพอใจร่วมกันได้ในระยะแรก ทำให้มีการนำผู้ไกล่เกลี่ยเข้ามาช่วยเจรจา ผู้ไกล่เกลี่ยได้ใช้วิธีการฟังทั้งสองฝ่ายอย่างเป็นกลางและเสนอแนะแนวทางที่สร้างสรรค์ให้กับทั้งสองฝ่ายเพื่อพิจารณา ซึ่งท้ายที่สุดแล้วทั้งสองฝ่ายสามารถทำข้อตกลงที่เป็นประโยชน์ร่วมกันได้ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดความขัดแย้ง ยังสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการเจรจาระหว่างเจ้าหน้าที่และฝ่ายบริหาร (Office of the Public Sector Development Commission, 2020)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐประกอบด้วยหลายองค์ประกอบที่สำคัญ หนึ่งในนั้นคือบทบาทของภาวะผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่เปิดเผยและส่งเสริมความไว้วางใจในกระบวนการไกล่เกลี่ย อีกทั้งยังเป็นผู้ที่คอยสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรและมอบหมายผู้ไกล่เกลี่ยที่มีความสามารถ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ ความเต็มใจของทุกฝ่ายในการร่วมกระบวนการและแสดงเจตจำนงในการแก้ไขปัญหาช่วยให้เกิดการเจรจาที่โปร่งใสและยุติธรรม สุดท้าย ความยุติธรรมและความโปร่งใสในกระบวนการเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ผู้ไกล่เกลี่ยต้องรักษาความเป็นกลางและเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการ โดยการเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน ตัวอย่างกรณีที่ประสบความสำเร็จในนิวซีแลนด์และประเทศไทยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้ผู้ไกล่เกลี่ยที่เป็นกลาง การมุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ร่วมกัน และการรักษาความยุติธรรมและความโปร่งใสในทุกขั้นตอน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กระบวนการไกล่เกลี่ยประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนากลยุทธ์การไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐ

การพัฒนาทักษะของผู้ไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐ

การพัฒนาทักษะของผู้ไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการไกล่เกลี่ย ผู้ไกล่เกลี่ยควรได้รับการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งด้านทักษะการฟังอย่างตั้งใจ (Active Listening) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Communication) และการแก้ไขปัญหาเชิงบวก (Problem-Solving) (Moore, 2003) นอกจากนี้ ผู้ไกล่เกลี่ยยังต้องเข้าใจในบริบทขององค์กรภาครัฐและโครงสร้างทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ในส่วนของการฝึกอบรม องค์กรภาครัฐควรจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ไกล่เกลี่ยจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเจรจา

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการไกล่เกลี่ยและการเจรจาเป็นปัจจัยสำคัญในการลดความขัดแย้งและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมที่เปิดกว้างจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้สึกว่ามีโอกาสในการแสดงความเห็นและข้อกังวลของตนได้อย่างปลอดภัยและไม่ต้องกลัวว่าจะถูกลงโทษ (Schein, 2010) ผู้นำองค์กรควรแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสื่อสารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม นอกจากนี้ การส่งเสริมการเจรจาและการไกล่เกลี่ยควรเป็นนโยบายที่ชัดเจนในองค์กร โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้งหรือความขัดแย้งที่ไม่ได้รับการแก้ไข

การปรับปรุงนโยบายและกระบวนการภายในองค์กร

นโยบายและกระบวนการภายในองค์กรควรได้รับการปรับปรุงให้รองรับการไกล่เกลี่ยอย่างเป็นทางการและมีประสิทธิภาพ องค์กรภาครัฐควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้ง เช่น การจัดตั้งแผนกหรือทีมงานเฉพาะที่ดูแลเรื่องการไกล่เกลี่ย หรือการให้บริการที่ปรึกษาภายในองค์กรที่สามารถช่วยแก้ไขความขัดแย้งได้ตั้งแต่เริ่มต้น (Rahim, 2017) นอกจากนี้ การปรับปรุงกระบวนการไกล่เกลี่ยภายในองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและรวดเร็ว จะช่วยลดการสะสมของความขัดแย้งและส่งเสริมการแก้ไขปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ในบางกรณี อาจต้องมีการปรับปรุงกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการไกล่เกลี่ยและการแก้ไขปัญหา

สรุป

จากการศึกษาเรื่องราวบทบาของการไกล่เกลี่ยในองค์กรภาครัฐ เราพบว่า การไกล่เกลี่ยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร การไกล่เกลี่ยที่มีประสิทธิภาพช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร ส่งเสริมความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างผู้ที่มีความขัดแย้ง นอกจากนี้ ทักษะความขัดแย้งและทักษะการไกล่เกลี่ยได้ให้มุมมองเชิงวิชาการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรภาครัฐเพื่อในการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย ความโปร่งใส และความยุติธรรมในกระบวนการไกล่เกลี่ย ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของการไกล่เกลี่ยในองค์กร สุดท้าย การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม การสร้างกลไกที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการเจรจาจะช่วยให้การไกล่เกลี่ยเกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม ทุกฝ่ายจะรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมและได้รับการเคารพในความคิดเห็น ซึ่งจะนำไปสู่ข้อตกลงที่เป็นที่ยอมรับและยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- Bush, R. A. B., & Folger, J. P. (1994). *The Promise of Mediation: Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition*. New York: Jossey-Bass.
- Boulle, L. (2011). *Mediation: Principles, Process, Practice*. Chatswood, N.S.W: LexisNexis Butterworths.

- Coser, L. A. (1956). *Coser, L. A. (1956). The Functions of Social Conflict*. London: Routledge and Kegan Paul.
- De Dreu, C. K., & Gelfand, M. J. (2007). *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*. New York: Psychology Press.
- Durie, M. (1998). *Te Mana, Te Kāwanatanga: The Politics of Māori Self-Determination*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2017). *Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In*. Boston, Massachusetts, United States: Houghton Mifflin Harcourt.
- Folger, J. P., Poole, M. S., & Stutman, R. K. (2021). *Working Through Conflict: Strategies for Relationships, Groups, and Organizations*. (9th ed). New York: Routledge.
- Gray, B. (1989). *Collaborating: Finding Common Ground for Multiparty Problems*. New York: Jossey-Bass.
- Jehn, K. A., & Mannix, E. A. (2001). The Dynamic Nature of Conflict: A Longitudinal Study of Intragroup Conflict and Group Performance. *Academy of Management Journal*, 44(2), 238–251.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2019). *Contemporary Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Marx, K. (1848). *The Communist Manifesto*. London: Penguin Classics.
- Mc Dermott, E. (2020). *Mediation in Public Sector Organizations: A Guide for Practice*. London: Public Management Review.
- Moore, C. W. (2003). *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*. New York: Jossey-Bass.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. (8th ed.). New York: Sage Publications.
- Office of the Public Sector Development Commission. (2020). *Report on Labor Dispute Mediation in the Public Sector*. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission.
- Rahim, M. A. (2017). *Managing Conflict in Organizations*. New York: Routledge.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. United Kingdom: Harvard University Press.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. New York: Jossey-Bass.
- Tjosvold, D. (2008). The Conflict-Positive Organization: It Depends Upon Us. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 19–28.

การคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการศึกษาวิทยาศาสตร์ของประเทศไทย

Innovative Thinking to Develop Science Education in Thailand*

¹วิษณุ เลี้ยงอำนวย, ²ธิดารัตน์ คังคะวิสุทธิ และ ³ชนันภรณ์ อารีกุล

¹Witsanu Liangamnuay, ²Thidarat Kangkawisut and ³Chananporn Areekul

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

^{1,2,3}Faculty of Education Srinakharinwirot University, Thailand.

¹Corresponding Author's E-mail: witsanu.liangamnuay@g.swu.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการคิดเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาการศึกษาวิทยาศาสตร์ของประเทศไทย จากการศึกษาเอกสารและสังเคราะห์เนื้อหาพบว่า การคิดเชิงนวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้ก้าวไปข้างหน้าในยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำแนวความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จะช่วยสร้างคุณค่าของผลงานและเกิดประโยชน์แท้จริง มีขั้นตอน คือ 1) กำหนดปัญหาหรือโจทย์ 2) รวบรวมข้อมูล 3) การสร้างแนวคิด 4) การพัฒนาและทดสอบ 5) การปรับปรุงและนำไปใช้ ผลลัพธ์ที่ได้จากกระบวนการดังกล่าว คือ วิธีการ กระบวนการ ผลงานชิ้นใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ที่เกิดขึ้นแล้วผู้อื่นสามารถนำไปปรับปรุงและหรือไปใช้ได้จริง เกิดมูลค่า โดยเกิดขึ้นได้จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้วยรูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน 3) การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน 4) การจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน และ 5) การจัดการเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้นี้ดังกล่าวมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหาด้วยตนเอง จนเกิดคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียน ที่แสดงออกมา ดังนี้ 1) ผู้เรียนเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม 2) ผู้เรียนมีความเป็นผู้นำ 3) มีทักษะในการคิดเชิงบูรณาการ 4) มีความสงสัยใคร่รู้ และ 5) การร่วมมือกับผู้อื่น ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาวิทยาศาสตร์ให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนควรตระหนักรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

คำสำคัญ: การคิดเชิงนวัตกรรม; การศึกษาวิทยาศาสตร์; นวัตกรรม; ประเทศไทย

Abstract

This academic article aims to synthesize knowledge about innovative thinking in the development of science education in Thailand. From the study of documents and content synthesis, it was found that innovative thinking is the key to drive Thai education forward in the rapidly changing digital period. The application of innovative thinking that focuses on solving problems will create

* Received December 11, 2024; Revised December 27, 2024; Accepted December 30, 2024

the value for the work and the genuine benefits. The steps are: 1) define the problems 2) collecting data 3) creating ideas 4) developing and testing 5) improving and applying. The results from the process are methods, processes, new works or innovations that others can improve and/or the practical using and creative valuation. It can occur from the classroom learning process with various learning formations and methods such as 1) Active learning, 2) Activity-based learning, 3) Creative learning, 4) Problem-based learning, and 5) Project-based learning. These learning methods focus on allowing learners to solve problems by themselves. This results in the innovative characteristics of the learner, which are shown as follows: 1) The learner is an initiative person., 2) The learner is a leader., 3) There is integrative thinking skills., 4) There is curious and inquisitive., and 5) They can cooperate with others. Therefore, developing science education to create innovative thinking is something that everyone should be awareness in order to prepare for the changing world.

Keywords: Innovative Thinking; Science Education; Innovator; Thailand

บทนำ

การศึกษาคือหัวใจสำคัญในการสร้างความมั่นคงของประเทศ การจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนเปรียบเหมือนการเพาะเมล็ดพันธุ์ของพืช การที่พืชจะเจริญและให้ผลผลิตสูงต้องมีวิธีการวางแผนในเพาะปลูก หากการศึกษามีระบบการวางแผนที่ดีจะช่วยพัฒนาให้เยาวชนได้รับความรู้และได้รับทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิต

การศึกษาทางวิทยาศาสตร์เป็นสารอาหารหลักที่สำคัญสำหรับพืช หากมีการเลือกสารอาหารที่ดี พืชย่อมให้ผลผลิตที่สูง การศึกษาวิทยาศาสตร์จึงเป็นปุ๋ยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนสังคม การศึกษาวิทยาศาสตร์จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยให้บุคคลมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อตอบโจทย์ความท้าทายของโลกยุคใหม่ อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยยังเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปัญหาการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของเยาวชนไทย เป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงความท้าทายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปัญหานี้มีมิติที่ซับซ้อนและเป็นประเด็นที่สังคมไทยให้ความสนใจอย่างมาก ตั้งแต่ระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติ เพราะส่งผลกระทบต่อโอกาสในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติอย่างมีนัยสำคัญ ผลกระทบของปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยอยู่ในระดับที่น่ากังวล โดยเฉพาะระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังมีปัญหาทั้งเรื่องการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิต การคิดแก้ปัญหา การคิดอย่างสร้างสรรค์ และการคิดเพื่อค้นหาสิ่งใหม่นั้นคือการคิดเชิงนวัตกรรม (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2566) ทั้งนี้เมื่อการเรียนการสอนในห้องเรียนขาดคุณภาพ (Hill, 2024) จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศ สิ่งที่สะท้อนให้เห็นอย่างเด่นชัดคือความสามารถของเด็กไทยเริ่มห่างไกลความสามารถของเด็กทั่วโลกตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังเห็นจากผลจากการ

ทดสอบระดับนานาชาติ (องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา, 2565) จึงมีผลกระทบไปถึงการเรียนรู้ในระดับที่สูงขึ้น ทั้งอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2567) ทำให้ประเทศไทยเสียเปรียบในการแข่งขันในระดับนานาชาติเพราะขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์

ผลจากการทดสอบระดับนานาชาติ (องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา, 2565) ที่ได้มีการประเมินสมรรถนะนักเรียนตามมาตรฐานสากล (Programme for International Student Assessment, PISA) ได้ประเมินความฉลาดรู้ (Literacy) ของนักเรียนอายุ 15 ปี ใน 3 ด้าน ได้แก่ การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ซึ่งทำการประเมินทุก 3 ปี อย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาและมุ่งให้ข้อมูลแก่ระดับนโยบาย จากผลการทดสอบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงระดับความสามารถของนักเรียนทั่วโลกโดยแบ่งเป็น เด็กไม่สามารถนำความรู้มาใช้งานได้ เด็กสามารถเริ่มนำความรู้มาใช้งานได้ เด็กสามารถนำความรู้มาใช้งานจริงได้ดี และเด็กนำความรู้มาใช้งานจริงได้ดีเยี่ยม จากผลการวิเคราะห์พบว่า จำนวนของเด็กไทยมีความรู้ไม่เพียงพอที่จะนำไปใช้งานได้จริงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ในทางกลับกันประเทศไทยมีศักยภาพในการผลิตเด็กที่มีความสามารถสูงได้ แต่มีปริมาณน้อยและมีแนวโน้มผลิตได้น้อยลงมาโดยตลอด การศึกษาวิทยาศาสตร์ไทยหากแบ่งตามระดับการเรียนรู้ตั้งแต่เริ่มต้นในระดับ จำ เข้าใจ ประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ ประเมิน ไปจนถึงสร้างสรรค์ ระดับคะแนนในการสอบ PISA ต้องอาศัยในระดับความเข้าใจ การนำมาประยุกต์ใช้ และสามารถวิเคราะห์ได้ จากรายงานการวิจัยของ OECD ฉบับหนึ่ง (ไกรยส ภัทราวาท, 2566) รายงานว่านักเรียนที่จะนำความรู้ไปใช้ได้จำเป็นที่จะต้องมีความรู้และเจตคติที่ดีด้วย ถ้าย้อนกลับมามองในมุมมองของหลักสูตรของไทยในปัจจุบันซึ่งพบว่าหลักสูตรไม่ทันสมัย โครงสร้างโดยรวมของหลักสูตรยังคงไม่เปลี่ยนแปลง มีการใช้หลักสูตรดังกล่าวมาตั้งแต่ปี 2551 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน โดยมีการปรับเปลี่ยนเล็กน้อยเท่านั้น และหลักสูตรดังกล่าวไม่ได้ส่งเสริมเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ ตัวชี้วัดส่วนใหญ่เน้นไปที่ความรู้มากถึง 88% มีเพียงแค่บางตัวชี้วัดเท่านั้นที่ส่งเสริมความรู้รอบด้านคิดเป็น 4% การวัดผลการจัดการเรียนรู้ไม่ได้ส่งเสริมการคิดขั้นสูง ส่วนใหญ่เป็นท่องจำแต่ยังไม่ไปถึงการคิดวิเคราะห์สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ดังนั้นจึงเป็นไปได้เลยที่เด็กไทยจะมีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ซึ่งหลักสูตรเป็นสิ่งสำคัญเป็นสิ่งที่สะท้อนจากรัฐบาลว่าคาดหวังให้เด็กไทยมีทิศทางเป็นอย่างไร ซึ่งจากผลการวิเคราะห์หลักสูตร ก็สอดคล้องกับผลคะแนนการสอบ PISA หลังจากเรียนครบทั้งหลักสูตรแล้ว เด็กไม่น่าที่จะนำความรู้ไปใช้ได้จริงได้ดีนัก

การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) คือ กระบวนการคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ที่แตกต่างและมีประโยชน์ โดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาสิ่งใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของผู้คนหรือสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมจะมีบทบาทสำคัญในอนาคต เนื่องจากโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม องค์กรและบุคคลที่มีทักษะนี้จะสามารถปรับตัวและสร้างโอกาสใหม่ ๆ ได้ดีกว่า การพัฒนาทักษะนี้จึงควรเริ่มตั้งแต่ระดับการศึกษาและดำเนินต่อไปในทุกสาขาอาชีพ เพื่อสร้างอนาคตที่สดใสและยั่งยืนสำหรับสังคม

ด้วยเหตุนี้การพัฒนาการคิดเชิงนวัตกรรมจะเป็นการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับการศึกษา วิทยาศาสตร์ของไทยจึงจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วน เพื่อพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีครูเป็นหัวใจสำคัญที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และการคิดเชิงนวัตกรรมคือเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพทำให้เกิดการพัฒนาสิ่งใหม่ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึง เกิดประเด็นที่น่าสนใจ ในบทความนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์ องค์ความรู้ที่สามารถต่อยอดสู่การสร้างช่องว่างขององค์ความรู้ (Gap of Knowledge) เพื่อสะท้อนให้เห็นถึง ความสำคัญจำเป็นในการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากเป็นที่ชัดเจนแล้วว่าการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิง นวัตกรรมของเยาวชนไทยจะช่วยส่งเสริมให้เยาวชนของชาติ สามารถนำความรู้มาใช้งานจริงได้ดีเยี่ยม เพราะ การที่เยาวชนจะเกิดการคิดเชิงนวัตกรรม จะต้องมีความรู้พื้นฐานเริ่มต้นในระดับ จำ เข้าใจ ประยุกต์ใช้ วิเคราะห์ ประเมิน ไปจนถึงสร้างสรรค์และเกิดเป็นนวัตกรรมขึ้น ดังนั้น การแก้ไขปัญหาการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ของ เด็กไทย ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการสร้างระบบการศึกษาที่ส่งเสริมให้เด็กไทยรักและเรียนรู้ วิทยาศาสตร์เป็นสิ่งจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนเปรียบเสมือนพืชที่เจริญ งอกงามพร้อมที่จะขยายพันธุ์ ซึ่งการศึกษาวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยเป็นปัญที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ การสร้างความตระหนักรู้และการส่งเสริมความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และเกิด ทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน เปรียบเสมือนการลงทุนปลูกพืชแต่เพียงเพราะพืชชนิดนี้คือ การศึกษาจึงทำให้ประเทศไทยก้าวสู่อนาคตที่สดใสและมั่นคงยิ่งขึ้นในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้

ความหมายของการคิดเชิงนวัตกรรม

การคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative Thinking) มีคำที่สำคัญคือ การคิด หรือทักษะการคิด กับคำว่า นวัตกรรม ดังนั้น เมื่อศึกษาความหมายแยกในแต่ละคำ คำว่า ทักษะการคิด (Thinking Skill) คือความสามารถ ในการคิด จากกระบวนการทำงานของสมอง ต่อการตอบสนองในเหตุการณ์ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะมีกระบวนการเฉพาะจาก การเลี้ยงดู ประสบการณ์ การศึกษา เป็นต้น คำว่า นวัตกรรม (Innovation) คือ การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อ พัฒนาหรือประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ เช่น บริการ (Service) ผลิตภัณฑ์ (Product) หรือกระบวนการใหม่ ๆ (Process) เป็นต้น ที่มีคุณค่า (Value Creation) และมีประโยชน์ต่อผู้อื่น เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งเมื่อมีคุณค่าและมี ประโยชน์แล้วจะสามารถขยายผลต่อได้เชิงพาณิชย์ หรือขายได้นั่นเอง ดังนั้นคำว่า การคิดเชิงนวัตกรรม มา จากภาษาอังกฤษ Innovative Thinking จึงมีผู้ให้นิยามไว้มากมาย ส่วนใหญ่จะคล้ายคลึงกันใกล้เคียงกัน ดังเช่น

Hart (1996) ได้นำเสนอความหมายของการคิดเชิงนวัตกรรมไว้ว่า ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม เป็น วิธีการสร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และ สภาพการทำงาน ผู้มีทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมจะสามารถหาปัจจัยที่เป็นไปได้และแก้ไขสถานการณ์ที่เป็น ปัญหา หรือปรับการรับรู้ของบุคคล โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่เดิม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การ คิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิมและพยายามหาวิธีนำแนวคิดใหม่เหล่านั้นมาทำให้เป็นจริง นำไปสู่การสร้าง

สิ่งใหม่ การใช้วิธีการใหม่ การประยุกต์ใช้ใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ เช่น ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น สร้างผลลัพธ์ได้มากขึ้นโดยใช้ต้นทุนลดลง ใช้ทรัพยากรลดลง เป็นต้น ไม่เพียงคนที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร แต่ทุกคนในประเทศชาติควรฝึกฝนนิสัยแห่งการคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้เราสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มโอกาสการเป็นผู้นำ และโอกาสความสำเร็จได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมพร้อมสร้างเด็กและเยาวชนไทยให้เรียนรู้ในการเป็นนักคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประดิษฐ์นวัตกรรมด้านต่างๆ เพื่ออกชิงความได้เปรียบและเกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเอง ต่อประเทศชาติและภูมิภาค

อรชร ปรางจันทร์ (2560) ได้นำเสนอเกี่ยวกับทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การคิดเชิงนวัตกรรมหมายถึง ความคิดเพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานชิ้นใหม่ ๆ ที่คิดค้นและพัฒนาให้เป็นแนวคิด กระบวนการวิธีการปฏิบัติตลอดจนสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ในรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนหรืออาจเป็นการพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้วให้เกิดความแตกต่างไปจากเดิม แต่ประสิทธิภาพในการใช้งานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ในวงกว้าง

ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์ (2562) ได้นำเสนอความหมายของทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมหมายถึงการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาความเจริญแก่สังคม ซึ่งสิ่งใหม่นี้อาจไม่เคยมีผู้ใดเคยทำมาก่อนหรือเคยทำมาแล้วในอดีต แต่ได้รับการรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่หรือสิ่งใหม่ที่มีการพัฒนามาจากของเก่าที่มีอยู่เดิม โดยที่ผู้คิดมองเห็นผลผลิตที่จะสำเร็จแตกต่างไปจากบุคคลอื่นและคาดว่าจะได้รับการยอมรับที่ดีจากสังคม จากนั้นผู้คิดดำเนินการกระทำจนความคิดนั้นสำเร็จเกิดเป็นผลผลิตใหม่ๆ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) ได้นำเสนอความหมายของการคิดเชิงนวัตกรรมไว้ว่า การคิดเชิงนวัตกรรมคือ การคิดหาสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม (Think to Better) หรือสิ่งใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของกลุ่มบุคคลหรือบุคคลจำนวนมาก ได้ดีกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม และเป็นความคิดที่ยังไม่มีใครคิดมาก่อน มีความเป็น Originality หรือความเป็นต้นกำเนิด เป็นการคิดที่มีคุณค่า เพราะจะนำไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อไป

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปความหมายของความสามารถในการคิดเชิงนวัตกรรมว่า วิธีสร้างองค์ความรู้จากการคิดด้วยการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดเป็นวิธีการ กระบวนการ ผลงาน ที่เป็นผลงานชิ้นใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ซึ่งแตกต่างจากของเดิมหรือเป็นการนำเอาสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาต่อยอด อาจรวมไปถึงแนวความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยสร้างคุณค่าของผลงานและเกิดประโยชน์

แนวทางของการคิดเชิงนวัตกรรม

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) ได้นำเสนอแนวทางชี้แนะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยผู้สอนสามารถชี้แนะการคิดเชิงนวัตกรรมของผู้เรียนตามแนวทาง ดังนี้

1) ปลดล็อก Fixed mindset ของผู้เรียนไปสู่ Growth mindset ด้วยการสร้างความคิดใหม่ว่า “ไม่มีอะไรที่เป็นไปไม่ได้” แทนที่ความคิดเดิมว่า “ไม่มีทางเป็นไปได้”

2) กระตุ้น Creativity เป็นการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์เมื่อผู้เรียนเกิด Growth mindset แล้ว ผู้สอนต้องรับกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ต่อไปทันที ด้วยการตั้งคำถามง่าย ๆ ว่า “แล้วจะเป็นไปได้ได้อย่างไร” การกระตุ้น Creativity ต้องไม่รอช้า เพราะถ้าช้าความคิดผู้เรียนจะย้อนกลับไปเป็น Fixed mindset ตามเดิม

3) ถามให้คิดหาความแตกต่าง เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนลงรายละเอียดของการคิดหรือคิดในรายละเอียด เกี่ยวกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ตนสนใจ ด้วยการตั้งคำถามผู้เรียนเกี่ยวกับความเป็นนวัตกรรมที่ไม่เหมือนใคร เช่นถามว่า “สิ่งที่เป็นจุดเด่นของนวัตกรรมและไม่เหมือนใครคืออะไร”

4) ให้ข้อมูลข้อเท็จจริงอย่างหลากหลาย เป็นการให้ข้อมูลหรือชี้แนะแหล่งข้อมูล เพื่อสนับสนุนการคิดของผู้เรียนให้ผู้เรียนสามารถคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนในความคิดเชิงนวัตกรรมที่ตนสนใจ

5) แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดและประสบการณ์ของผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้ทวนสอบความคิดของตนเองให้ชัดเจน ก่อนที่จะเริ่มลงมือสร้างสรรค์นวัตกรรมต่อไป

การชี้แนะการคิดเชิงนวัตกรรมดังกล่าว ไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว ผู้สอนควรปรับใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีธรรมชาติและความต้องการที่แตกต่างกัน เปิดใจยอมรับว่าผู้เรียนทุกคนสามารถคิดเชิงนวัตกรรมได้ หากได้รับการกระตุ้นอย่างถูกวิธี

Morad et al. (2021) ได้นำเสนอในบทความเรื่อง An integrative conceptual model of innovation and innovative thinking based on a synthesis of a literature review ได้กำหนดรูปแบบแนวคิดที่ครอบคลุมเกี่ยวกับนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรมซึ่งได้อธิบายถึงวิธีการพัฒนารูปแบบในการกำหนดนวัตกรรมและการคิดเชิงนวัตกรรม แสดงแบบจำลองแนวคิดของนวัตกรรม ตามองค์ประกอบสำคัญทั้ง 5 ประการ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบได้รับการจัดสรรให้กับองค์ประกอบสำคัญอย่างเหมาะสม ดังนี้

1) การกำหนดความต้องการหรือปัญหา หมายถึง การระบุความต้องการปัญหา หรือเป้าหมาย ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการสร้างนวัตกรรม การระบุความต้องการหรือปัญหาอาจนำมาซึ่งโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

2) การสร้างแนวคิดใหม่หรือเปลี่ยนแปลง หมายถึงการค้นหา พัฒนาและสร้างแนวคิด และการทำให้แนวคิดนั้นเป็นจริง องค์ประกอบนี้แสดงด้วยคำต่าง ๆ เช่น การประดิษฐ์ (กระบวนการคิดแนวคิดที่ยังไม่มีมาก่อน) การค้นพบ (กระบวนการค้นหาสิ่งที่มีอยู่แต่ยังไม่เป็นที่รู้จักหรือได้รับการยอมรับ) วิธีแก้ปัญหา ความแปลกใหม่ และการสร้างสรรค์ แนวคิดอาจเป็นแนวคิดใหม่หรือเปลี่ยนแปลงก็ได้ แนวคิดใหม่นั้นขึ้นอยู่กับการผสมข้อมูลบางส่วนจากสาขาต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจใหม่ การเปลี่ยนแปลงแนวคิดคือการนำสิ่งหนึ่งมาทำให้แตกต่างไปจากเดิม อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงบางอย่างไม่สามารถถือเป็นนวัตกรรมได้เสมอไป การเปลี่ยนแปลงปกติหมายถึงสิ่งที่ทราบอยู่แล้วและเกี่ยวกับการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในบริบทอื่น ในขณะที่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์หมายถึงการเพิ่มสิ่งที่ไม่รู้จักเข้าไป

3) การพัฒนาผลลัพธ์ตามแนวคิดใหม่หรือที่เปลี่ยนแปลง หมายถึง การนำแนวคิดใหม่หรือสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปมาใช้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการพัฒนา สร้างสรรค์ หรือประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่หรือที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ใหม่หรือได้สิ่งที่ดีขึ้น เมื่อสิ้นสุดกระบวนการ ซึ่งอาจเป็นผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการ วิธีการ เทคโนโลยี วิธีการสอนหรือการเรียนรู้ เป็นต้น

4) การนำผลลัพธ์ใหม่หรือผลลัพธ์ที่ปรับปรุงแล้วไปปฏิบัติ หมายถึง ผู้อื่นสามารถนำผลลัพธ์ใหม่หรือผลลัพธ์ที่ปรับปรุงแล้วไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ ผู้ที่นำไปใช้จะรวมไปถึง โลก สังคม ตลาด องค์กร กลุ่ม หรือหน่วยงาน นี่คือการสำคัญของอิทธิพลที่มีต่อผู้คน หมายถึงผลกระทบของนวัตกรรมและระดับของความแปลกใหม่ ยิ่งนำไปปฏิบัติอย่างกว้างขวางเท่าใด ระดับของนวัตกรรมก็จะสูงขึ้นเท่านั้น ความสำเร็จในการนำไปปฏิบัตินั้นแสดงออกมาในแง่ของความสามารถในการทำกำไรหรือความสามารถในการดำรงอยู่/ความยั่งยืน และอธิบายถึงระดับการนำไปปฏิบัติ ซึ่งวัดจากมูลค่าทางเศรษฐกิจ เช่น การเติบโต การเพิ่มผลผลิต และแรงจูงใจ

5) การนำผลลัพธ์ใหม่หรือผลลัพธ์ที่ได้รับการปรับปรุงมาใช้พร้อมกับมูลค่าเพิ่มซึ่ง หมายถึง การยอมรับผลลัพธ์ใหม่ ผลลัพธ์ที่เปลี่ยนแปลง หรือผลลัพธ์ที่ได้รับการปรับปรุง และประโยชน์ ประสิทธิภาพ หรือประโยชน์ที่ได้รับจากผลลัพธ์ดังกล่าว เพื่อปรับปรุงสถานการณ์ที่มีอยู่ให้ดีขึ้น เพื่อให้เกิดนวัตกรรม นวัตกรรมจะต้องเป็นสิ่งใหม่และมีข้อดีในบริบทที่นำไปใช้

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ สามารถสังเคราะห์การคิดเชิงนวัตกรรมคือกระบวนการคิดที่ช่วยสร้างแนวคิดใหม่ ๆ หรือแนวทางแก้ปัญหาที่มีความคิดสร้างสรรค์ โดยมักจะรวมถึงการตั้งคำถามใหม่ ๆ และมองปัญหาจากมุมมองที่แตกต่างออกไป ซึ่งมีขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

1) **กำหนดปัญหาหรือโจทย์** เริ่มต้นจากการระบุปัญหาหรือโจทย์ที่ต้องการแก้ไขอย่างชัดเจนด้วยวิธีการสังเกตสิ่งรอบตัว เพื่อค้นหาปัญหาหรือช่องว่างที่ต้องการแก้ไข

2) **รวบรวมข้อมูล** ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาอย่างละเอียด ทั้งข้อมูลภายในและภายนอกองค์กร ค้นหาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่พบ เพื่อให้เข้าใจบริบทและปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) **การสร้างแนวคิด** ใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การระดมสมอง (brainstorming) จัดกิจกรรมระดมสมองเพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอไอเดียใหม่ ๆ โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในขณะนั้น

4) **การพัฒนาและทดสอบแนวคิด** คัดเลือกไอเดียที่น่าสนใจและมีความเป็นไปได้สูงมาพิจารณาอย่างละเอียด แล้วพัฒนามันให้ชัดเจนมากขึ้น อาจทำต้นแบบ (prototype) หรือทดสอบในกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อรับผลสะท้อนกลับ

5) **การปรับปรุงและนำไปใช้** นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุง แล้วนำแนวคิดไปใช้จริง

การคิดเชิงนวัตกรรมกับการสร้างนวัตกรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2564) ได้นำเสนอการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรรม ระบุว่า การศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ต้องนำการพัฒนาประเทศไปสู่ความทันสมัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกระดับมีการคิดค้นนวัตกรรม เพราะความสามารถในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์นวัตกรรมจะเป็นฐาน

สำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวพ้นจากกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับเด็กไทย โดยหน่วยงานการศึกษา สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้สอน มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการปรับปรุง พัฒนา เพื่อหาแนวทางพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียนทุกระดับ ต้องเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้แสวงหาแหล่งเรียนรู้ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนทั้งในและนอกชั้นเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียน ใช้เทคโนโลยีในการสืบค้น ข้อมูล จัดการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการค้นหาปัญหา เพราะทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วเกิดความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ความรู้ที่ได้มาจากการต่อยอดความรู้จึงเป็นความรู้ในเชิงลึกและกว้าง ไม่เป็นเพียงความรู้ที่ได้มาจากตำรา ผู้สอนต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียนนำความรู้ที่มีอยู่ในตนเองมาบูรณาการให้ได้ความรู้ใหม่ สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยการมอบหมายงานให้ผู้เรียนลงมือทำ สร้างทีม เสริมแรงจูงใจ ฝึกประสบการณ์การเรียนรู้สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่ที่ไม่มีใครเหมือน และหาแนวทางแก้ไขปัญหามานสามารถสร้างนวัตกรรม โดยทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหา เพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายในการเปลี่ยนผู้เรียนให้เป็นนวัตกรรม ดังนั้น แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนสู่การเป็นนวัตกรรม มีดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning: AL) 2) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity Based Learning: ABL) 3) การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity Based Learning: CBL) 4) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem Based Learning: PBL) และ 5) การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project Based Learning: PjBL)

จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายดังกล่าว ผู้เขียนได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนที่เกิดขึ้นแสดงออกมดังนี้

1) ผู้เรียนเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม คิดในการแสวงหาองค์ความรู้ และพร้อมลงมือทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน กล่าวคือผู้เรียนมีความอยากรู้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมในด้านที่สนใจ พร้อมทั้งลงมือทำและลองสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน แม้ว่าจะมีความเสี่ยงหรือล้มเหลวสามารถเชื่อมโยงความรู้จากหลายแหล่งและมองภาพรวมได้ชัดเจน ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ตั้งเป้าหมายชัดเจนในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาความรู้เพิ่มเติม เช่น หนังสือ อินเทอร์เน็ต และมีการพิจารณาและวิเคราะห์ประสบการณ์ที่ผ่านมาเพื่อนำมาปรับปรุงตนเอง

2) ผู้เรียนมีความเป็นผู้นำ มุ่งมั่น และเป็นที่เคารพ แสดงบทบาทชัดเจน มีความรับผิดชอบในตนเอง สามารถตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น ยอมรับความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น สามารถสื่อสารความคิดและความรู้สึกได้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน สามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจและมีเหตุผล มีทักษะในการฟังความคิดเห็นและข้อเสนอจากผู้อื่น ได้รับความเคารพจากผู้อื่น เนื่องจากความจริงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทักษะและความรู้เพื่อเป็นผู้นำที่ดียิ่งขึ้น ลักษณะเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลกระทบที่ดีต่อทีม

3) มีทักษะในการคิดเชิงบูรณาการ สามารถเชื่อมโยงแนวคิดและความรู้จากหลายแหล่ง เพื่อสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้น มีความสามารถในการตั้งคำถามที่กระตุ้นความคิด และทำให้เกิดการสำรวจและค้นหาคำตอบใหม่ ๆ สามารถสังเกตและวิเคราะห์สิ่งรอบตัวได้อย่างละเอียด ซึ่งช่วยในการเรียนรู้และพัฒนา กล้าลองผิดลองถูกในการค้นหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาตนเอง สามารถสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้ มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและหาวิธีการแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความหลากหลายของความคิดและทักษะ การพัฒนาทักษะเหล่านี้ช่วยให้ผู้เรียนสามารถคิดอย่างมีระบบและมีความคิดสร้างสรรค์ในการเรียนรู้และทำงาน

4) มีความสงสัยใคร่รู้ คือ รู้จักถามคำถามที่ดีจนเป็นนิสัย มีความสามารถในการถามคำถามที่ดี ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้และการสำรวจ และต้องการเข้าใจแนวคิดและหลักการอย่างลึกซึ้ง แทนที่จะเพียงแค่อ่านข้อมูลพื้นฐาน มีความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้าและศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องที่สนใจ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลและความรู้ที่ได้รับเพื่อหาความสัมพันธ์และแนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นและแนวคิดที่แตกต่างจากตนเอง มีการพิจารณาและวิเคราะห์ประสบการณ์และความรู้ที่มีอยู่เพื่อพัฒนาให้ดีขึ้น เข้าใจว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ไม่มีที่สิ้นสุด และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งลักษณะเหล่านี้ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและมีความหมายมากขึ้น

5) การร่วมมือ ซึ่งเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับการฟังความคิดเห็นและมุมมองของผู้อื่น เพื่อเข้าใจแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ พร้อมทั้งจะรับฟังและพิจารณาแนวคิดที่แตกต่างจากตนเอง โดยไม่มีกระบวนการตัดสินใจล่วงหน้า การเรียนรู้จากความเชี่ยวชาญ มองหาโอกาสในการเรียนรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์และความรู้ในด้านที่ตนเองยังไม่เชี่ยวชาญ สามารถสื่อสารความคิดและความรู้ได้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนที่มีประสิทธิภาพ สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการร่วมมือ โดยใช้ความหลากหลายของทักษะและความคิดในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และต้องมีการประเมินผลการทำงานร่วมกันและพร้อมที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

ในการขับเคลื่อนการศึกษาไทยให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ผ่านกระบวนการคิดเชิงนวัตกรรม จำเป็นต้องมีการออกแบบการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการคิดเชิงนวัตกรรมและการสร้างนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด การคิดเชิงนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างแนวคิดใหม่ ๆ ในขณะที่การสร้างนวัตกรรมหมายถึงการพัฒนาความสามารถและทักษะของบุคคลให้สามารถคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นแนวทางในการสร้างนวัตกรรมจึงต้องมีการส่งเสริมการศึกษาแบบสร้างสรรค์ใช้หลักสูตรที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาด้วยการจัดกิจกรรมระดมสมอง เพื่อกระตุ้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวคิดระหว่างบุคคล ทำให้เกิดมุมมองที่หลากหลาย แปลกใหม่เป็นการสร้างโอกาสในการทดลอง ให้นวัตกรรมมีโอกาสทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ในสภาพแวดล้อมที่ไม่กลัวความล้มเหลว สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม การสร้างนวัตกรรมที่มีความคิดเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสังคมในทุกด้าน

สรุป

ในยุคที่เทคโนโลยีและความรู้ทางวิทยาศาสตร์ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว การศึกษาวิทยาศาสตร์จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประสบความสำเร็จในโลกที่เต็มไปด้วยข้อมูลและความรู้ที่หลากหลาย การคิดเชิงนวัตกรรมจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาการศึกษาวิทยาศาสตร์ การคิดเชิงนวัตกรรมในชั้นเรียนวิทยาศาสตร์ มุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้เรียนรู้อย่างมีวิจารณญาณและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับนักเรียน เช่น การนำเทคนิคใหม่ ๆ เช่น การเรียนรู้แบบ Active Learning, การเรียนรู้แบบ Problem-Based Learning, การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล, และการสร้างสรรค์โครงงานวิทยาศาสตร์ จะช่วยกระตุ้นให้นักเรียนได้เรียนรู้แบบองค์รวม พัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและเตรียมความพร้อมให้นักเรียนเข้าสู่โลกแห่งการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความรู้ จะช่วยให้นักเรียนมีความมั่นใจในตนเองและกล้าที่จะคิดนอกกรอบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้และเป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

การคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง วิธีสร้างองค์ความรู้จากการคิดด้วยการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดเป็นวิธีการ กระบวนการ ผลงาน ที่เป็นผลงานชิ้นใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ซึ่งแตกต่างจากของเดิม หรือเป็นการนำเอาสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้วมาพัฒนาต่อยอด อาจรวมไปถึงแนวความคิดในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน เพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ช่วยสร้างคุณค่าของผลงานและเกิดประโยชน์ มีขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้ 1) กำหนดปัญหาหรือโจทย์ 2) รวบรวมข้อมูล 3) การสร้างแนวคิด 4) การพัฒนาและทดสอบ และ 5) การปรับปรุงและนำไปใช้ โดยวิธีการ กระบวนการ ผลงาน ที่เป็นผลงานชิ้นใหม่ หรือนวัตกรรมใหม่ ที่เกิดขึ้นผู้อื่นสามารถนำไปปรับปรุงแล้วไปใช้ได้ ในระดับโลก สังคม ตลาด องค์กร กลุ่ม หรือหน่วยงาน สิ่งที่เกิดขึ้นมีอิทธิพลต่อผู้คน หมายถึงผลกระทบของนวัตกรรมและระดับของความแปลกใหม่ ยิ่งนำไปปฏิบัติอย่างกว้างขวางเท่าใด ระดับของนวัตกรรมก็จะสูงขึ้น เท่านั้นความสำเร็จในการนำไปปฏิบัตินั้นแสดงออกมาในแง่ของความสามารถในการทำกำไรหรือความสามารถในการดำรงอยู่/ความยั่งยืน และอธิบายถึงระดับการนำไปปฏิบัติ ซึ่งวัดจากมูลค่าทางเศรษฐกิจ เช่น การเติบโต การเพิ่มผลผลิต และแรงจูงใจ การคิดเชิงนวัตกรรมกับการสร้างนวัตกรรม

ซึ่งเกิดขึ้นได้จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้วยรูปแบบ/วิธีการจัดการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้แก่ 1) การจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน 3) การจัดการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์เป็นฐาน 4) การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน 5) การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐาน ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้ดังกล่าวมุ่งเน้นให้ผู้เรียนแก้ปัญหาด้วยตนเอง จนเกิดคุณลักษณะความเป็นนวัตกรรมของผู้เรียนที่เกิดขึ้นแสดงออกดังนี้ 1) ผู้เรียนเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม 2) ผู้เรียนมีความเป็นผู้นำ 3) มีทักษะในการคิดเชิงบูรณาการ 4)

มีความสงสัยใคร่รู้ และ 5) การร่วมมือกับผู้อื่น ดังนั้นการพัฒนาศึกษาวิทยาศาสตร์ให้เกิดการคิดเชิงนวัตกรรมจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนควรตระหนักรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- Hart, S. (1996). *Beyond Special Needs: Enhancing Children's Learning Through Innovative Thinking*. London: Paul Chapman Publishing.
- Hill, N. (2024). ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีคุณภาพในโรงเรียนชนบทของไทย. Break Through Providence. <https://shorturl.asia/dl7qY>
- Morad, S., Ragonis, N., & Barak, M. (2021). An integrative conceptual model of innovation and innovative thinking based on a synthesis of a literature review. *Thinking Skills and Creativity*, 40, 100824.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). เปิดประตูสู่อาเซียนด้วยการคิดเชิงนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์. *จุลสาร ป.ป.ช. "สุจริต"*, 15(55), 43-45.
- ไกรยส ภัทราวาท (2566). *วิเคราะห์ PISA 2022 และอนาคตทิศทางการศึกษาไทย Beyond 2025* / กสศ. กสศ. / เปิดประตูสู่โอกาสทางการศึกษา. <https://www.eef.or.th/article-pisa-2022-00/>
- ชาญณรงค์ วิเศษสัตย์. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของนักศึกษาวิชาชีพครู. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- วิชัย วงษ์ใหญ่และมารุต พัฒนา. (2562). *ชี้แนะการคิดเชิงนวัตกรรม*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้. <https://www.curriculumandlearning.com>.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2566). *PISA THAILAND*. <https://pisathailand.ipst.ac.th/news-21/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). *รูปแบบโรงเรียนนวัตกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่การเป็นนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (2567). *ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 2024*. <https://www.nxpo.or.th/th/25981/>
- องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและพัฒนา. (2565). *ผลการประเมิน PISA 2022 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร* [Report].
- อรชร ปรานจันทร์. (2560). *รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.

การประยุกต์ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาในสังคมยุค 4.0*

The Application of Buddhist Teachings in Society 4.0

พระสมพร ปสนโน (หลังแก้ว)

Phra Somporn Pasanno (Langkaew)

วัดพรหมรังษี เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

Watprommarangsi Donmuang, Bangkok, Thailand.

Corresponding Author's Email: Somporn77725@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาในสังคมยุค 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI), อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) และ Big Data เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันของมนุษย์ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ทำให้เกิดความท้าทายใหม่ ๆ เช่น ความเครียดจากการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และการใช้เวลาในโลกดิจิทัลมากเกินไป

การประยุกต์ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา เช่น อริยสัจ 4, อนัตตา, กรรม, ปฏิจ্ঞาสมุปบาท และมรรคมีองค์ 8 ช่วยเสริมสร้างความสมดุลทางจิตใจและจริยธรรมในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างการนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การปฏิบัติสติปัฏฐาน 4 เพื่อพัฒนาสติและสมาธิในยุคที่เต็มไปด้วยข้อมูลและความเร็ว นอกจากนี้ยังมีกรณีศึกษาการใช้หลักศีลในการกำกับจริยธรรมทางธุรกิจ และการส่งเสริมการปฏิบัติเมตตาในสังคมที่เน้นการเชื่อมโยงเครือข่าย เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น AI และ Big Data ยังสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์และเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในเชิงจริยธรรม โดยการบูรณาการเทคโนโลยีกับการเผยแพร่คำสอนผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลและการปฏิบัติธรรมออนไลน์ ช่วยให้ผู้คนเข้าถึงหลักธรรมได้สะดวกมากขึ้น สรุปได้ว่าการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีและจิตใจเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและมีคุณค่าทางศีลธรรมในยุคดิจิทัลนี้

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้; หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา; สังคมยุค 4.0

Abstract

This article aims to present the application of Buddhist teachings in the context of the 4.0 society, an era where technologies and innovations such as Artificial Intelligence (AI), the Internet of Things (IoT), and Big Data play significant roles in daily human life. These changes have impacted the economic, social, and cultural aspects of life, leading to new challenges, such as work-related stress, shifting social relationships, and excessive time spent in the digital world.

The application of core Buddhist teachings such as the Four Noble Truths, Anatta (non-self), Karma, Dependent Origination, and the Noble Eightfold Path helps foster mental balance and ethical conduct in a rapidly changing society. Examples of applying these teachings in daily life include the practice of the Four Foundations of Mindfulness (Satipatthana) to cultivate mindfulness and concentration in an era overwhelmed with information and speed. Case studies also highlight the use of the Five Precepts in ethical business practices and the promotion of compassion in a networked society. Modern technologies, including AI and Big Data, can also be used to analyze and enhance the understanding of human behavior in ethical terms. The integration of technology with the dissemination of teachings through digital platforms and online meditation practices allows wider access to Buddhist principles. In conclusion, balancing technological advancement with spiritual development is essential for living a happy and morally meaningful life in this digital era.

Keywords: The Application; Buddhist Teachings; Society 4.0

บทนำ

ในยุค 4.0 สังคมและเศรษฐกิจทั่วโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ครอบคลุมทั้งด้านดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) เทคโนโลยีเหล่านี้ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์อย่างกว้างขวาง ไม่เพียงแต่ในด้านการทำงาน การศึกษา หรือธุรกิจ แต่ยังครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ทางสังคมและวิถีการดำรงชีวิตประจำวัน การเชื่อมต่อระหว่างข้อมูลและระบบดิจิทัลทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างสามารถถูกจัดการและสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการเชื่อมต่อระหว่างอุปกรณ์และสิ่งของในระดับที่ไม่เคยมีมาก่อน (Rifkin, 2014)

ลักษณะเฉพาะของยุค 4.0 นี้ยังรวมถึงการประยุกต์ใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่มีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลอย่างมหาศาลและซับซ้อน ทำให้เกิดการพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาอุตสาหกรรมที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และการทำงานแบบอัตโนมัติ นอกจากนี้ อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) ยังทำให้มนุษย์สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันเข้ากับ

เครือข่ายดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยที่สามารถควบคุมและสั่งงานจากระยะไกลได้ เช่น การควบคุมบ้านอัจฉริยะ การขับขีแบบไร้คนขับ และการใช้ข้อมูลสุขภาพจากอุปกรณ์สวมใส่เพื่อการดูแลสุขภาพ (Rifkin, 2014)

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วและเข้มข้นเช่นนี้กลับนำมาซึ่งปัญหาที่ซับซ้อนและท้าทายต่อจริยธรรมและคุณค่าทางจิตวิญญาณของมนุษย์ คนในยุค 4.0 อาจประสบกับปัญหาด้านความเครียด การเสพติดสื่อดิจิทัล และการขาดการเชื่อมโยงทางจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและความสุขในระยะยาว (Turkle, 2011) ดังนั้น การนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในสังคมยุคนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีกับจริยธรรม และการสร้างคุณค่าทางจิตวิญญาณ การพัฒนาทางเทคโนโลยีอาจเสริมสร้างความสะดวกสบายในชีวิตประจำวัน แต่ก็ต้องไม่ละเลยการพัฒนาจิตใจและความรู้สึกเพื่อให้เกิดการใช้ชีวิตที่สมดุลและมีความหมาย

การประยุกต์ใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น หลักมรรคมีองค์ 8 และ สติปัฏฐาน 4 สามารถช่วยเสริมสร้างความรู้สึกสงบสุข และการดำรงอยู่ร่วมกันอย่างมีความหมายในสังคมที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนของเทคโนโลยี การพัฒนาจิตใจด้วยการฝึกสมาธิและสติจะช่วยให้บุคคลมีความรู้สึกที่มั่นคง และสามารถตัดสินใจในชีวิตอย่างมีสติในยุคที่เต็มไปด้วยข้อมูลและความกดดัน (Bhikkhu Bodhi, 2013)

ในยุค 4.0 โลกของเรากำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) ซึ่งไม่ได้ส่งผลกระทบเฉพาะกับเศรษฐกิจหรือธุรกิจเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงวิถีชีวิตของผู้คนในหลายด้าน ทั้งการทำงาน การศึกษา และการดำเนินชีวิตประจำวัน ความสามารถในการเชื่อมโยงอุปกรณ์ต่างๆ ผ่านระบบดิจิทัลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างลึกซึ้งในการใช้ชีวิต เช่น บ้านอัจฉริยะ หรือยานยนต์ไร้คนขับ ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้มีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกสบาย อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก็นำมาซึ่งความท้าทายใหม่ โดยเฉพาะในเรื่องของจริยธรรม ความเครียด และสุขภาพจิตที่อาจถูกกระทบจากการใช้เทคโนโลยีที่มากเกินไป คนในยุค 4.0 อาจพบว่าตนเองห่างเหินจากการเชื่อมโยงทางจิตใจ และอาจประสบกับความขัดแย้งระหว่างการแสวงหาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการรักษาคุณค่าทางจิตวิญญาณ ดังนั้น การนำหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ เช่น หลักมรรคมีองค์ 8 หรือการฝึกสมาธิและสติ สามารถเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสมดุลให้กับชีวิตในยุคเทคโนโลยีที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน หลักธรรมเหล่านี้ช่วยให้คนมีความสุข มีความตระหนักรู้ในตัวเอง และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างมีคุณค่าและความหมายมากขึ้น

แนวคิดทางพระพุทธศาสนา

ในพระพุทธศาสนา มีหลักคำสอนสำคัญหลายประการที่เน้นการเข้าใจและดำเนินชีวิตอย่างมีสติและสมดุล หลักคำสอนเหล่านี้เป็นรากฐานสำคัญในการนำไปปรับใช้กับการดำรงชีวิตของมนุษย์ในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมทำให้มนุษย์ต้องเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ หลักคำสอนที่สำคัญประกอบไปด้วย อริยสัจ 4, อนัตตา, กรรม, ปฏิจจสมุปบาท, และ มรรคมีองค์ 8

อริยสัจ 4 เป็นหลักคำสอนพื้นฐานที่ชี้ให้เห็นถึงความจริงของชีวิตและวิธีการดำเนินชีวิตเพื่อพ้นจากทุกข์ ประกอบด้วย (Bhikkhu Bodhi, 2013)

ทุกข์ ความทุกข์ที่เกิดขึ้นในชีวิตของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นทางกายหรือทางใจ ทุกสิ่งในชีวิตมีความไม่เที่ยงและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ

สมุทัย สาเหตุของทุกข์เกิดจาก **ตัณหา** หรือความอยาก และความยึดติดในสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นวัตถุและความรู้สึก

นิโรธ ความดับทุกข์หรือการพ้นจากทุกข์ ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อเราละความยึดติดและความอยากต่าง ๆ ได้

มรรค หนทางแห่งการดับทุกข์ โดยการปฏิบัติตามมรรคมรรค 8 ซึ่งเป็นแนวทางการดำเนินชีวิตเพื่อให้พ้นทุกข์และบรรลุถึงความสงบ

อนัตตา หมายถึง ความไม่มีตัวตน หรือความไม่มีสิ่งใดที่เป็นตัวเราอย่างถาวร ทุกสิ่งในโลกนี้รวมถึงร่างกายและจิตใจของเราล้วนไม่จีรังและเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา (Gethin, 2008) การยอมรับในหลักอนัตตาจะช่วยให้เราปล่อยวางและไม่ยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

กรรม หมายถึง การกระทำ ซึ่งครอบคลุมทั้งทางกาย วาจา และใจ การกระทำทั้งหลายจะส่งผลกลับมาในรูปแบบของผลกรรม ดังนั้นการกระทำที่ดีจะนำมาซึ่งผลดี ส่วนการกระทำที่ไม่ดีจะนำมาซึ่งผลเสีย (Harvey, 2013) การเข้าใจในเรื่องกรรมช่วยให้เราตระหนักถึงความรับผิดชอบในสิ่งที่เราทำ และส่งเสริมให้เราทำความดีเพื่อเป็นพื้นฐานในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและสงบสุข

ปฏิจจสมุปบาท หรือกฎแห่งการอิงอาศัยซึ่งกันและกัน อธิบายถึงหลักการที่ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างเกิดขึ้นตามเหตุปัจจัย ไม่มีสิ่งใดที่เกิดขึ้นโดยลำพัง ทุกเหตุการณ์หรือสภาวะในชีวิตจะเกิดขึ้นเพราะการอิงอาศัยซึ่งกันและกัน (Bhikkhu Bodhi, 2013) หลักการนี้ช่วยให้เราตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลและสร้างสรรค์ในสังคม

มรรคมรรค 8 เป็นแนวทางปฏิบัติที่ประกอบด้วย 8 องค์ธรรม ซึ่งเป็นวิธีการดำเนินชีวิตเพื่อความพ้นทุกข์และการบรรลุถึงนิพพาน (Gethin, 2008) ประกอบด้วย

สัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) คือ การมีความเข้าใจในอริยสัจ 4

สัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) คือ การมีความคิดที่ปราศจากความโกรธและความเบียดเบียน

สัมมาวาจา (วาจาชอบ) คือ การพูดที่เป็นประโยชน์ ไม่โกหก ไม่กล่าวร้าย

สัมมากัมมันตะ (การงานชอบ) คือ การทำการทำงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

สัมมาอาชีวะ (อาชีพชอบ) คือ การประกอบอาชีพที่สุจริตและไม่เบียดเบียน

สัมมาวายามะ (ความเพียรชอบ) คือ การมีความพยายามในการป้องกันสิ่งที่ไม่ดีและสร้างสิ่งที่ดี

สัมมาสติ (ความระลึกชอบ) คือ การมีสติรู้ตัวในทุกขณะ

สัมมาสมาธิ (ความตั้งใจชอบ) คือ การฝึกสมาธิให้จิตใจสงบและตั้งมั่น

ความสัมพันธ์ระหว่างหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนากับการดำรงชีวิตในสังคมยุคปัจจุบัน

ในสังคมยุคปัจจุบันที่เต็มไปด้วยความกดดันและความไม่แน่นอน หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามีบทบาทสำคัญในการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความสมดุลและความสงบสุขในชีวิต **อริยสัจ 4** ช่วยให้เราเข้าใจความทุกข์ที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงและการยึดติดในเทคโนโลยีและวัตถุในยุคดิจิทัล การยอมรับว่าทุกข์เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและการลดความอยากได้จะช่วยให้เรามีความสุขในสังคมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Bhikkhu Bodhi, 2013)

หลัก **อนัตตา** ช่วยให้เราไม่ยึดติดกับสิ่งต่าง ๆ รวมถึงตัวตนของเราเอง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมที่มีความหลากหลาย การยอมรับว่าทุกสิ่งเป็นเพียงสภาวะชั่วคราวช่วยให้เราลดความเครียดและความทุกข์ในชีวิตประจำวัน (Gethin, 2008)

กรรม และ **ปฏิจจสมุปบาท** ทำให้เราเข้าใจว่าการกระทำทุกอย่างมีผลต่อผู้อื่นและสังคม การทำความดีและการกระทำที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่นจะส่งผลดีต่อสังคมโดยรวม หลักการนี้ยังช่วยให้เราตระหนักถึงความเชื่อมโยงกันของทุกสิ่งในสังคม การสร้างสังคมที่ดีต้องอาศัยการทำงานร่วมกันและความเข้าใจในความสัมพันธ์เหล่านี้ (Harvey, 2013)

สุดท้าย **มรรคมรรค 8** ช่วยให้เราเห็นแนวทางในการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม การฝึกสติและสมาธิช่วยให้เราสามารถเผชิญกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในยุคดิจิทัลได้อย่างมีสติ การดำเนินชีวิตตามมรรคมรรค 8 ช่วยให้เรามีความสุขและสมดุลทั้งทางกายและใจในสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Gethin, 2008)

แนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจและการดำเนินชีวิตอย่างมีสติและสมดุล โดยมีหลักคำสอนสำคัญหลายประการที่สามารถนำมาปรับใช้กับการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งทางเทคโนโลยีและสังคม เช่น **อริยสัจ 4** ที่ช่วยให้เราเข้าใจความทุกข์และวิธีพ้นทุกข์, หลักอนัตตาที่สอนให้ปล่อยวางจากการยึดติด, หลักกรรมที่เน้นถึงผลของการกระทำ และปฏิจจสมุปบาทที่ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่างๆ นอกจากนี้ **มรรคมรรค 8** ยังเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้เราสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีจริยธรรม มีสติรู้ตัวในทุกการกระทำ และฝึกสมาธิเพื่อความสงบของจิตใจ หลักธรรมเหล่านี้ช่วยให้คนในยุคปัจจุบันสามารถเผชิญกับความท้าทายต่างๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างสมดุลและมีคุณค่าในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะเฉพาะของสังคมยุค 4.0

ยุค 4.0 หรือที่เรียกว่ายุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 เป็นยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกภาคส่วนในสังคม มนุษย์ในยุคนี้ได้ก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและระบบต่าง ๆ ผ่านทางเทคโนโลยีขั้นสูง ไม่ว่าจะเป็น อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT), ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI), หุ่นยนต์อัตโนมัติ, บล็อกเชน, และ เทคโนโลยีคลาวด์ เทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและการผลิต แต่ยังส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง (Schwab, 2017)

เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เป็นหัวใจของยุค 4.0

อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT): IoT คือการเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ผ่านอินเทอร์เน็ต ทำให้สามารถสื่อสารและส่งข้อมูลระหว่างกันได้ ตัวอย่างเช่น บ้านอัจฉริยะ (smart home) ที่มีอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า หรือระบบความปลอดภัยที่สามารถควบคุมผ่านแอปพลิเคชันในโทรศัพท์มือถือได้ (Rifkin, 2014)

ปัญญาประดิษฐ์ (AI): AI คือเทคโนโลยีที่สามารถประมวลผลข้อมูลและตัดสินใจแทนมนุษย์ในบางสถานการณ์ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data), การขับเคลื่อนอัตโนมัติ, การให้บริการลูกค้าอัตโนมัติผ่านหุ่นยนต์แชต (chatbot) เป็นต้น

บล็อกเชน (Blockchain): เทคโนโลยีบล็อกเชนช่วยในการเก็บข้อมูลที่ปลอดภัยและโปร่งใส โดยไม่มีความจำเป็นต้องผ่านตัวกลาง ซึ่งเป็นที่นิยมในการใช้กับสกุลเงินดิจิทัล (cryptocurrency) เช่น Bitcoin

เทคโนโลยีคลาวด์ (Cloud Computing): ระบบคลาวด์ช่วยให้ผู้ใช้สามารถจัดเก็บข้อมูลและเข้าถึงทรัพยากรคอมพิวเตอร์ผ่านอินเทอร์เน็ต ทำให้การเข้าถึงข้อมูลและบริการต่าง ๆ ง่ายขึ้น โดยไม่ต้องใช้ฮาร์ดแวร์ที่มีขนาดใหญ่

ผลกระทบที่มีต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

เชิงเศรษฐกิจ เทคโนโลยียุค 4.0 ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการดำเนินธุรกิจ ทำให้ต้นทุนลดลงและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การนำ AI และหุ่นยนต์มาใช้ในการกระบวนการผลิตช่วยลดความต้องการแรงงานมนุษย์ในบางอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการจ้างงาน เช่น การลดจำนวนงานในภาคแรงงานทักษะต่ำ แต่เพิ่มความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูงในด้านเทคโนโลยี (Schwab, 2017)

เชิงสังคม เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วและสะดวกขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการใช้โซเชียลมีเดียในการเชื่อมต่อกับเพื่อนและครอบครัว หรือการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการทำงานจากระยะไกล (Remote Work) แต่ในขณะเดียวกัน ความสัมพันธ์ทางสังคมกลับเปลี่ยนไปในเชิงลบ เพราะการใช้เวลากับเทคโนโลยีมากเกินไปทำให้ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์ทางกายน้อยลง และการเสพสื่อสังคมออนไลน์มากเกินไปยังส่งผลให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพจิต เช่น ความรู้สึกโดดเดี่ยวและภาวะซึมเศร้า (Turkle, 2011)

เชิงวัฒนธรรม การเชื่อมต่อข้อมูลจากทั่วโลกผ่านเทคโนโลยีทำให้วัฒนธรรมท้องถิ่นหลายแห่งเปลี่ยนแปลงไป การรับรู้ข่าวสารและวัฒนธรรมจากทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วทำให้เกิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม แต่ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมนี้อาจทำให้วัฒนธรรมดั้งเดิมบางส่วนสูญหายไป

ความท้าทายในยุค 4.0

ความเครียดจากการทำงาน ในยุคดิจิทัลที่การทำงานไม่จำกัดเพียงในสถานที่ทำงาน แต่สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลา ทำให้การทำงานในยุคนี้มีคามยืดหยุ่นมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันกลับสร้างความกดดันและความเครียดให้กับคนทำงาน เพราะการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตตลอดเวลาทำให้เกิดความคาดหวังในการตอบสนองอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง (Schwab, 2017)

ความสัมพันธ์ทางสังคมที่เปลี่ยนไป การใช้เวลามากเกินไปในโลกดิจิทัล ทำให้การสื่อสารและความสัมพันธ์ทางกายภาพลดลง ความผูกพันระหว่างบุคคลที่เคยเกิดจากการพบปะกันทางกายภาพแทนที่ด้วยการสื่อสารผ่านข้อความหรือโซเชียลมีเดีย ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์เชิงลึกที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ทางกายภาพลดลง (Turkle, 2011)

การเสพติดเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล เทคโนโลยีที่เข้าถึงง่ายและรวดเร็วทำให้ผู้คนใช้เวลามากเกินไปในโลกดิจิทัล เช่น การเสพติดโซเชียลมีเดีย การดูวิดีโอหรือเล่นเกมออนไลน์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ เช่น ปัญหาการนอนหลับไม่เพียงพอ การเสพติดสื่อ และการมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ไม่มั่นคง (Turkle, 2011)

สังคมยุค 4.0 เป็นยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น IoT, AI, บล็อกเชน และคลาวด์ เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงข้อมูลและเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุนในการทำงาน แต่ก็ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการจ้างงาน รวมถึงความสัมพันธ์ทางสังคมที่เปลี่ยนไปเนื่องจากการสื่อสารผ่านดิจิทัลแทนการปฏิสัมพันธ์ทางกายภาพ นอกจากนี้ การเสพติดเทคโนโลยียังนำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิต ขณะที่การรับรู้วัฒนธรรมจากทั่วโลกทำให้วัฒนธรรมท้องถิ่นบางส่วนอาจสูญหายไป ความท้าทายในยุคนี้รวมถึงความเครียดจากการทำงานที่ยืดหยุ่นแต่ต่อเนื่อง และผลกระทบของการใช้สื่อดิจิทัลมากเกินไป

การประยุกต์ใช้หลักคำสอนในสังคมยุค 4.0

ในยุค 4.0 ที่เทคโนโลยีและข้อมูลเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกแง่มุมของชีวิต หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาจิตใจและการดำเนินชีวิตอย่างมีสติและสมดุล หลักธรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสุขทางจิตวิญญาณ แต่ยังสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการจัดการชีวิตในยุคที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบและความซับซ้อนของข้อมูล

การนำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวัน หนึ่งในหลักธรรมที่มีความสำคัญและสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคปัจจุบันคือ **สติปัฏฐาน 4** ซึ่งเน้นการพัฒนาสติและสมาธิในทุกขณะ สติปัฏฐาน 4 ประกอบไปด้วย (Bhikkhu Bodhi, 2013)

กายานุปัสสนา (การพิจารณาภายในกาย) คือการฝึกสติต่อกายของตน เช่น การรู้ตัวในขณะเดิน ยืน นั่ง หรือนอน รวมถึงการมีสติรู้ถึงลมหายใจเข้าออก

เวทนานุปัสสนา (การพิจารณาเวทนาในเวทนา) คือการรู้สึถึงอารมณ์หรือความรู้สึกของตนเอง เช่น ความสุข ความทุกข์ หรือความเป็นกลาง

จิตตานุปัสสนา (การพิจารณาจิตในจิต) คือการสังเกตและรับรู้ถึงสภาพจิตของตน เช่น จิตที่มีความโกรธ จิตที่มีความโลภ หรือจิตที่สูงบ

ธรรมานุปัสสนา (การพิจารณาธรรมในธรรม) คือการเห็นธรรมชาติของสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง เช่น การเข้าใจถึงความไม่เที่ยงของสรรพสิ่ง



การปฏิบัติสติปัฏฐาน 4 ช่วยให้เราสัมผัสตัวในทุกขณะ ไม่ว่าจะเป็นในสถานการณ์ที่เร่งรีบหรือการต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว การมีสติช่วยให้เราสามารถควบคุมอารมณ์และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการจัดการกับข้อมูลจำนวนมากในยุคดิจิทัล นอกจากนี้การปฏิบัติสมาธิยังช่วยให้เราลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานและการรับข้อมูลที่รวดเร็วและมากเกินไปในแต่ละวัน (Gethin, 2008)

กรณีศึกษาการนำหลักพุทธศาสนาใช้ในองค์กรและสถาบันต่าง ๆ หลายองค์กรได้นำหลักธรรมทางพุทธศาสนาไปปรับใช้ในการดำเนินธุรกิจและการจัดการองค์กร หนึ่งในแนวทางที่ได้รับการยอมรับคือการใช้ **หลักศีล** ในการกำกับจริยธรรมทางธุรกิจ หลักศีล 5 ที่เน้นการไม่ฆ่า ไม่ลักทรัพย์ ไม่ประพฤติผิดในกาม ไม่พูดเท็จ และไม่เสพสิ่งเสพติด ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การปฏิบัติตามหลักศีล 5 ช่วยเสริมสร้างความซื่อสัตย์ในธุรกิจ การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมไม่เพียงแต่สร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน แต่ยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ (Zsolnai, 2011)

ตัวอย่างขององค์กรที่นำหลักพุทธศาสนาไปปรับใช้ เช่น การใช้หลัก **เมตตา** ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการส่งเสริมให้พนักงานแสดงความเคารพและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเมตตายังช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งในที่ทำงานได้อีกด้วย (Zsolnai, 2011)

การพัฒนาจิตสาธารณะและการอยู่ร่วมกันในสังคมที่เป็นดิจิทัล ในสังคมยุคดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีทำให้ผู้คนเชื่อมโยงกันผ่านโลกออนไลน์ หลักธรรมทางพุทธศาสนาสามารถถูกนำมาใช้เพื่อพัฒนาจิตสาธารณะและส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ตัวอย่างหนึ่งคือการใช้แอปพลิเคชันด้านการปฏิบัติวิปัสสนา ซึ่งสามารถช่วยให้ผู้คนมีสติและความสงบในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับการรับข้อมูลมากมาย วิปัสสนาเป็นการปฏิบัติที่เน้นการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง และช่วยให้เราสามารถลดความเครียดและความวิตกกังวลที่เกิดจากการใช้สื่อดิจิทัลมากเกินไป

แอปพลิเคชันด้านสมาธิและการฝึกสติ เช่น Headspace หรือ Calm เป็นตัวอย่างของการนำหลักคำสอนทางพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้ใช้สามารถฝึกสมาธิและปฏิบัติวิปัสสนาได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงานหรือที่บ้าน แอปเหล่านี้ช่วยให้ผู้คนสามารถพัฒนาจิตสาธารณะและมีสติในการใช้ชีวิตประจำวันท่ามกลางการเชื่อมโยงเครือข่ายดิจิทัล (Kabat-Zinn, 2003)

การประยุกต์ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาในสังคมยุค 4.0 เป็นแนวทางที่สามารถช่วยเสริมสร้างความสงบสุขและความสมดุลในชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและข้อมูล การฝึกสติและสมาธิ การพัฒนาจิตสาธารณะ และการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรมผ่านการปฏิบัติศีลเป็นแนวทางที่นำไปสู่การอยู่ร่วมกันในสังคมที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้น

ในสังคมยุค 4.0 ที่เทคโนโลยีและข้อมูลเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกด้านของชีวิต หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างสมดุลและความสงบสุขในจิตใจ หลักธรรม เช่น สติปัฏฐาน 4 ซึ่งเน้นการฝึกสติในทุกขณะ ช่วยให้เราตระหนักรู้ในการดำเนินชีวิต การปฏิบัติสมาธิสามารถลดความเครียดที่เกิดจากความซับซ้อนของข้อมูล นอกจากนี้ หลักศีล 5 ยังสามารถนำมาใช้ในการจัดการองค์กรและสร้างจริยธรรมในการทำงาน หลักเมตตาช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และในยุค

ดิจิทัล การใช้แอปพลิเคชันฝึกสมาธิ เช่น Headspace หรือ Calm ช่วยให้ผู้คนสามารถฝึกสติได้ทุกที่ทุกเวลา หลักการสอนเหล่านี้จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการดำเนินชีวิตอย่างมีความหมายและสมดุลในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างลึกซึ้ง

การบูรณาการแนวคิดทางพุทธศาสนากับเทคโนโลยีสมัยใหม่

ในยุคสมัยที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากในทุกภาคส่วนของชีวิตประจำวัน แนวคิดทางพระพุทธศาสนาสามารถนำมาบูรณาการร่วมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีไม่เพียงแต่ช่วยในการเผยแพร่คำสอนทางพุทธศาสนา แต่ยังสนับสนุนการปฏิบัติธรรมและการพัฒนาจริยธรรมในชีวิตประจำวันอย่างกว้างขวางผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Big Data เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมและการพัฒนาทางจิตใจในเชิงลึก

การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติธรรม หนึ่งในวิธีที่พระพุทธศาสนาบูรณาการกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการเผยแพร่คำสอนและการปฏิบัติธรรมผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้ผู้คนสามารถเข้าถึงคำสอนทางพุทธศาสนาได้อย่างรวดเร็วและสะดวกสบาย โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางไปยังวัดหรือสถานที่ปฏิบัติธรรม การเผยแพร่คำสอนผ่านเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน และโซเชียลมีเดียทำให้ผู้คนจากทั่วทุกมุมโลกสามารถเข้าร่วมในการฟังเทศน์ การปฏิบัติธรรม และการสนทนาธรรมได้แม้อยู่ห่างไกลกัน (Kumar, 2017)

ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือการใช้แอปพลิเคชันสำหรับการฝึกสมาธิและการฝึกสติ (mindfulness) เช่น Headspace, Calm, และ Insight Timer ซึ่งช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถฝึกสติได้ทุกที่ทุกเวลา ไม่ว่าจะเป็นในที่ทำงานหรือที่บ้าน แอปพลิเคชันเหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการฝึกสมาธิและสติปัญญา 4 ในชีวิตประจำวัน ซึ่งช่วยให้ผู้คนสามารถมีสติรู้ตัวและควบคุมอารมณ์ของตนได้ดีขึ้นท่ามกลางความเร่งรีบของยุคดิจิทัล (Kabat-Zinn, 2003)

นอกจากนี้ การปฏิบัติธรรมออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ เช่น การสตรีมสดของการเทศนาธรรม หรือการเรียนรู้คำสอนทางพุทธศาสนาผ่านวิดีโอหรือพอดแคสต์ ได้รับความนิยมมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่มีสถานการณ์เช่นโรคระบาด COVID-19 ที่ทำให้การเข้าวัดหรือเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาเป็นไปได้ยาก การปฏิบัติธรรมผ่านช่องทางออนไลน์นี้ได้กลายเป็นวิธีที่ช่วยให้คนสามารถรักษาความเชื่อและการฝึกสมาธิได้อย่างต่อเนื่อง (Thich, 2020)

การใช้ AI และ Big Data เพื่อวิเคราะห์และเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในเชิงจริยธรรม

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Big Data ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ AI สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบพฤติกรรม การปฏิบัติธรรมของบุคคล และสร้างข้อเสนอแนะที่ช่วยเสริมสร้างการฝึกปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตัวอย่างเช่น การใช้ AI เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติสมาธิและพฤติกรรมด้านสุขภาพจิตจากแอปพลิเคชันการฝึกสติ ผลการวิเคราะห์

สามารถนำมาใช้ในการออกแบบโปรแกรมการฝึกสมาธิที่เหมาะสมกับผู้ใช้แต่ละราย และช่วยให้ผู้คนสามารถพัฒนาสติและสมาธิได้ดีขึ้น (Lu, 2020)

นอกจากนี้ Big Data ยังสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของคนในองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ เช่น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกสติ การมีจริยธรรมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อมูลเหล่านี้สามารถช่วยให้ผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความสำคัญของการฝึกสมาธิและการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กร ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานและความสุขของพนักงานในระยะยาว (Zsolnai, 2011)

ปัญญาประดิษฐ์ยังสามารถนำมาใช้เพื่อส่งเสริมการศึกษาคำสอนทางพุทธศาสนา เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันที่ใช้ AI ในการตอบคำถามเกี่ยวกับหลักธรรมและคำสอนของพระพุทธศาสนา ทำให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วและตรงประเด็นยิ่งขึ้น แอปพลิเคชันเหล่านี้ยังสามารถเรียนรู้จากข้อมูลที่ใช้สอบถามและปรับปรุงการให้ข้อมูลตามความต้องการของผู้ใช้งาน (Russell & Norvig, 2016)

การบูรณาการแนวคิดทางพุทธศาสนากับเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นการผสมผสานที่สามารถช่วยให้ผู้คนสามารถปฏิบัติธรรมและพัฒนาจิตใจได้ง่ายขึ้นในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีช่วยให้การเข้าถึงคำสอนทางพระพุทธศาสนาสะดวกและกว้างขวางขึ้น การใช้ AI และ Big Data ช่วยวิเคราะห์และพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมและจริยธรรมของมนุษย์ในเชิงลึก ทำให้เกิดการพัฒนาทิศทางจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญ

สรุป

ในสังคมยุค 4.0 ที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต การประยุกต์ใช้หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งจำเป็นในการช่วยสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทางเทคโนโลยีและจิตใจ หลักธรรมในพระพุทธศาสนาช่วยให้มนุษย์สามารถรับมือกับความเครียดและความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นหลักอริยสัจ 4 ที่ช่วยให้เราเข้าใจและพ้นทุกข์ หลักสติปัฏฐาน 4 ที่ส่งเสริมการมีสติรู้ตัวในทุกขณะ หรือหลักมรรคมีองค์ 8 ที่ชี้แนะหนทางการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรม

การบูรณาการเทคโนโลยีกับการปฏิบัติธรรม เช่น การใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเผยแพร่คำสอนและการปฏิบัติธรรมออนไลน์ รวมถึงการใช้ AI และ Big Data เพื่อวิเคราะห์และสนับสนุนการพัฒนาจริยธรรมและพฤติกรรมมนุษย์ เป็นตัวอย่างที่ชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีสามารถทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทางจิตใจและคุณค่าทางศีลธรรมได้ ความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีกับการพัฒนาทางจิตใจมีความสำคัญยิ่งในยุคดิจิทัล การพัฒนาเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวอาจนำมาซึ่งความสะกดสาบทางวัตถุ แต่หากปราศจากการพัฒนาทางจิตใจแล้ว อาจทำให้มนุษย์ขาดความสุขที่แท้จริงและสูญเสียคุณค่าทางศีลธรรม ดังนั้น การนำหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีจะช่วยให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สงบ และมีคุณค่าทางจริยธรรมในยุคที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลง



เอกสารอ้างอิง

- Bhikkhu Bodhi. (November 30, 2013). *The Noble Eightfold Path: Way to the End of Suffering*. Retrieved August 7, 2024, <http://www.accesstoinsight.org/lib/authors/bodhi/waytoend.html> .
- Gethin, R. (2008). *The Foundations of Buddhism*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Harvey, P. (2013). *An Introduction to Buddhism: Teachings, History and Practices*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-Based Interventions in Context: Past, Present, and Future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.
- Kumar, A. (2017). *The Digital Monk: Leveraging Technology for Spiritual Growth*. Spirituality & Health.
- Lu, H., Li, Y., Chen, M., Kim, H., & Serikawa, S. (2020). Brain Intelligence: Go beyond Artificial Intelligence. *Mobile Networks and Applications*, 25(5), 1331-1336.
- Rifkin, J. (2014). *The Zero Marginal Cost Society: The Internet of Things, the Collaborative Commons, and the Eclipse of Capitalism*. New York: Palgrave Macmillan.
- Russell, S., & Norvig, P. (2016). *Artificial Intelligence: A Modern Approach*. (3rd ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.,
- Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. New York: Crown Publishing Group.
- Thich, N. H. (2020). *Zen and the Art of Saving the Planet*. San Francisco, California: Harper One.
- Turkle, S. (2011). *Alone Together: Why We Expect More from Technology and Less from Each Other*. Basic Books.
- Zsolnai, L. (2011). Buddhist Economics for Business. *Society and Business Review*, 6(2), 124-133.

การสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการในการพัฒนาตนเอง*

Motivating Operational Staff for Self-Development

พระมหาพชรพล พชรเมโธ (พินฺนบถ)

Phramaha Phacharaphon Bajamedho (Phuenbath)

โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Demonstration School, Thailand.

Corresponding Author's Email: p.pacharaphon@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการในองค์กร เพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจในองค์กรมีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ของเจ้าหน้าที่ การวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งมาจากความพึงพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น รางวัลหรือการยอมรับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะ การให้การยอมรับและรางวัล ตลอดจนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง องค์กรควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ การสื่อสารที่ชัดเจน และการให้การยอมรับเพื่อสร้างแรงจูงใจในระยะยาว การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมไม่เพียงแต่ช่วยให้เจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น แต่ยังส่งเสริมความตั้งใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่จะมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและสามารถปรับตัวเข้ากับเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การพัฒนาตนเอง; เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ

Abstract

This study focuses on analyzing and proposing strategies for motivating operational staff in organizations to foster continuous self-development. Motivation within organizations plays a crucial role in influencing job performance and the commitment of staff to developing new skills. Research shows that motivation can be divided into two main types: intrinsic motivation, which arises from job satisfaction, and extrinsic motivation, which stems from external factors such as rewards or recognition. Key factors affecting the motivation of operational staff include support from management, proper resource allocation, training and skill development, recognition and rewards, and creating a positive work environment.

Organizational leaders play a vital role in creating a work atmosphere conducive to learning and self-development. Organizations should promote skill development through high-quality training, clear communication, and recognition to foster long-term motivation. Proper motivation not only enhances staff productivity but also encourages continuous self-development. Organizations that cultivate an environment supporting self-development will have high-quality personnel who can adapt quickly to changes, contributing to the long-term success of the organization.

Keywords: Motivation; Self-Development; Operational Staff

บทนำ

การพัฒนาตนเองในที่ทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่และองค์กร โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการซึ่งเป็นกำลังสำคัญในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงานและประสิทธิภาพขององค์กร การพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้จะช่วยให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงมีทักษะและความรู้ที่ทันสมัย ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การเติบโตทางอาชีพ และสร้างความผูกพันกับองค์กรให้มากขึ้น

แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แรงจูงใจที่มีคุณภาพจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่เพียงแต่ต้องการพัฒนาทักษะในการทำงาน แต่ยังต้องการเติบโตในด้านบุคลิกภาพและศักยภาพของตนเองด้วย (Deci & Ryan, 2000) ดังนั้น

การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

แม้ว่าการพัฒนาตนเองจะมีความสำคัญ แต่หลายองค์กรยังคงเผชิญกับความท้าทายในการสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ ปัญหาที่พบบ่อยอย่างชัดเจนคือ เจ้าหน้าที่กลุ่มนี้มักขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้หรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติม บางครั้งเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการอาจมองว่าการพัฒนาตนเองไม่ใช่สิ่งจำเป็นหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความมุ่งมั่นและแรงบันดาลใจที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Brown & Smith, 2019) นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกิดจากโครงสร้างองค์กรหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่สนับสนุนการพัฒนาตนเอง เช่น ขาดโอกาสในการเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ๆ หรือไม่มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการพัฒนาตนเองไม่เหมาะสมในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการมีความรู้สึกเฉื่อยชาในการทำงาน และไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่และการเติบโตขององค์กร วัตถุประสงค์หลักของการศึกษานี้คือการศึกษานโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมให้พวกเขามีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการศึกษาเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ และหาแนวทางการปรับปรุงระบบและโครงสร้างขององค์กรที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลจากการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้บริหารและผู้จัดการองค์กรมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจที่ดีขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าหน้าที่และองค์กรในระยะยาว

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943) อธิบายว่าความต้องการของมนุษย์ถูกจัดลำดับจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงการพัฒนาตนเองในระดับสูงสุด การสร้างแรงจูงใจในที่ทำงานจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อความต้องการของเจ้าหน้าที่แต่ละขั้นได้รับการตอบสนอง เช่น ความต้องการด้านความปลอดภัยในงานหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพตนเอง (Self-Actualization)

Maslow ระบุว่าเมื่อความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและความปลอดภัย) ได้รับการตอบสนอง เจ้าหน้าที่ก็จะเริ่มมองหาโอกาสในการเติบโตและพัฒนาตนเองในระดับที่สูงขึ้น เช่น การมีคุณค่าในตนเองและการพัฒนาความสามารถในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจที่ดีจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่มใหญ่

ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน

เช่น การได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่ถ้าไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ ก็อาจนำไปสู่ความไม่พอใจได้

ทฤษฎีของ Herzberg มีความสำคัญในเรื่องการออกแบบงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจ โดยเฉพาะการจัดหาปัจจัยจูงใจที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองผ่านการทำงานที่มีความหมาย

ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory - SDT) ของ Deci & Ryan ทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan (1985) อธิบายว่ามนุษย์มีแรงจูงใจสองแบบหลัก: แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของการตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาพื้นฐานสามประการ ได้แก่

ความเป็นอิสระ (Autonomy) ความสามารถในการควบคุมและตัดสินใจในสิ่งที่ทำ

ความเชี่ยวชาญ (Competence) ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและมีทักษะในสิ่งที่ทำ

ความเชื่อมโยง (Relatedness) การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคม

การสร้างแรงจูงใจภายในโดยการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีสิทธิในการตัดสินใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายว่าความต้องการของมนุษย์ถูกจัดลำดับจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงการพัฒนาตนเองในระดับสูงสุด โดยเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนอง เจ้าหน้าที่จะเริ่มมองหาโอกาสในการพัฒนาตนเองและมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) แบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็นปัจจัยจูงใจที่สร้างความพึงพอใจ และปัจจัยสุขอนามัยที่หากขาดไปจะก่อให้เกิดความไม่พอใจ แม้ไม่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ ทฤษฎีนี้เน้นการจัดหาปัจจัยจูงใจที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory - SDT) ของ Deci และ Ryan เน้นแรงจูงใจภายในและภายนอก โดยการตอบสนองความต้องการทางจิตวิทยาสามประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความเชี่ยวชาญ และความเชื่อมโยง จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง

การสร้างแรงจูงใจในองค์กร

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กร การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ดีขึ้น แต่ยังส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร และกระตุ้นให้พวกเขามีความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง (Deci & Ryan, 2000) การสร้างแรงจูงใจสามารถทำได้หลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและภายนอกของเจ้าหน้าที่ รวมถึงบทบาทของผู้จัดการและผู้นำองค์กรในการส่งเสริมแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในองค์กร

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) แรงจูงใจภายในหมายถึงความพึงพอใจและความสนุกสนานที่เกิดขึ้นจากการทำงานเอง เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจภายในจะรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายและน่าสนใจสำหรับพวกเขา โดยไม่จำเป็นต้องได้รับรางวัลภายนอกใดๆ (Deci & Ryan, 2000) แรงจูงใจภายในนี้มักจะเกี่ยวข้องกับการได้รับความรู้สึกถึงความสำเร็จและการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในที่ทำงาน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) แรงจูงใจภายนอกคือการทำงานเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส รางวัล หรือการยอมรับจากผู้อื่น (Herzberg et al., 1959) แรงจูงใจประเภทนี้มักจะใช้ในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด แม้ว่ารางวัลภายนอกจะมีประสิทธิภาพในการกระตุ้นเจ้าหน้าที่ในระยะสั้น แต่ในระยะยาวแรงจูงใจภายนอกอาจไม่สามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้เท่ากับแรงจูงใจภายใน

บทบาทของผู้นำในการสร้างแรงจูงใจในองค์กร

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้เอง ผู้นำและผู้จัดการองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดี (Locke & Latham, 2002) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ได้โดยมีวิธีดังต่อไปนี้

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ได้จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการทำงานมีความหมาย และสามารถเห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเองได้ในระยะยาว เช่น การจัดฝึกอบรม การมอบหมายงานที่ท้าทาย หรือการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เรียนรู้จากความผิดพลาด (Herzberg et al., 1959)

การสื่อสารที่ชัดเจนและเปิดกว้าง การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ผู้นำที่สามารถสื่อสารเป้าหมายและความคาดหวังได้อย่างชัดเจน จะช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจบทบาทของตนเองในองค์กรและรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้นั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Locke & Latham, 2002)

การให้การยอมรับและการยกย่อง การยอมรับและการยกย่องเจ้าหน้าที่เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ การได้รับการยอมรับจากผู้นำหรือเพื่อนร่วมงานช่วยให้เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความพยายามของพวกเขา มีคุณค่า และช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเอง (Herzberg et al., 1959)

กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในองค์กร

การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย (Goal Setting Theory) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายสามารถกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พยายามทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย (Locke & Latham, 2002)

การใช้แรงจูงใจทางการเงิน (Financial Incentives) การให้รางวัลทางการเงิน เช่น โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษ หรือการปรับเงินเดือน เป็นวิธีหนึ่งที่มีประสิทธิภาพในการสร้างแรงจูงใจภายนอก (Herzberg et al., 1959)

ผลกระทบของแรงจูงใจต่อการพัฒนาตนเองในองค์กร

แรงจูงใจในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการปรับตัวและการเจริญเติบโตขององค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจสูงมักจะมีคามมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ดีขึ้น (Deci & Ryan, 2000) ตัวอย่างของการพัฒนาตนเองที่เกิดจากแรงจูงใจในองค์กร ได้แก่

การเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่พัฒนาทักษะทางเทคนิค เช่น การเรียนรู้การใช้ซอฟต์แวร์หรือเครื่องมือใหม่ๆ เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจภายในจะมองว่าการเรียนรู้เหล่านี้เป็นโอกาสในการเพิ่มความสามารถของตนเอง (Locke & Latham, 2002)

การฝึกอบรมทักษะการสื่อสาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกับผู้อื่น เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจสูงจะตั้งใจพัฒนาทักษะนี้ผ่านการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริง (Herzberg et al., 1959)

การพัฒนาความสามารถในการจัดการโครงการ การบริหารจัดการโครงการเป็นทักษะที่ต้องการความรับผิดชอบและการวางแผนที่ดี เจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองจะมุ่งมั่นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะนี้เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับบทบาทที่สูงขึ้นในองค์กร (Deci & Ryan, 2000)

แรงจูงใจภายในมักเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พยายามพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าแรงจูงใจภายนอก เช่น รางวัลหรือการยอมรับจากองค์กร อาจมีผลในระยะสั้น แต่แรงจูงใจภายใน เช่น ความรู้สึกถึงความสำเร็จส่วนบุคคลและความพึงพอใจจากการเรียนรู้ มักจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองในระยะยาว (Deci & Ryan, 2000)

การสร้างแรงจูงใจในองค์กรเป็นกระบวนการสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่และความสำเร็จโดยรวมขององค์กร แรงจูงใจแบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ แรงจูงใจภายใน ซึ่งเกิดจากความพึงพอใจและความสนุกจากการทำงานเอง และแรงจูงใจภายนอก ซึ่งเกิดจากรางวัลหรือผลประโยชน์

ภายนอก เช่น เงินเดือนหรือการยอมรับจากผู้อื่น ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจผ่านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเอง การสื่อสารอย่างชัดเจน และการให้การยอมรับและยกย่องเจ้าหน้าที่ กลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ได้แก่ การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย รวมถึงการใช้แรงจูงใจทางการเงิน นอกจากนี้ แรงจูงใจยังมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเอง เช่น การเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และการพัฒนาความสามารถในการจัดการโครงการ แม้ว่าแรงจูงใจภายนอกจะมีผลในระยะสั้น แต่แรงจูงใจภายในมักส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองในระยะยาวมากกว่า

การพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามเพิ่มพูนความสามารถ ความรู้ ทักษะ และศักยภาพของตนเอง เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงตนเองทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ในบริบทขององค์กร การพัฒนาตนเองมักเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการเตรียมพร้อมสำหรับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน กระบวนการพัฒนาตนเองสามารถเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายใน เช่น ความมุ่งมั่นในการเป็นมืออาชีพที่ดีขึ้น หรือจากแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือการได้รับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ

แนวคิดของการพัฒนาตนเองในที่ทำงาน

การพัฒนาตนเองในที่ทำงานเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลกของการทำงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงานมักขึ้นอยู่กับความสามารถในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ และการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (London, 2014) การพัฒนาตนเองในที่ทำงานมีหลายมิติ เช่น การเพิ่มความสามารถในการแก้ปัญหา การปรับปรุงทักษะทางเทคนิค การพัฒนาทักษะการสื่อสาร และการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงาน

กลยุทธ์ในการพัฒนาตนเอง

การตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน (Goal Setting for Learning) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในที่ทำงาน การมีเป้าหมายช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความชัดเจนว่าต้องการพัฒนาทักษะใดและต้องทำอะไรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว Locke และ Latham (2002) ได้ชี้ให้เห็นว่าการตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและชัดเจนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ

การฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Continuous Learning and Training) องค์กรสามารถสนับสนุนการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ได้โดยการจัดให้มีโปรแกรมฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะเฉพาะด้าน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานจริง การฝึกอบรมเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มทักษะและความรู้ของเจ้าหน้าที่ ทำให้พวกเขามีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ดีขึ้น (Noe et al., 2014)

การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถพัฒนาทักษะและความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเองรวมถึงการค้นคว้าข้อมูลใหม่ๆ การศึกษาต่อ การอ่านหนังสือ หรือการเข้าร่วมสัมมนา การเรียนรู้แบบนี้มักเกิดจากแรงจูงใจภายใน เช่น ความอยากรู้และความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง (Deci & Ryan, 2000)

การให้และรับข้อเสนอแนะ (Feedback and Reflection) ข้อเสนอแนะจากหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาตนเอง การรับฟังข้อเสนอแนะและการนำไปปรับปรุงจะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุง นอกจากนี้ การสะท้อนตนเอง (reflection) ยังเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่เข้าใจว่าการกระทำหรือพฤติกรรมใดที่ส่งผลดีและควรปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (London, 2014)

การให้การยอมรับและการให้รางวัล (Recognition and Rewards) การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจภายนอกที่สำคัญในการพัฒนาตนเอง การยอมรับสามารถมาในรูปแบบของคำชมเชย การยกย่องอย่างเป็นทางการ หรือการให้รางวัล เช่น โบนัสหรือการเลื่อนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับมักจะรู้สึกพึงพอใจในงานและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น (Herzberg et al., 1959)

ผลกระทบของการพัฒนาตนเองต่อการทำงาน

การพัฒนาตนเองมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่พัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ จะมีความสามารถในการรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ และสามารถปรับตัวได้เร็วขึ้นเมื่อองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง เจ้าหน้าที่เหล่านี้จะมีโอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน และมีความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้น (Deci & Ryan, 2000) นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองยังมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความมั่นคงทางอาชีพ ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณค่าและสามารถสร้างความแตกต่างในองค์กรได้

การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามเพิ่มพูนความสามารถ ความรู้ และทักษะของตนเอง เพื่อปรับปรุงทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ในบริบทองค์กร การพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และการเตรียมพร้อมสำหรับโอกาสเติบโตในอาชีพ กระบวนการนี้มาจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เช่น ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเองหรือการได้รับการยอมรับจากองค์กร การพัฒนาตนเองในที่ทำงานมักเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการรับฟังข้อเสนอแนะ การยอมรับและให้รางวัลยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตนเองมากขึ้น ผลกระทบจากการพัฒนาตนเองส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลง มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และมีโอกาสเติบโตในอาชีพ ทั้งยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความมั่นคงในอาชีพ

แนวทางในการปรับปรุงหรือส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการ

การสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและการเติบโตขององค์กร การปรับปรุงและส่งเสริมแรงจูงใจสามารถทำได้หลายวิธี โดยมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่และการสนับสนุนจากองค์กร ตัวอย่างแนวทางที่สำคัญได้แก่

1. การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ (Training and Skill Development) การฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่หรือพัฒนาทักษะเดิมจะรู้สึกว่าคุณค่าและมีโอกาสเติบโตในอาชีพ การจัดฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการในการพัฒนาของเจ้าหน้าที่ เช่น ทักษะด้านเทคนิคหรือการจัดการโครงการ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาตนเอง (Noe et al., 2014) นอกจากนี้ การเรียนรู้ผ่านการทำงานจริงและการเข้าร่วมสัมมนาหรือเวิร์กช็อปยังเป็นทางเลือกที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความรู้ของเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสนับสนุนจากผู้บริหารและการเป็นผู้นำที่ดี (Management Support and Leadership) ผู้นำและผู้จัดการมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากผู้บริหารจะรู้สึกถึงความสำคัญในงานที่ทำ การสื่อสารที่เปิดเผยมและการแสดงความใส่ใจต่อความต้องการและปัญหาของเจ้าหน้าที่ช่วยสร้างความผูกพันระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์กรได้ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้เจ้าหน้าที่สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าพวกเขามีคุณค่าและความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Herzberg et al., 1959)

3. การจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม (Providing Adequate Resources) การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่ที่รู้สึกว่าคุณค่าและมีเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น เช่น การจัดหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัยหรือการจัดเตรียมพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม การขาดทรัพยากรที่จำเป็นอาจทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งอาจลดแรงจูงใจในการทำงานลง (Locke & Latham, 2002) การสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ

4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเอง (Creating a Culture of Continuous Development) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองมีความสำคัญในการกระตุ้นแรงจูงใจ เจ้าหน้าที่ที่รู้สึกว่ามีโอกาสในการพัฒนาทักษะและก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น องค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตลอดชีวิตผ่านโปรแกรมฝึกอบรม การให้คำแนะนำจากผู้บริหาร หรือการให้รางวัลสำหรับความพยายามในการพัฒนาตนเอง (London, 2014) การสร้างวัฒนธรรมที่เน้นการพัฒนาจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเติบโตของเจ้าหน้าที่และองค์กร

5. การให้การยอมรับและรางวัล (Recognition and Rewards) การให้รางวัลและการยอมรับเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมแรงจูงใจในที่ทำงาน เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับในความสำเร็จหรือการทำงานที่มีคุณภาพจะรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การให้คำชมเชยหรือการยกย่องความสำเร็จของเจ้าหน้าที่ในที่ประชุมเป็นการส่งเสริมแรงจูงใจที่ดี การให้รางวัลในรูปแบบของโบนัส ค่าตอบแทนพิเศษ หรือการเลื่อนตำแหน่งยังเป็นแรงจูงใจภายนอกที่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นการทำงานของเจ้าหน้าที่ (Herzberg et al., 1959)

6. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Improving Work Environment) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันกับงานได้ องค์กรสามารถพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานโดยการจัดพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ การระบายอากาศที่ดี และการจัดเตรียมพื้นที่สำหรับการพักผ่อน ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจและพลังงานในการทำงานเพิ่มขึ้น (Noe et al., 2014)

การสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของพนักงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร แนวทางในการปรับปรุงและส่งเสริมแรงจูงใจประกอบด้วยหลายปัจจัย เริ่มจากการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์การทำงาน รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเอื้อต่อการแสดงความคิดเห็น การจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ เช่น เครื่องมือที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองก็มีความสำคัญอย่างมาก นอกจากนี้ การให้การยอมรับและรางวัล เช่น การชมเชยหรือโบนัส จะช่วยกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานของตนมีคุณค่า การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและเป็นมิตรยังช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความผูกพันของเจ้าหน้าที่กับองค์กร

สรุป

การพัฒนาตนเองในที่ทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่และสนับสนุนความเติบโตขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ซึ่งเกิดได้จากแรงจูงใจภายในและภายนอก เช่น การยอมรับจากองค์กรหรือการมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง แนวคิดจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci และ Ryan ต่างชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เช่น ความเป็นอิสระ ความเชี่ยวชาญ และความเชื่อมโยง ซึ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในองค์กรจึงเป็นกระบวนการที่ต้องใช้กลยุทธ์หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การให้รางวัลและการยอมรับ หรือการสร้าง

วัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แนวทางเหล่านี้ช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และการเติบโตในอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- Brown, J., & Smith, R. (2019). Motivating Operational Staff: Strategies for Enhancing Self-Improvement. *Journal of Organizational Behavior*, 34(3), 255-272.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation: A 35-Year Odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- London, M. (2014). Self-Development: The Role of Individual and Organizational Factors. *Human Resource Management Review*, 24(1), 17-32.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2014). *Fundamentals Of Human Resource Management*. (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

มรดกธรรมจากป่าสู่เมือง: การสืบทอดและพัฒนาแนวทางกรรมฐานจากหลวงปู่มั่น ภู

ริทัตต มหาเถระสู่หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินธโร*

The Spiritual Heritage from Forest to City: The Transmission and Development of Meditation Practices from Luang Pu Mun Bhuridatta Mahathera to Luang Phor Viriyang Sirintharo

ศรัณภัสร์ วรกัมพลรัตน์

Saranbhasara Varakamponratana

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

Corresponding Author's E-mail: varaksaranbhasara@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการ

บทความนี้นำเสนอพัฒนาการของแนวทางการปฏิบัติกรรมฐานจากหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ (พ.ศ. 2413-2492) สู่หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินธโร (พ.ศ. 2462-2563) โดยผู้เขียนทำการวิเคราะห์การถ่ายทอดหลักปฏิบัติที่หลวงพ่อวิริยงค์นำมาปรับให้สอดคล้องการใช้ชีวิตของคนในสังคมร่วมสมัย ได้พบว่า หลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระได้วางรากฐานการปฏิบัติกรรมฐานที่เน้นความเข้มงวดในพระธรรมวินัย การออกธุดงค์ และการปฏิบัติเพื่อบูชาพระนิพพานโดยตรง โดยกำหนดที่ตั้งของจิต 5 ฐาน ใช้การบริกรรมพุทโธควบคู่กับลมหายใจ และการเดินจงกรมสลับกับนั่งสมาธิ หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินธโรได้สืบทอดและพัฒนาแนวทางดังกล่าว โดยปรับให้เข้ากับวิถีชีวิตสมัยใหม่ เพื่อสร้างประโยชน์แก่ตัวผู้ปฏิบัติและสังคม เป็นการสร้างประโยชน์ให้ทุกคนที่ดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ ซึ่งยังต้องทำหน้าที่การทำงานและรับผิดชอบครอบครัว ได้ปฏิบัติกรรมฐานได้อย่างง่ายไม่รบกวนการใช้ชีวิตประจำวัน ท่านจึงได้พัฒนาแนวทางการปฏิบัติให้กระชับขึ้น โดยกำหนดฐานที่ตั้งของจิตเหลือเพียง 3 จุดสำคัญ และปรับวิธีการภาวนาให้เป็นอิสระจากการกำหนดลมหายใจ วิธีการที่ปรับให้ง่ายขึ้นนี้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถเข้าถึงสมาธิได้เร็วขึ้น เหมาะกับวิถีชีวิตของคนในสังคมปัจจุบัน โดยยังคงรักษาแก่นแท้ของการปฏิบัติตามแนวทางของหลวงปู่มั่นไว้อย่างครบถ้วน และยังคงตอบสนองต่อความต้องการของสังคมร่วมสมัย ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของการปฏิบัติสมาธิในวงกว้าง โดยเฉพาะในกลุ่มฆราวาสและผู้อยู่ในเมือง

* Received December 10, 2024; Revised January 12, 2024; Accepted February 7, 2025

คำสำคัญ: การปฏิบัติกรรมฐาน; มรดกธรรมจากหลวงปู่มั่น; กรรมฐานแนวหลวงพ่อวิริยงค์

Abstract

This article presents the development of meditation practices from Luang Pu Mun Bhuridatta Mahathera (1870–1949) to Luang Phor Viriyang Sirintharo (1919–2020). The author analyzes the transmission of core practices and how Luang Por Viriyang adapted them to align with the lifestyle of contemporary society. It was found that Luang Pu Mun Bhuridatta Mahathera laid the foundation for meditation practice by emphasizing strict adherence to monastic discipline (Vinaya), forest wandering (tudong), and direct practice aimed at attaining Nirvana. His method involved focusing on five key mental bases, using the "Buddho" mantra alongside breathing, and alternating between walking meditation and seated meditation. Luang Phor Viriyang Sirintharo inherited and further developed these practices by adapting them to modern life, ensuring that both individuals and society could benefit. His approach allowed laypeople, who had work and family responsibilities, to integrate meditation seamlessly into daily life. To make the practice more accessible, he streamlined the method by reducing the number of mental bases to three key points and modifying the meditation technique to be independent of breath control. These adjustments made it easier for practitioners to attain concentration (samadhi) more quickly while preserving the essence of Luang Pu Mun's teachings. As a result, meditation practice expanded widely, particularly among laypeople and urban communities, meeting the needs of contemporary society while maintaining the core principles of traditional meditation practice.

Keywords: Meditation Practice; The Spiritual Heritage from Luang Pu Mun; Luang Phor Viriyang's Meditation Approach

บทนำ

การศึกษาครั้งนี้นำเสนอแนวทางการปฏิบัติกรรมฐานของพระอาจารย์สำคัญสองรูปแห่งสายวัดป่า คือ หลวงปู่มั่น ฐิตัตถมหาเถระ ผู้เป็นต้นแบบของการปฏิบัติกรรมฐานสายวัดป่า และหลวงพ่อวิริยงค์ สิริธโร ศิษย์ผู้สืบทอดมีบทบาทสำคัญในการเผยแผ่การปฏิบัติกรรมฐานในสังคมไทยและประยุกต์แนวทางการปฏิบัติให้เข้ากับยุคสมัย ทั้งนี้ สังคมปัจจุบันเป็นสังคมที่มีความหลากหลาย วิถีชีวิตของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันที่ทำงานร่วมกันผสมผสานความเป็นสมัยใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเรื่องปกติของชีวิตผู้คน แต่ยังคงมีความเป็น

ไทยอยู่ในกิจวัตรประจำวันอยู่ ความมีน้ำใจ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเมตตา ยังคงมีในสังคม ในขณะที่ปัญหาในการใช้ชีวิตส่งผลให้เกิดความวุ่นวายและความเครียดในจิตใจ การปฏิบัติกรรมฐานตามแนวทางของศาสนาพุทธจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อคนในสังคมปัจจุบัน การศึกษาแนวทางการปฏิบัติของพระอริยสงฆ์สายวัดป่าจึงมีความสำคัญต่อสังคมในปัจจุบันด้วยเหตุผลหลายประการ ประการแรก การศึกษาแนวทางการปฏิบัติของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ และหลวงพ่อวริย์รงค์ สิรินธโร จะช่วยให้เข้าใจถึงการประยุกต์หลักพุทธธรรมให้เข้ากับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง ประการที่สอง เป็นการรวบรวมองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติกรรมฐานที่ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าสามารถนำไปสู่การพัฒนาจิตใจและปัญญาได้จริง ประการที่สาม การศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติธรรมที่เหมาะสมกับสังคมร่วมสมัย โดยยังคงรักษาแก่นแท้ของพระพุทธศาสนาไว้ และประการสุดท้าย ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจปฏิบัติธรรมในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในยุคที่สังคมเต็มไปด้วยความวุ่นวายและความเครียด บทความนี้จะนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความหมายของการปฏิบัติกรรมฐาน แนวทางการปฏิบัติกรรมฐานในพระไตรปิฎก ประโยชน์ของการปฏิบัติกรรมฐาน กำเนิดและพัฒนาการของพระสงฆ์สายวัดป่า ชีวประวัติและบทบาทของหลวงปู่มั่น ชีวประวัติและบทบาทของหลวงพ่อวริย์รงค์ สิรินธโร แนวทางการปฏิบัติของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ แนวทางการปฏิบัติของหลวงพ่อวริย์รงค์ สิรินธโร ความสำเร็จในการเผยแผ่กรรมฐานตามแนวทางของหลวงพ่อวริย์รงค์ สิรินธโร ความสำเร็จในการเผยแผ่ และบทสรุป

ความหมายของการปฏิบัติกรรมฐาน

กรรมฐานหรือการภาวนา แบ่งเป็น 2 ประเภท ตามที่สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) (2564) กล่าวไว้ใน พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม ประกอบด้วย สมถะภาวนาและวิปัสสนาภาวนา สมถะเป็นการฝึกจิตให้เกิดความสงบ ในขณะที่วิปัสสนาเป็นการเจริญปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามที่เป็นจริง กรรมฐานเขียนอีกแบบได้ว่ากัมมัฏฐาน ความหมายของกัมมัฏฐานที่ท่านระบุไว้ในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ ให้ความหมายว่า อุบายทางใจ อารมณ์เป็นที่ตั้งแห่งการงานของจิต วิธีฝึกอบรมจิตใจและเจริญปัญญา ซึ่งอาจแบ่งเป็นสัพพัตถกัมมัฏฐานกับปาริหาริกกัมมัฏฐานได้อีก โดยที่สัพพัตถกัมมัฏฐานเป็นฐานสำหรับการเจริญภาวนาและปาริหาริกกัมมัฏฐานเป็นการเจริญปัญญาด้วยวิธีที่เหมาะสมกับจริตของผู้ปฏิบัติที่ต้องเอาใจใส่ให้ก้าวหน้าสู่ผลที่สูงยิ่งขึ้นไป

ความหมายของการปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนามีความลึกซึ้งและครอบคลุมหลายมิติ มีนักปราชญ์และพระเถระหลายท่านได้อธิบายไว้ในแง่มุมต่างๆ สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (2556) ทรงอธิบายว่า การปฏิบัติธรรมคือการฝึกฝนพัฒนาตนทางกาย วาจา และใจ ให้บริสุทธิ์ด้วยกรรมฐาน เพื่อความพ้นทุกข์ตามแนวทางที่พระพุทธเจ้าทรงสั่งสอน สอดคล้องกับ พระมหาใจสิงห์ เกื้อนศร และคณะ (2565) ได้ขยายความให้เห็นมิติที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน โดยกล่าวว่า การปฏิบัติธรรมเป็นการเอาธรรมะมาใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยพัฒนากาย ศีล จิตใจ และปัญญา ให้สามารถผ่านพ้นความทุกข์ได้ เกิดความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ตามที่เป็นจริงและเกิดความสุขที่ยั่งยืน

ในด้านองค์ประกอบของการปฏิบัติ พระมหาพุทธนา นรเชฏโฐ (2557) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติที่ถูกต้องจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ กายสุจริต วาจาสุจริต การรักษาศีล การมีสติสัมปชัญญะ และการมีความสันโดษ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุธรรมขั้นสูง ด้านรูปแบบการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2564) ว่า การปฏิบัติกรรมฐานในพระพุทธศาสนามีสองประเภทหลักที่สัมพันธ์และเกี่ยวพันกัน คือ สมถกรรมฐานที่เป็นการฝึกจิตให้สงบ และวิปัสสนากรรมฐานที่เป็นการพัฒนาปัญญาให้เห็นความจริงของสรรพสิ่งตามธรรมชาติ โดยเป้าหมายสูงสุดของการปฏิบัติธรรม คือ การบรรลุนิพพานผ่านการพัฒนาไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ตามหลักมรรคมีองค์แปดอันเป็นทางสายกลาง พระพรหมมงคลญาณ (2563) อธิบายเพิ่มเติมว่า ทางสายกลางหมายถึง ทางพอดีที่เหมาะสมกับแต่ละคน การปฏิบัติกรรมฐานมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ในหลายมิติ ทั้งด้านจิตใจ ปัญญา และการดำเนินชีวิต

ในส่วนของหลักฐานทางคัมภีร์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2539) ได้รวบรวมและแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติกรรมฐานมีรากฐานสำคัญจากพระไตรปิฎก โดยเฉพาะในมหาสติปัฏฐานสูตรที่แสดงหลักการเจริญสติในฐานทั้งสี่ คือ กาย เวทนา จิต และธรรม ซึ่ง พระมหาพุทธนา นรเชฏโฐ (2557) ได้เพิ่มเติมว่า ยังมีคัมภีร์สำคัญอื่นๆ ที่อธิบายแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างละเอียด เช่น คัมภีร์ปฏิสัมภิทามรรคและคัมภีร์วิสุทธิมรรค โดยเน้นย้ำว่าการปฏิบัติที่ถูกต้องจำเป็นต้องอาศัยครูบาอาจารย์ที่มีคุณสมบัติตามหลักกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ เป็นผู้ชี้แนะแนวทางเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติกรรมฐานเป็นอย่างดี คอยให้คำแนะนำการปฏิบัติที่ถูกต้อง

สรุปได้ว่า การปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนา หมายถึง การนำหลักธรรมคำสอนมาฝึกฝนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบทั้งทางกาย วาจา และใจ โดยมีรากฐานสำคัญจากพระไตรปิฎกและคัมภีร์สำคัญต่างๆ ซึ่งการปฏิบัติประกอบด้วยสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน มุ่งพัฒนาทั้งด้านสมาธิและปัญญาตามหลักไตรสิกขา เพื่อการมีชีวิตที่ดีงามและความพ้นทุกข์ในที่สุด ทั้งนี้ การปฏิบัติที่ถูกต้องจำเป็นต้องอาศัยครูบาอาจารย์ผู้ทรงคุณสมบัติตามหลักกัลยาณมิตรธรรมเป็นผู้ชี้แนะแนวทาง

แนวทางการปฏิบัติกรรมฐานในพระไตรปิฎก

พระอนุรุธาจารย์ (2556) สรุปหลักสำคัญไว้ในคัมภีร์อริยมรรคมาตถสังคหะที่รวบรวมหลักการปฏิบัติจากพระไตรปิฎกมาจัดระบบและนำเสนออย่างเป็นระบบและขั้นตอนในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เพื่อให้สามารถเข้าใจและนำไปปฏิบัติตามได้ง่ายในชีวิตประจำวัน จึงเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการเข้าถึงและนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ได้จริง ได้แก่ การพัฒนากาย เช่น การรักษาศีล การควบคุมอินทรีย์ การใช้ปัญญาพิจารณารูปขันธ์ การพัฒนาจิต เช่น การพัฒนาสมาธิ การเจริญวิปัสสนาญาณ การพัฒนาปัญญา เช่น การพิจารณาธรรมตามความเป็นจริง การเข้าใจอริยสัจ 4 การปฏิบัติตามหลักอริยบท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

พระคันธสราภิวังศ์ (2556) กล่าวว่า พระอนุรุธาจารย์ได้อธิบายวิธีการเจริญสมถกรรมฐานโดยแบ่งเป็นขั้นตอนต่างๆ ซึ่งเป็นเสมือนคู่มือการพัฒนาจิตใจสู่ความสงบ ที่ได้รับการพิสูจน์มาแล้วกว่าสองพันปี พระธรรมธีรราชมหามุนี (2553) เขียนถึงการปฏิบัติกรรมฐานเบื้องต้นว่าการฝึกสมาธิมีขั้นตอนที่เป็นระบบเปรียบเทียบเหมือนการปลูกต้นไม้ให้เติบโตแข็งแรง แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ ขั้นเตรียมจิต (บริกรรมภาวนา)

(วิ.มหา. (ไทย) 1/1/1-3) เป็นขั้นเริ่มต้น เหมือนการเตรียมดินให้พร้อมปลูกต้นไม้ ทำได้โดยการท่องคาบบริกรรม เช่น "พุทโธ" ซ้ำๆ เมื่อฝึกไปเรื่อยๆ จะเริ่มเห็นภาพในใจและรู้สึกสงบเป็นพักๆ ขั้นพัฒนา (ขยายนิมิต) (ม.ม. (ไทย) 12/148/145-146) เป็นเหมือนต้นไม้เริ่มหยั่งรากลงดิน เกิดภาพในใจชัดเจนขึ้น สามารถควบคุมได้ จิตจะสงบนิ่งได้นานขึ้น และขั้นความชำนาญ (รักษานิมิต) (ม.ม. (ไทย) 12/148/145-146) เป็นเหมือนต้นไม้ที่แข็งแรง ยืนต้นได้แม้มีลมพายุ จิตจะมั่นคง ไม่หวั่นไหวง่าย สามารถรักษาสมาธิได้ยาวนานแม้มีสิ่งรบกวน การฝึกสมาธิต้องค่อยๆ พัฒนาไปที่ละขั้น ไม่ควรรีบร้อน เหมือนการปลูกต้นไม้ที่ต้องให้เวลาและการดูแลอย่างสม่ำเสมอ จึงจะได้ผลดี

ผู้เขียนสรุปแนวทางข้างต้นได้ว่า การทำสมาธิเริ่มจากการบริกรรม เมื่อจิตสงบพื้อมีสติรักษาความสงบไว้ให้นิ่งได้นาน จิตจะชำนาญกับการรักษาความสงบทำให้จิตเป็นสมาธิอยู่ได้นานขึ้นเรื่อย ๆ ตามกำลัง การฝึกสมาธิต้องค่อยๆ พัฒนาไปที่ละขั้น ไม่ควรรีบร้อนแต่ทำอย่างสม่ำเสมอ จึงจะได้ผลดีต่อการพัฒนาจิต สติ สมาธิ ปัญญาในการพิจารณาธรรมเพื่อเข้าใจความเป็นจริงในชีวิต จำเป็นต้องมีความอดุสาหะ มีความแน่วแน่ ทำอย่างตั้งใจไม่ล้มเลิกเสียก่อน

ประโยชน์ของการปฏิบัติกรรมฐาน

การปฏิบัติสมถกรรมฐานเป็นสมาธิขั้นพื้นฐานสามารถนำไปประยุกต์เพื่อประโยชน์ทางโลกได้ในหลากหลายมิติ ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพจิต ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพกาย ด้านพฤติกรรม จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปประโยชน์ของการปฏิบัติกรรมฐานในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. ด้านการศึกษา กล่าวโดย พระมหาสมพงษ์ สุขวิพัฒน์ (2554) ว่าการปฏิบัติกรรมฐานช่วยพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เนื่องจากช่วยให้จิตใจจดจ่อ มีสมาธิในการเรียนมากขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยลดความวิตกกังวลในการเรียน ทำให้ผู้เรียนมีสภาพจิตใจที่พร้อมสำหรับการเรียนรู้ สามารถรับข้อมูลและประมวลผลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านสุขภาพจิต กล่าวโดย สมพร ศรีสุข (2558) และ ทศนีย์ วงศ์สว่าง (2552) ว่าการปฏิบัติกรรมฐานมีส่วนช่วยในการบำบัดรักษาผู้ป่วยที่มีภาวะซึมเศร้า โดยช่วยลดระดับความรุนแรงของอาการ ช่วยให้ผู้ป่วยสามารถจัดการกับความคิดและอารมณ์ได้ดีขึ้น รวมถึงช่วยลดความเครียดในผู้ป่วยทั่วไปและผู้สูงอายุ ทำให้มีสภาพจิตใจที่เข้มแข็งและมั่นคงมากขึ้น

3. ด้านการทำงาน กล่าวโดย วิไลพร สุตันไชยนนท์ (2555) ว่าผู้ที่ปฏิบัติกรรมฐานอย่างสม่ำเสมอจะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสามารถในการจดจ่อกับงานได้นานขึ้น ส่งผลให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยลง เนื่องจากมีสติและสมาธิในการทำงานมากขึ้น

4. ด้านสุขภาพกาย กล่าวโดย รุ่งนภา จันทรา (2557) และ สมจิต หนูเจริญ (2553) ว่าการปฏิบัติกรรมฐานส่งผลดีต่อสุขภาพร่างกาย โดยช่วยควบคุมระดับความดันโลหิตให้อยู่ในเกณฑ์ปกติ และยังช่วยให้การนอนหลับมีคุณภาพมากขึ้น ทำให้ร่างกายได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ ส่งผลดีต่อสุขภาพโดยรวม

5. ด้านพฤติกรรม กล่าวโดย พระมหาสุหิตย์ อาภากร (2556) ว่าการปฏิบัติกรรมฐานช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะการลดความต้องการดื่มสุรา และเพิ่มความสามารถในการควบคุมตนเอง ทำให้บุคคลมีสติในการดำเนินชีวิต สามารถยับยั้งชั่งใจและเลือกทำในสิ่งที่เหมาะสมได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติสมถกรรมฐานหรือการฝึกสมาธิเป็นวิธีการที่มีประสิทธิผลและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางในชีวิตประจำวัน โดยมีงานวิจัยรองรับผลลัพธ์ในหลายด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์และลดความวิตกกังวล ด้านสุขภาพจิตช่วยลดภาวะซึมเศร้าและความเครียด ด้านการทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและลดข้อผิดพลาด ด้านสุขภาพกายช่วยลดความดันโลหิตและเพิ่มคุณภาพการนอน และด้านพฤติกรรมช่วยควบคุมตนเองได้ดีขึ้น จึงเป็นเครื่องมือที่มีคุณค่าในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ทั้งทางกายและจิตใจ

กำเนิดและการพัฒนาการของพระสงฆ์สายวัดป่า

พระสงฆ์สายวัดป่าในประเทศไทยมีรากฐานมาจากการฟื้นฟูพระพุทธศาสนาในสมัยรัชกาลที่ 5 โดยมีพระอาจารย์เสาร์ กนตสีโล เป็นผู้บุกเบิก และมีหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ เป็นกำลังสำคัญในการวางรากฐานและเผยแผ่แนวทางการปฏิบัติ การปฏิบัติของพระสงฆ์สายวัดป่ามีลักษณะเด่นคือ การเน้นการปฏิบัติจริงในป่า การถือธุดงค์วัตร และการมุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจอย่างเข้มข้น

โดยจุดเริ่มต้นของพระสงฆ์สายวัดป่าเกิดขึ้นในภาคอีสาน โดยหลวงปู่เสาร์ กนตสีโลและหลวงปู่มั่น ภูริทัตโตได้เดินธุดงค์ไปตามป่าเขาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อแสวงหาสถานที่สงบวิเวกในการปฏิบัติธรรม พระธรรมวิสุทธิมงคล (2549) กล่าวว่า แนวทางการปฏิบัตินี้ได้สร้างแรงบันดาลใจให้พระภิกษุรุ่นต่อมาสืบทอดแนวทางการปฏิบัติ จนกลายเป็นสายปฏิบัติที่มีความโดดเด่นในประเทศไทย ซึ่งลักษณะสำคัญของพระสงฆ์สายวัดป่าคือการยึดมั่นในพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติตามแนวทางพระปากระรมฐานมีเอกลักษณ์เฉพาะ คือการถือธุดงค์วัตร 13 การเน้นความสันโดษ และการแสวงหาความวิเวก นอกจากนี้ พระไพศาล วิสาโล (2555) ยังบอกว่าการสืบทอดองค์ความรู้ผ่านสายการปฏิบัติโดยตรงจากครูบาอาจารย์สู่ศิษย์พระมหาบัว ญาณสัมปันโน (2553) เล่าว่า ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 พระสงฆ์สายวัดป่าได้ขยายแนวทางการปฏิบัติไปทั่วประเทศ โดยมีศิษย์ของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระหลายรูปได้สร้างวัดป่าและสำนักปฏิบัติธรรมขึ้นในภูมิภาคต่างๆ และแนวทางการปฏิบัติของพระสงฆ์สายวัดป่าได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งในหมู่พระภิกษุสามเณรและฆราวาส เนื่องจากเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นอย่างแท้จริง

ชีวประวัติและบทบาทของหลวงปู่มั่น

หลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ (พ.ศ. 2413-2492) เกิดที่บ้านคำบัง อำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 20 มกราคม พ.ศ. 2413 ท่านบรรพชาเป็นสามเณรเมื่ออายุ 15 ปี และอุปสมบทเป็นพระภิกษุเมื่อ

อายุ 22 ปี ณ วัดเลียบ จังหวัดอุบลราชธานี พระมหาบัว (2545) เล่าว่า หลวงปู่มั่นได้ออกธุดงค์และแสวงหาความรู้จากครูบาอาจารย์หลายรูป จนได้พบกับหลวงปู่เสาร์ กนตสีโล ผู้เป็นพระอาจารย์สำคัญ พระอาจารย์มหาบัว (2553) กล่าวเพิ่มเติมว่า ท่านได้รับการยกย่องว่าเป็นพระอรหันต์องค์สำคัญในยุคปัจจุบัน และเป็นผู้วางรากฐานการปฏิบัติกรรมฐานสายวัดป่าที่มีอิทธิพลอย่างกว้างขวาง ท่านได้สร้างศิษย์ที่เป็นพระอริยบุคคลจำนวนมาก และวางแนวทางการปฏิบัติที่เป็นระบบชัดเจน แนวทางการสอนของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ มีอิทธิพลอย่างมากต่อพระกรรมฐานรุ่นต่อมา กองวิชาการ มุลนิธิวัดป่าภูริทัตตปฏิบัติปาราม (2558) ให้ข้อมูลว่า หลวงปู่มั่นได้วางรากฐานการปฏิบัติกรรมฐานแบบสายวัดป่าที่เน้นความเข้มงวดในพระธรรมวินัย การออกธุดงค์ และการปฏิบัติเพื่อบำรุงสุขภาพจิตโดยตรง

ชีวประวัติและบทบาทของหลวงพ่อวิริยงค์ สิรินโร

หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินโร (พ.ศ. 2463-2548) เกิดที่จังหวัดสุรินทร์ เมื่อวันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2463 บรรพชาเป็นสามเณรที่วัดบูรพาราม จังหวัดสุรินทร์ เมื่ออายุ 14 ปี และอุปสมบทเป็นพระภิกษุเมื่ออายุ 20 ปี ณ วัดสุทัศนาราม จังหวัดสุรินทร์ (พระเทพเจติยาจารย์ (วิริยงค์ สิรินโร), (2552)) ได้ศึกษากับพระอาจารย์กงมา จิรปุณฺโณซึ่งเป็นศิษย์สำคัญของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ หลังจากอุปสมบทแล้ว ท่านได้ศึกษาพระปริยัติธรรมและสอบได้นักธรรมเอก จากนั้นพระอาจารย์กงมา จิรปุณฺโณได้พาออกธุดงค์เพื่อเดินทางไปพบหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ และได้มีโอกาสศึกษาการปฏิบัติกรรมฐานกับหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ ในช่วงที่ท่านจำพรรษาที่วัดป่าหนองผือ จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญในชีวิตของท่าน ต่อมาท่านได้นำแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับการถ่ายทอดมาประยุกต์และพัฒนาเป็นหลักสูตรครูสมาธิที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับคนทั่วไป

ผู้เขียนเรียงลำดับเหตุการณ์เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนขึ้น ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| พ.ศ. 2463 | 7 มกราคม (ศักรา) ปีวอก หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินโรเกิด |
| พ.ศ. 2475 | หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินโรอายุประมาณ 13 ปี ได้สมาธิครั้งแรกทั้งที่ยังไม่เคยฝึกสมาธิ จึงเล่าให้กับพระอาจารย์กงมา จิรปุณฺโณฟัง ทำให้เกิดความสนใจที่จะปฏิบัติกรรมฐาน |
| พ.ศ. 2477 | หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินโรบวชเป็นชีปะขาว |
| พ.ศ. 2478 | 22 ตุลาคม หลวงพ่อวิริยงค์ อายุ 16 ปีบรรพชาเป็นสามเณร เรียนกรรมฐานกับพระอาจารย์กงมา และธุดงค์ติดตามท่านไปที่ต่างๆ |
| พ.ศ. 2482 | 20 พฤษภาคม หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินโร อายุ 20 ปี อุปสมบท มีพระอาจารย์กงมา จิรปุณฺโณ เป็นพระกรรมวาจาจารย์ ได้ศึกษากรรมฐานอยู่กับพระอาจารย์กงมา รวมเวลา 8 ปี |
| พ.ศ. 2483 | พระอาจารย์กงมา จิรปุณฺโณพาหลวงพ่อวิริยงค์ สิรินโรเดินธุดงค์ไปพบหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ ได้รับการมอบหมายจากหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระให้เป็นพระอุปัชฌาย์และศึกษากรรมฐานกับท่านตลอด 4 ปี และนอกพรรษา 5 ปี รวมระยะเวลา 9 ปี |
| พ.ศ. 2492 | 11 พฤศจิกายน หลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ (พระครูวินัยธร) ละสังขาร |
| พ.ศ. 2563 | 22 ธันวาคม หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินโร (สมเด็จพระญาณวชิโรดม วิ.) ละสังขาร |

สรุปว่า หลวงพ่อวิริยังค์ สิริธโรเป็นลูกศิษย์ของพระอาจารย์กงมา จิรปุณฺโญ การสืบทอดมรดกธรรมของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระสู่หลวงพ่อวิริยังค์ สิริธโร โดยพระอาจารย์กงมา จิรปุณฺโญซึ่งเป็นลูกศิษย์องค์สำคัญของหลวงปู่มั่น ได้พาหลวงพ่อวิริยังค์ไปเรียนกรรมฐานกับหลวงปู่มั่น และนำมาประยุกต์ให้เหมาะกับวิถีชีวิตของคนปัจจุบัน

แนวทางการปฏิบัติของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ

หลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ ได้ทำการสั่งสอนการปฏิบัติกรรมฐานโดยมีเป้าหมายหรือมีความตั้งใจในการเผยแผ่กรรมฐานให้พระสงฆ์ทุกรูปและพุทธบริษัททุกคนได้ปฏิบัติกรรมฐานเพื่อบรรลุเป็นอริยบุคคลจนถึงผลขั้นสูงสุดคือบรรลุอรหัตผลในที่สุด ท่านมีหลักการพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ การเน้นความเข้มงวดในพระธรรมวินัย การปฏิบัติแบบสละชีวิตมุ่งสู่พระนิพพาน การออกธุดงค์เพื่อแสวงหาความวิเวก การพึ่งตนเองและความมักน้อยสันโดษ สำหรับวิธีการปฏิบัติ ท่านได้กำหนดที่ตั้งของจิตไว้ 5 ฐาน (จมูก หน้าผาก กลางกระหม่อม ตรงกลางสมอง กระโหลกศีรษะและหน้าอก) บริกรรมโดยภาวนาพุทโธควบคู่สอดคล้องกับลมหายใจ การเดินจงกรมสลับกับนั่งสมาธิ พิจารณาไตรลักษณ์และเจริญวิปัสสนา โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างพระปาที่เข้มแข็งในการปฏิบัติ มุ่งให้ผู้ปฏิบัติบรรลุมรรคผลนิพพาน และรักษาแนวทางดั้งเดิมของพระพุทธศาสนา ซึ่งจะนำไปสู่ความสุขที่แท้จริงอันเกิดจากการปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนา.

พระอาจารย์มหาบัว ญาณสัมปันโน (2553) เขียนในหนังสือประวัติท่านพระอาจารย์มั่น ภูริทัตตเถระว่า แนวทางการปฏิบัติของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ ได้วางแนวทางการปฏิบัติกรรมฐานมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน โดยเริ่มจากพื้นฐานไปสู่ขั้นสูง มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้พระสงฆ์และพุทธบริษัททุกคนได้บรรลุมรรคผลนิพพาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การเตรียมความพร้อม พระธรรมวิสุทธิมงคล (2549) เขียนไว้ในหนังสือปฏิบัติพาพระอุดมกรรมฐานสายท่านพระอาจารย์มั่น ภูริทัตตมหาเถระ พอสรุปได้ว่าประกอบด้วยการรักษาศีลให้บริสุทธิ์และการสำรวมอินทรีย์ทั้ง 6 การพิจารณาความตายเป็นอารมณ์ (มรณสติ) และการเน้นความเข้มงวดในพระธรรมวินัย

2. การฝึกสมาธิเบื้องต้น พระอาจารย์มหาบัว ญาณสัมปันโน (2547) เขียนไว้ในหนังสือปฏิบัติพาของพระอุดมกรรมฐาน เนื้อหาโดยสังเขปว่า เริ่มจากกำหนดที่ตั้งของจิตใน 5 ฐาน ได้แก่ จมูก หน้าผาก กลางกระหม่อม ท้ายกลางสมอง และกระโหลกศีรษะ บริกรรมภาวนา "พุทโธ" ควบคู่กับลมหายใจ สลับระหว่างการเดินจงกรมและนั่งสมาธิ

3. การเจริญวิปัสสนา พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท; 2550) โดยสังเขปในอุปสมณินว่า พิจารณากาย เวทนา จิต ธรรม ตามหลักสติปัฏฐาน 4 และพิจารณาไตรลักษณ์ในขั้น 5 โดยเน้นการพิจารณาอสุกกรรมฐาน

4. หลักการสำคัญในการปฏิบัติ พระไพศาล วิสาโล (2555) ระบุว่าประกอบด้วย ความเพียรแบบสละชีวิตมุ่งสู่พระนิพพาน การออกธุดงค์เพื่อแสวงหาความวิเวกทางกายและใจ การพึ่งตนเองและความมักน้อยสันโดษ

การบริการ ท่านสอนให้ใช้คำบริการ "พุทโธ" ควบคู่กับการกำหนดลมหายใจ โดยให้สัมพันธ์กับ จังหวะการหายใจเข้าออกอย่างเป็นธรรมชาติ (พระอาจารย์มหาบัว ญาณสัมปันโน, 2553) กรองอารมณ์จน เหลือเพียงเอกัคคตารมณ์ พิจารณาไตรลักษณ์ในเอกัคคตารมณ์

หลวงปู่มั่นเน้นการปฏิบัติที่มุ่งสู่การบรรลุผลนิพพานโดยตรง โดยท่านสอนให้ผู้ปฏิบัติมีความเพียร อย่างกล้าหาญ และมีความเด็ดเดี่ยวในการปฏิบัติ (พระมหาบัว ญาณสัมปันโน, 2555) ท่านเน้นย้ำถึง ความสำคัญของการรักษาศีลให้บริสุทธิ์และการมีสติตั้งมั่นอยู่กับกรรมฐานตลอดเวลา

หลวงปู่มั่น ฐิตัตตมหาเถระ เป็นพระอาจารย์กรรมฐานที่สำคัญของไทย ท่านมีเป้าหมายชัดเจนในการ เผยแผ่การปฏิบัติกรรมฐานเพื่อให้พุทธบริษัททั้งปวงได้บรรลุธรรมขั้นสูงสุด (พระมหาบุญทอนา นรเชฏฐ, 2557) แนวทางการปฏิบัติของท่านมีลักษณะเด่นตรงที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติทั้งการเดินจงกรมและนั่งสมาธิ อย่างสมดุล โดยท่านสอนให้เดินจงกรมด้วยความสำรวมไม่เร็วหรือช้าเกินไป วางมือไว้ที่หน้าท้องในท่าที่สบาย มีสติกำหนดรู้อิริยาบถตลอดเวลา ใช้เวลาในการเดินจงกรมและนั่งสมาธิเท่ากัน

ผู้เขียนสรุปได้ว่า การปฏิบัติกรรมฐานตามแนวทางของหลวงปู่มั่นมีเป้าหมายเพื่อการบรรลุธรรมเป็น อริยบุคคลจนถึงขั้นอรหัตตผล ท่านเข้มงวดในพระธรรมวินัย มีความมักน้อยสันโดษ แสวงหาความวิเวก ปฏิบัติแบบสละชีวิตมุ่งสู่พระนิพพาน โดยต้องรักษาศีลให้บริสุทธิ์และมีสติจดจ่อตลอดเวลา กำหนดที่ตั้งของจิต ไว้ 5 ฐาน ภาวนาพุทโธสอดคล้องกับลมหายใจ พิจารณาไตรลักษณ์และเจริญวิปัสสนา ประเด็นสำคัญคือ ความสมดุลของการเดินจงกรมกับการนั่งสมาธิ จะต้องใช้ระยะเวลาเท่ากัน การเดินจงกรมต้องทำด้วยกิริยาที่ สำรวม จังหวะการก้าวเท้าไม่เร็ว ไม่ช้าเกินไป

แนวทางการปฏิบัติของหลวงพ่อวิริยงค์ สิรินุโร

หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินุโรเป็นศิษย์ของหลวงปู่มั่น ฐิตัตตมหาเถระ ได้สืบทอดโดยน้อมนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับจากคำสอนรวมทั้งปณิธานของหลวงปู่มั่น ฐิตัตตมหาเถระมาพัฒนาและเผยแผ่ ท่านมี ความตั้งใจในการเผยแผ่กรรมฐานให้พระสงฆ์ทุกรูปและทุกคนได้ปฏิบัติกรรมฐาน โดยมีเป้าหมายให้ทุกคนที่ยัง ต้องใช้ชีวิตอยู่บนโลกที่มีโอกาสปฏิบัติกรรมฐานขั้นพื้นฐานที่ถูกต้อง หรือ สัมมาสมาธิ เพื่ออยู่ร่วมกันโดยสันติ สุข ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของท่านสำหรับชาวโลก คือ สันติสุขของโลก สำหรับการบรรลุธรรมนั้นเป็นไปตาม ศักยภาพส่วนบุคคล พระราชปัญญาธิโรตม (2567) เล่าว่า หลวงพ่อวิริยงค์เคยสอนไว้ว่า เป้าหมายการเผย แผ่ในครั้งหนึ่ง ๆ หากมีคนเข้าใจเพียงหนึ่งคนก็นับว่าการเผยแผ่ครั้งนั้นประสบความสำเร็จ

ท่านสร้างนวัตกรรมในการสอนสมาธิโดยนำคำสอนของหลวงปู่มั่น ฐิตัตตมหาเถระมาปรับประยุกต์ลง หลักสูตรครูสมาธิ ให้ง่ายต่อการปฏิบัติสำหรับคนทุกกลุ่ม ทั้งที่มีการศึกษาสูงการศึกษาน้อย ผู้ที่เคยปฏิบัติ สมาธิมาแล้ว และผู้ที่ไม่เคยฝึกสมาธิ เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องและกลมกลืนกับการใช้ ชีวิตประจำวัน โดยกำหนดที่ตั้งของจิต 3 ฐาน ได้แก่ หน้าผาก หน้าอก สะดือ ท่านประยุกต์คำสอนของหลวง ปู่มั่น ฐิตัตตมหาเถระสู่วิธีปฏิบัติที่เข้ากับชีวิตสมัยใหม่ ด้วยการบริการ "พุทโธ" แบบอิสระด้วยจังหวะที่ตรง กับจริตของผู้ปฏิบัติ ไม่ผูกติดกับลมหายใจ วีระดณัย ไข่อรุณรัตน์ (2567) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติสามารถหายใจได้

ตามปกติ เพื่อความผ่อนคลายและความสบาย เพียงฝึกให้มีสติอยู่ที่คำบริกรรม ปล่อยวางอารมณ์ที่ไม่จำเป็น นับเป็นนวัตกรรมที่บูรณาการเข้ากับชีวิตประจำวัน

นวัตกรรมการปฏิบัติกรรมฐานที่ประยุกต์และพัฒนาและพัฒนาเป็นหลักสูตรการสอนที่เป็นระบบโดยสร้างวิธีฝึกที่เหมาะสมเข้ากับชีวิตประจำวันได้อย่างลงตัว คือ หลักสูตรครูสมาธิที่เผยแพร่การปฏิบัติสู่ประชาชนทุกระดับและขยายเครือข่ายการเรียนรู้และปฏิบัติกรรมฐานขั้นพื้นฐานที่ถูกต้องหรือสัมมาสมาธิ โดยแนวทางการปฏิบัติของหลวงพ่อวิริยงค์ สิรินธโร มีลักษณะสำคัญที่ยังคงรักษาแก่นของการปฏิบัติตามแนวทางของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ โดยใช้การบริกรรมพุทโธเป็นหลัก เดินจงกรมและนั่งสมาธิอย่างสมดุลด้วยระยะเวลาที่เท่ากัน ทำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ท่านได้ปรับบางขั้นตอนโดยประยุกต์ตามความสะดวกของผู้ปฏิบัติทั่วไป เพื่อให้เข้ากับชีวิตสมัยใหม่ ได้แก่ ลดที่ตั้งของจิตเหลือ 3 ฐาน การบริกรรมภาวนา "พุทโธ" โดยไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กับลมหายใจ ไม่ผูกการบริกรรมกับลมหายใจ เพื่อกรองอารมณ์ให้เหลือเพียงอารมณ์เดียวคือพุทโธ เรียกว่า เอกัคคตารมณ์ (การบริกรรม)

หลักการ ทุกคนบนโลกสามารถทำตามได้อย่างถูกต้อง ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เข้ากับวิถีชีวิตปัจจุบัน เมื่อทุกคนทำสมาธิ จะไม่สร้างความวุ่นวายให้ผู้อื่น อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข สันติสุขของโลกก็จะเกิดขึ้นได้

การบริกรรม ด้วยคำว่า "พุทโธ" แบบอิสระด้วยจังหวะที่ตรงกับจริตของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ผู้ปฏิบัติสามารถหายใจได้ตามปกติ เพียงมีสติอยู่กับคำบริกรรม กรองอารมณ์ให้น้อยลงจนเหลืออารมณ์พุทโธเพียงอารมณ์เดียว เข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นในจิตว่าสภาวะธรรมที่เกิดขึ้นไม่คงอยู่ ย่อมสลายไปและเกิดขึ้นใหม่โดยอัตโนมัติ (ประโยชน์ของฌาน)

การเดินจงกรมและนั่งสมาธิ ใช้เวลาเดินจงกรมและนั่งสมาธิอย่างละเท่ากัน เน้นการปฏิบัติที่ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จังหวะการก้าวเท้าในการเดินจงกรม และจังหวะของการบริกรรมเร็วหรือช้าตามธรรมชาติของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ไม่จำเป็นต้องฝืนหรือบังคับตัวเอง เมื่อปฏิบัติประยะหนึ่ง จังหวะก้าวเท้าและจังหวะการบริกรรมจะปรับให้เหมาะสมเองโดยอัตโนมัติ (อิริยาบถ ๔)

พระศิริวัฒน์ จิตตวฑฺฒโน (สัมภาษณ์, 4 มิถุนายน 2567) ให้อธิบายเกี่ยวกับการฝึกสมาธิและการพัฒนาจิตตามแนวทางของหลวงพ่อวิริยงค์ว่า ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตอย่างเป็นขั้นตอน ค่อยเป็นค่อยไป และต้องมีความเพียรในการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่ประมาทกับความสามารถที่เกิดขึ้น หมายถึงผลที่ปรากฏให้รู้สึก เพราะบางอย่างเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วหายไป หรือความสงบของจิตที่เกิดขึ้นแล้วประมาทว่าสามารถทำให้จิตนิ่งได้นาน จึงละเลยการปฏิบัติ ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. การบริกรรม คือการเริ่มกรรมฐาน เมื่อเริ่มบริกรรม อารมณ์จะถูกกรองให้ลดลง เมื่อเหลืออารมณ์เดียวเรียกว่า เอกัคคตารมณ์ จิตเกิดความสงบ จิตนิ่ง เกิดความสุขพิเศษ คือ สุขโดยไม่ต้องพึ่งวัตถุ ในขณะที่บริกรรม ผู้ปฏิบัติจะเดินหรือหายใจตามปกติ ไม่ต้องกำหนดคำบริกรรมตามจังหวะของการเดินหรือการหายใจ
2. ความก้าวหน้าของจิตจะเกิดขึ้นเองอัตโนมัติ เมื่อจิตสงบ จิตจะเป็นสมาธิเริ่มจากตั้งมั่นหรือนิ่งอยู่เสถียรวิภาติ แล้วนิ่งได้นานขึ้นตามกำลังของจิตที่เป็นสมาธิ

3. รู้สึกเคลิ้มเหมือนง่วงนอน หลวงพ่อวิริยงค์สอนว่า จิตจะเข้าภวังค์ จำเป็นต้องฝึกการเข้า-ออกภวังค์ให้ชำนาญ เพื่อให้พัฒนาความสามารถของจิตให้ปฏิบัติกรรมฐานได้มั่นคงขึ้น เมื่อถึงจุดหนึ่งจะหลับตาเห็นเหมือนลืมตา

4. เกิดปรากฏการณ์ต่าง ๆ ภายในจิต เมื่อจิตสงบ ผู้ปฏิบัติอาจเห็นแสง หรือมีความรู้สึกตัวเบา ตัวลอย ตัวพอง ล้วนเกิดขึ้นเอง ไม่สามารถคิดเอง หรือสั่งให้เกิดขึ้นได้ หลวงพ่อวิริยงค์สอนไม่ให้ติดใจกับสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ประมาทคือไม่พอใจกับสิ่งเหล่านั้น แล้วไม่ชวนขยายที่จะปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพราะจะทำให้เสื่อมลง หากเสื่อมแล้วต้องสร้างความสงบขึ้นใหม่ ซึ่งขวางกั้นความก้าวหน้าของจิตที่จะได้พบกับผลที่ดียิ่งกว่า เช่น ความสามารถพิเศษที่เรียกว่า ตาทิพย์ หูทิพย์

5. เรื่องกำลังและความชำนาญ: ไม่ควรประมาทถึงแม้จะทำได้บ้าง เพราะอาจเป็นเพียงความบังเอิญ เปรียบเหมือนการยกของ บางครั้งยกได้ครั้งแรก แต่ครั้งที่สองยกไม่ได้ แสดงว่ากำลังไม่พอ สำหรับบางคนที่มีกำลังมากพอ จึงสามารถยกได้หลายครั้ง

6. คำแนะนำสำคัญ คือ ไม่ควรรีบร้อน ให้อย่างช้า ๆ ทำความเข้าใจและพัฒนา จะต้องทบทวนว่าดำเนินจิตอย่างไร หายใจอย่างไร เบาหรือแรง สั้นหรือยาว และทำให้เกิดผลอย่างไร ถ้าปฏิบัติถูกต้อง ความก้าวหน้าจะเกิดขึ้นเอง

สรุปว่า หลวงพ่อวิริยงค์ สิริธโร ได้สืบทอดความตั้งใจของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ ในการเผยแผ่กรรมฐานให้ทุกคนได้ปฏิบัติ โดยมีเจตนาทำการเผยแผ่ในวงกว้างให้คนได้ทำกรรมฐานเพื่อใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ลดความขัดแย้งในสังคม เพื่อสังคมสงบสุข ทำการประยุกต์วิธีปฏิบัติให้เข้ากับชีวิตสมัยใหม่เพื่อความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติทั่วไป ด้วยการปรับลดความเข้มงวดและข้อกำหนดบางอย่างให้เหลือส่วนสำคัญที่เป็นหลักของการปฏิบัติ ลดที่ตั้งของจิตเหลือ ๓ ฐาน มีสติระลึกรู้ที่พุทโธ โดยไม่จำเป็นต้องสวดคล้องกับลมหายใจ ทำให้ง่ายในชีวิตประจำวัน เติบงามธรรมและนั่งสมาธิอย่างสมดุลด้วยระยะเวลาที่เท่ากัน ทำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งยังรักษาแก่นของการปฏิบัติแนวทางของหลวงปู่มั่น ที่มีขั้นตอนชัดเจนจากพื้นฐานไปสู่ขั้นสูง การปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดความชำนาญ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติต้องไม่ประมาท หากไม่ชวนขยายที่จะปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เสื่อมลง ซึ่งขวางกั้นความก้าวหน้าของจิตที่จะได้พบกับผลที่ดียิ่งขึ้น ผลของสมาธิทำให้ความวุ่นวายลดลง คนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข เกิดสันติสุขของโลกขึ้นได้จริง

ความสำเร็จในการเผยแผ่กรรมฐานตามแนวทางของหลวงพ่อวิริยงค์ สิริธโร

การปฏิบัติกรรมฐานตามแนวทางหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระและหลวงพ่อวิริยงค์ สิริธโร สามารถนำไปสู่ผลลัพธ์ที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาสมาธิและสติ การเข้าใจสภาวะธรรมตามความเป็นจริง การลดละกิเลสและความทุกข์ การพัฒนาปัญญาและการเข้าถึงธรรมในระดับต่าง ๆ

การปรับประยุกต์แนวทางการปฏิบัติของหลวงพ่อวิริยงค์ สิริธโร ได้ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของการปฏิบัติสมาธิในวงกว้าง โดยเฉพาะในกลุ่มฆราวาสและผู้อยู่ในสังคมเมือง มีการจัดตั้งศูนย์ ปฏิบัติธรรมและสถาบันสอนสมาธิหลายแห่งทั่วประเทศ ซึ่งแนวทางการปฏิบัติกรรมฐานที่หลวงพ่อวิริยงค์ สิริธโร พัฒนาขึ้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การใช้สมาธิในการทำงาน การจัดการ

ความเครียดและปัญหาสุขภาพจิต การเสริมสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัวและสังคม การบูรณาการสมาธิลงในหลักสูตรการเรียนการสอนที่สถาบันการศึกษา การสร้างเครือข่ายครูสมาธิทั่วประเทศและต่างประเทศทั้งสาขาและหลักสูตร การวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านสมาธิ จากเว็บของสถาบันพลังจิตตานุภาพ ระบุว่า ปัจจุบันหลักสูตรครูสมาธิเปิดสอนทั่วประเทศไม่น้อยกว่า 322 สาขา และพระครูสังฆรักษ์ พิชิต ขนติขโย (2567) กล่าวว่า ในประเทศแคนาดา หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินธโรได้สร้างไว้ 6 วัด ดังนี้ วัดญาณวิริยา 1 (แวนคูเวอร์) วัดญาณวิริยา 2 (ริชมอนด์ฮิลล์) วัดราชธรรมวิริยาราม 1 (ออตกาวา) วัดราชธรรมวิริยาราม 2 (ไนแองการา ฟอลล์) วัดราชธรรมวิริยาราม 3 (คัลการี) วัดราชธรรมวิริยาราม 4 (เอดมันตัน) เปิดสอนหลักสูตรครูสมาธิ 3 สาขาที่ เอดมันตัน ไนแองการา และคัลการี

สรุป

แนวทางการปฏิบัติกรรมฐานของหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระและหลวงพ่อวิริยงค์ สิรินธโรแสดงให้เห็นถึงการสืบทอดและพัฒนาการของการปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนา โดยยังคงรักษาแก่นแท้ของการปฏิบัติไว้ แต่มีการปรับประยุกต์วิธีการให้เหมาะสมกับกาลสมัยและกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน

การที่หลวงพ่อวิริยงค์ สิรินธโร ได้นำแนวทางการปฏิบัติจากหลวงปู่มั่น ภูริทัตตมหาเถระ มาบูรณาการให้เหมาะกับยุคสมัยแสดงให้เห็นถึงการสืบทอดที่มีชีวิตและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมร่วมสมัย โดยยังคงรักษาแก่นแท้ของการปฏิบัติไว้ได้อย่างครบถ้วน ทั้งนี้ การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติกรรมฐานให้เข้ากับยุคสมัยจะต้องเป็นหลักการที่ถูกต้องตามหลักการของพระพุทธเจ้า นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเผยแผ่และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่กว้างขวาง

เอกสารอ้างอิง

- กองวิชาการ มูลนิธิวัดป่าภูริทัตตปฏิปหาราม. (2558). *แนวทางการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานสายหลวงปู่มั่น ภูริทัตโต*. สกลนคร: สำนักพิมพ์มูลนิธิวัดป่าภูริทัตตปฏิปหาราม.
- ทัศนีย์ ทองประทีป. (2552). ผลของโปรแกรมการฝึกสมาธิต่อความเครียดในผู้สูงอายุ. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 27(2), 45-56.
- พระครูสังฆรักษ์ พิชิต ขนติขโย. (2567). *การเผยแผ่สมาธิตามแนวทางของหลวงพ่อวิริยงค์ สิรินธโร*. [บทสัมภาษณ์]. ครูสาสมาธิ รุ่น 1. สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2567.
- พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดก ญาณสิทฺธิ). (2548). *หลักปฏิบัติสมณะ-วิปัสสนากรรมฐานเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สัมปชัญญะ.
- พระไพศาล วิสาโล. (2555). *พุทธศาสนาไทยในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤต*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- พระโพธิญาณเถร (ชา สุภทฺโท). (2550). *อุปถัมภ์*. อุบลราชธานี: วัดหนองป่าพง.

- พระเทพเจติยาจารย์ (วิริยงค์ สิรินุโร). (2552). *อัตชีวประวัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: kyodo nation printing services.
- พระพรหมมงคลญาณ. (2563). *หนังสือครูสมาธิ เล่ม 3*. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชาชน จำกัด.
- พระมหาใจสิงห์ เกื้อนศร และคณะ (2565). การปฏิบัติธรรม คือ วิถีทางสู่ความสุขที่ยั่งยืน. *วารสารนัมมฎอง แหระกพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(1), 163-177.
- พระมหาอุทธนา นรเชฏฐโธ. (2557). *การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานตามแนวของหลวงปู่มั่น ภูริทัตโต*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พระมหาสมพงษ์ สุนตจิตโต. (2554). ผลของการฝึกสมาธิแบบอานาปานสติที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความวิตกกังวลในการเรียน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2556). *การประยุกต์ใช้สมาธิในการบำบัดผู้ติดสุรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.
- พระราชปัญญาวชิโรดม วิ. (สุพล ขนดีพล). (2567). *การเผยแผ่สมาธิตามแนวทางของหลวงพ่อวิริยงค์ สิรินุโร* [บทสัมภาษณ์]. *ครูสมาธิ* รุ่น 1. สัมภาษณ์เมื่อ 19 พฤษภาคม 2567.
- พระศรีวัฒน์ จิตตวฑฒ. (2567). *การเผยแผ่สมาธิตามแนวทางของหลวงพ่อวิริยงค์ สิรินุโร* [บทสัมภาษณ์]. พระวิทยากรสถาบันพลังจิตตานุภาพ. สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2567.
- พระอนุรุธาจารย์. (2556). *อภิธัมมัตถสังคหะ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งนภา จันทรา. (2557). ผลของการฝึกสมาธิต่อระดับความดันโลหิต. *วารสารการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก*, 12(2), 167-175.
- วิไลพร สุตันไชยนนท์. (2555). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้วยสมาธิ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระดนัย ไผ่อรุณรัตน์. (2567). *การเผยแผ่สมาธิตามแนวทางของหลวงพ่อวิริยงค์ สิรินุโร* [บทสัมภาษณ์]. ผู้บุกเบิกสาขาสถาบันพลังจิตตานุภาพ. สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2567.
- สถาบันพลังจิตตานุภาพ. (2567). *รายการสาขาสถาบันพลังจิตตานุภาพ*. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <https://samathi101.com/branch> [สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2567].
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2553). ผลของการฝึกสมาธิต่อคุณภาพการนอนหลับในผู้ป่วยมะเร็ง. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 28(4), 78-89.
- สมพร ศรีสุข. (2558). การประยุกต์ใช้สมาธิบำบัดในผู้ป่วยโรคซึมเศร้า. *วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย*, 23(2), 89-95.

สมเด็จพระญาณวชิโรดม (วิริยงค์ สิรินฺทโร). (2541, สิงหาคม 13). *อริยาบถ ๔* [ซีดีรอม]. หลักสูตรครูสมาธิ

หัวข้อ 1.1.01. สถาบันพลังจิตตานุภาพ. (29:09 นาที)

สมเด็จพระญาณวชิโรดม (วิริยงค์ สิรินฺทโร). (2541, สิงหาคม 26). *การปฏิบัติกรรม* [ซีดีรอม]. หลักสูตรครูสมาธิ

หัวข้อ 1.2.03 สถาบันพลังจิตตานุภาพ. (38.47 นาที)

สมเด็จพระญาณวชิโรดม (วิริยงค์ สิรินฺทโร). (2541, พฤศจิกายน 9). *ประโยชน์ของฌาน* [ซีดีรอม]. หลักสูตรครู

สมาธิ หัวข้อ 2.2.07. สถาบันพลังจิตตานุภาพ. (22:19 นาที)

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). (2556). *การปฏิบัติธรรม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช วัดบวรนิเวศวิหาร.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่

43. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่

35. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด.