

การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์ The Development of Human Behavior of Customs Department Personnel According to Buddhist Ethics

มะลิแย้ม ราชสาร¹,
สุวิน ทองปิ่น² และ จรัส ลีกา³
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3}
Maliyaam Rachasarn¹,
Suwin Thongpan² and Jaras Leeka³
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus^{1,2,3}
Corresponding Author, Email: maliyam10@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและหลักการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ 2) ศึกษาหลักพุทธจริยศาสตร์ในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ และ 3) วิเคราะห์การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ ได้แก่ พระไตรปิฎก อรรถกถา และเอกสารทางพระพุทธศาสนา ร่วมกับเอกสารทุติยภูมิ ได้แก่ หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ตามแนวนุบัญญัติ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากร ประกอบด้วยปัญหาสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การขาดความซื่อสัตย์สุจริต การขาดจิตสำนึกสาธารณะ การขาดความรับผิดชอบ และการขาดระเบียบวินัย ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยแนวทางการพัฒนาควรมุ่งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส และการมีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี

2. หลักพุทธจริยศาสตร์ในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ ประกอบด้วยหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และสติปัญญาอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับหลักอภินิหาร 4 ได้แก่ กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา อันเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพแบบองค์รวมทั้งด้านกาย วาจา ใจ และปัญญา

* ได้รับบทความ: 20 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 21 มิถุนายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 30 มิถุนายน 2568

3. การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์ ควรนำหลักไตรสิกขาและภาวนา 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ศีลเป็นกรอบควบคุมพฤติกรรม สมาธิเป็นเครื่องฝึกจิตให้มั่นคง และปัญญาเป็นแนวทางในการพิจารณาเหตุและผลของการกระทำ ขณะเดียวกันภาวนา 4 ช่วยส่งเสริมการพัฒนากาย วาจา ใจ และปัญญา อันนำไปสู่การเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต จิตสำนึกสาธารณะ ความรับผิดชอบ และระเบียบวินัย ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรม

คำสำคัญ: พฤติกรรมมนุษย์; พุทธจริยศาสตร์; บุคลากรกรมศุลกากร

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the problems and principles of human behavior development, 2) to examine the Buddhist ethical principles for human behavior development, and 3) to analyze the development of human behavior among Customs Department personnel based on Buddhist ethics. This study employed a qualitative research methodology. Data were collected from primary sources, including the Tipitaka and related Buddhist scriptures, and secondary sources, including books, academic articles, and relevant research works. In-depth interviews were conducted with 25 key informants. The data were analyzed using descriptive and inductive methods.

The research findings revealed that:

1. The development of human behavior among Customs Department personnel encountered four major ethical problems: lack of honesty, lack of public consciousness, lack of responsibility, and lack of discipline. These problems adversely affected work efficiency and the organizational image. Appropriate development guidelines include promoting ethics through training programs, fostering a transparent organizational culture, and encouraging leaders to serve as moral role models.

2. Buddhist ethics emphasize the internal development of human behavior through the Threefold Training (Tri-sikkhā), namely morality (Sīla), concentration (Samādhi), and wisdom (Paññā). Morality regulates external behavior, concentration strengthens mental stability, and wisdom promotes understanding of the causes and consequences of

actions. In addition, the Fourfold Development (Bhāvanā 4) physical development (Kāya-bhāvanā), moral development (Sāla-bhāvanā), mental development (Citta-bhāvanā), and wisdom development (Paññā-bhāvanā) provides a holistic framework for personal and social development.

3. The ethical problems of Customs Department personnel can be addressed through the application of Buddhist ethical principles. The Threefold Training serves as a framework for behavioral regulation, mental cultivation, and wisdom enhancement, while the Fourfold Development promotes the cultivation of body, speech, mind, and wisdom. These principles contribute to the development of honesty, public-mindedness, responsibility, and discipline, leading to appropriate behavior, effective job performance, and sustainable organizational trust.

Keywords: Human Behavior Development; Buddhist Ethics; Customs Department Personnel

บทนำ

การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพของบุคคลให้สามารถดำรงชีวิตและปฏิบัติหน้าที่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม ทั้งในด้านความคิด พฤติกรรม และคุณธรรม จริยธรรม อันเป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งผลให้รูปแบบการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลต่อการลดลงของปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การขาดความเข้าใจผู้อื่น และการลดทอนคุณค่าทางจริยธรรม (พูนสุข คำสุข, 2562) สอดคล้องกับแนวคิดของอริสโตเติล ที่มองว่ามนุษย์เป็นสัตว์ที่มีเหตุผล (Rational Animal) ซึ่งควรใช้เหตุผลและคุณธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต (Aristotle, 1985)

ในขณะที่แนวคิดทางพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์จากภายใน โดยเน้นการฝึกฝนตนเองผ่านหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มนุษย์สามารถรู้เท่าทันตนเอง ควบคุมพฤติกรรม และดำเนินชีวิตอย่างมีคุณธรรม หลัก “ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน” จึงเป็นแนวคิดสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาศักยภาพภายใน และรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2556)

นอกจากนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และฉบับที่ 13 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะสูง ควบคู่กับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้ประชาชนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ขณะเดียวกัน แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติยังมุ่งเน้นการสร้างสังคมแห่งคุณธรรม ความโปร่งใส และธรรมาภิบาล โดยส่งเสริมการปลูกฝังค่านิยมด้านความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และจิตสาธารณะในทุกภาคส่วนของสังคม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะมีนโยบายและมาตรการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงปรากฏปัญหาด้านพฤติกรรมของบุคลากรในหลายองค์กร โดยเฉพาะกรมศุลกากรซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญด้านการจัดเก็บรายได้ของรัฐ การอำนวยความสะดวกทางการค้า และการควบคุมการนำเข้า-ส่งออกสินค้า จากรายงานข้อร้องเรียนของกรมศุลกากรพบประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการทุจริตการใช้อำนาจไม่เหมาะสม การปฏิบัติงานล่าช้า การขาดความรับผิดชอบ และการละเลยระเบียบวินัย ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพลักษณ์องค์กร และความเชื่อมั่นของประชาชน (กรมศุลกากร, 2563)

การแก้ไขปัญหาดังกล่าวไม่อาจอาศัยเพียงมาตรการทางกฎหมายหรือการควบคุมจากภายนอกเท่านั้น แต่จำเป็นต้องพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมภายในจิตใจของบุคลากรควบคู่กันไป หลักพุทธจริยศาสตร์จึงเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากมุ่งเน้นการฝึกฝนตนเองผ่านกระบวนการไตรสิกขาและภาวนา 4 อันประกอบด้วย กายภาวนา ศีลภาวนา จิตภาวนา และปัญญาภาวนา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมทั้งด้านกาย วาจา ใจ และปัญญา อันจะนำไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ควบคู่กับคุณธรรม และจิตสำนึกสาธารณะ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ยังไม่พบการศึกษาที่วิเคราะห์การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรโดยบูรณาการหลักพุทธจริยศาสตร์ผ่านกรอบแนวคิดไตรสิกขาและภาวนา 4 อย่างเป็นระบบ จึงนับเป็นช่องว่างทางวิชาการที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์ เพื่อศึกษาสภาพปัญหา หลักการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธจริยศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและหลักการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์
2. เพื่อศึกษาหลักพุทธจริยศาสตร์ในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์
3. เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งศึกษาสภาพปัญหา หลักการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ และแนวทางการประยุกต์ใช้หลักพุทธจริยศาสตร์ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรกรมศุลกากร โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางพระพุทธศาสนา เอกสารวิชาการ และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักพุทธจริยศาสตร์ โดยใช้หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ร่วมกับหลักภวนา 4 เป็นกรอบในการวิเคราะห์และอธิบายผลการวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 25 รูป/คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

1. พระสงฆ์และนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 10 รูป/คน
 2. ผู้บริหารและบุคลากรกรมศุลกากร จำนวน 10 คน
 3. นักวิชาการด้านจริยศาสตร์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 5 คน
- โดยผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 4 แหล่ง ดังนี้

1. เอกสารปฐมภูมิ (Primary Sources) ได้แก่ พระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา และปกรณ์วิเสสที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธจริยศาสตร์

2. เอกสารทุติยภูมิ (Secondary Sources) ได้แก่ หนังสือ ตำรา บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์และหลักพุทธจริยศาสตร์

3. ข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์และแหล่งข้อมูลออนไลน์ ที่มีความน่าเชื่อถือและเกี่ยวข้องกับประเด็นการวิจัย

4. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา แนวทางการพัฒนา และการประยุกต์ใช้หลักพุทธจริยศาสตร์ในการพัฒนาพฤติกรรมบุคลากร

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. แบบบันทึกข้อมูลเอกสาร (Document Analysis Form)

2. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview Form)

เครื่องมือดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านพระพุทธศาสนาและการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 3 ท่าน

5. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 3 ประเภท ได้แก่

1. ข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ

2. ข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ

3. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแหล่งข้อมูลออนไลน์

จากนั้นนำข้อมูลที่มีความสอดคล้องกันมาจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ และสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่มีความน่าเชื่อถือ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดระเบียบข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

2. จำแนกและจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นการวิจัย

3. วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. ตีความและสังเคราะห์ข้อมูลตามหลักอุปนัย (Inductive Analysis)

5. นำเสนอผลการวิจัยด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) โดยเชื่อมโยงข้อค้นพบ กับหลักพุทธจริยศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางพระพุทธศาสนา เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 25 รูป/คน ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัญหาและหลักการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ในสังคมปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการใช้สื่อดิจิทัลอย่างไม่เหมาะสม การลดบทบาทของสถาบันครอบครัว และการมุ่งเน้นความสำเร็จทางวัตถุมากกว่าการพัฒนาด้านคุณธรรม ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดความตระหนักรู้ในตนเอง การขาดวินัย และการขาดความรับผิดชอบต่อสังคม

หลักการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ที่สำคัญประกอบด้วย การพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และปัญญา ควบคู่กัน โดยมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับบุคลากรกรมศุลกากร พบปัญหาด้านพฤติกรรมที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1. การขาดความซื่อสัตย์สุจริต
2. การขาดจิตสำนึกสาธารณะ
3. การขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่
4. การขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

ปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพลักษณ์องค์กร และความเชื่อมั่นของประชาชน

2. หลักพุทธจริยศาสตร์ในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์

ผลการศึกษาพบว่า หลักพุทธจริยศาสตร์เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ โดยมุ่งพัฒนากาย วาจา ใจ และปัญญา ให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งภายในและภายนอก ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

2.1 หลักไตรสิกขา

1. ศีล เป็นการควบคุมพฤติกรรมทางกายและวาจาให้ตั้งอยู่ในความถูกต้อง
2. สมาธิ เป็นการฝึกจิตใจให้มั่นคง มีสติ และสามารถควบคุมอารมณ์ได้
3. ปัญญา เป็นความรู้เท่าทันความจริง เข้าใจเหตุและผลของการกระทำ

2.2 หลักภาวนา 4

1. กายภาวนา การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย
2. ศีลภาวนา การพัฒนาความประพฤติและระเบียบวินัย

3. จิตภาวนา การพัฒนาจิตใจให้เข้มแข็งและมีคุณธรรม
 4. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญาให้สามารถพิจารณาและแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง
 หลักไตรสิกขาและภาวนา 4 มีความสัมพันธ์และเกื้อกูลกันในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์อย่างเป็นองค์รวม

3. การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์
 ผลการวิเคราะห์พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาและภาวนา 4 สามารถนำมาใช้แก้ไขปัญหาพฤติกรรมของบุคลากรกรมศุลกากรได้อย่างเหมาะสม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์

ปัญหา	หลักไตรสิกขา	หลักภาวนา 4	ผลที่เกิดขึ้น
ขาดความซื่อสัตย์สุจริต	ศีล สมาธิ ปัญญา	ศีลภาวนา จิตภาวนา ปัญญาภาวนา	เกิดความสุขจิต โปร่งใส
ขาดจิตสำนึกสาธารณะ	ศีล สมาธิ ปัญญา	จิตภาวนา ปัญญาภาวนา	มีจิตบริการและคำนึงถึงส่วนรวม
ขาดความรับผิดชอบ	ศีล สมาธิ ปัญญา	ศีลภาวนา จิตภาวนา	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ
ขาดระเบียบวินัย	ศีล สมาธิ ปัญญา	กายภาวนา ศีลภาวนา	มีวินัยและปฏิบัติตามกฎระเบียบ

จากการสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า การพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์ โดยใช้หลักไตรสิกขาและภาวนา 4 เป็นกรอบการพัฒนา ส่งผลให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบ และมีระเบียบวินัยมากขึ้น อันนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสขององค์กร และความเชื่อมั่นของประชาชนอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์” สามารถอภิปรายผลตามประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

1. สภาพปัญหาพฤติกรรมของบุคลากรกรมศุลกากร

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาพฤติกรรมของบุคลากรกรมศุลกากรที่สำคัญ ได้แก่ การขาดความซื่อสัตย์สุจริต การขาดจิตสำนึกสาธารณะ การขาดความรับผิดชอบ และการขาดระเบียบวินัย ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความโปร่งใส และความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ค่านิยมที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนตน และการขาดการปลูกฝังคุณธรรมอย่างต่อเนื่องในองค์กร

ข้อค้นพบดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรไม่อาจอาศัยเพียงมาตรการทางกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเท่านั้น แต่จำเป็นต้องพัฒนาจิตสำนึกภายในควบคู่กันไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะภายในของบุคคล

ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภรณ์ สุวรรณรงค์ และคณะ (2564) ที่พบว่า จริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิชา ทองเกาพันธ์ และจารุวรรณ ไชยลังกา (2565) ที่พบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชูชาติ ช่วงชิง และคณะ (2563) ที่ชี้ให้เห็นว่า การสร้างวินัยและการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

2. หลักพุทธจริยศาสตร์กับการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์

ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธจริยศาสตร์ โดยเฉพาะหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์จากภายในสู่ภายนอกอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ศีลช่วยควบคุมพฤติกรรม ทางกายและวาจา สมาธิช่วยพัฒนาความมั่นคงทางจิตใจ และปัญญาช่วยให้เกิดความเข้าใจในเหตุและผล ของการกระทำ ส่งผลให้บุคคลสามารถดำรงตนอยู่ในกรอบของคุณธรรมและจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับหลักพุทธปรัชญาที่มองว่าพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจาก กระบวนการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง มิใช่เป็นสิ่งที่ติดตัวมาโดยกำเนิด การพัฒนาจึงต้องเริ่มจากการ ขัดเกลาจิตใจและสร้างสติรู้เท่าทันตนเองก่อนที่จะสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก ทั้งนี้สอดคล้อง กับงานวิจัยของวิไลวรรณ สังขศิริ (2563) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการ บริหารสามารถส่งเสริมภาวะผู้นำ คุณธรรม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

3. การพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาพร้อมกับหลักภาวนา 4 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรกรมศุลกากรได้อย่างเหมาะสม โดยศีลช่วยส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริต และระเบียบวินัย สมาธิช่วยเสริมสร้างสติ ความอดทน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขณะที่ปัญญา ช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและคำนึงถึงผลกระทบต่อส่วนรวม

นอกจากนี้ หลักภาวนา 4 ยังช่วยพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านกาย วาจา ใจ และ ปัญญา ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในสู่ภายนอก เกิดจิตสำนึกสาธารณะ ความรับผิดชอบ และ ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนามนุษย์ของพระพุทธศาสนาที่มุ่งเน้น การฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่องจนเกิดการพัฒนายั่งยืน

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี ทวีชัยการ (2564) ที่พบว่า การพัฒนาศีล ธรรมและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐต้องเริ่มจากการฝึกจิตและการรู้เท่าทันตนเอง รวมทั้งสอดคล้อง กับงานวิจัยของปิยนุช กาญจนกุลุธร (2563) ที่พบว่า การประยุกต์ใช้หลักไตรสิกขาพร้อมกับภาวนา 4 เป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ให้เกิดความสมดุลทั้งด้านกาย จิตใจ สังคม และปัญญา

อันนำไปสู่การเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและปฏิบัติหน้าที่ต่อสังคมได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์จึงมิใช่เพียงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภายนอกเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการพัฒนาจิตใจและปัญญาควบคู่กันไป อันจะนำไปสู่การสร้างบุคลากรที่มีคุณธรรม ความรับผิดชอบ และจิตสำนึกสาธารณะ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารงานภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กรมศุลกากรควรนำหลักพุทธจริยศาสตร์ โดยเฉพาะหลักไตรสิกขาและภาวนา 4 ไปบูรณาการในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านหลักสูตรฝึกอบรม การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และกิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึกสาธารณะ เพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ และระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บริหารกรมศุลกากรควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และความรับผิดชอบ โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อสร้างค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ

1.3 หน่วยงานภาครัฐควรสนับสนุนการนำหลักพุทธจริยศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีทั้งความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สาธารณะ

1.4 ควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาจิตใจอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกสติ การเจริญสมาธิ และการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาพฤติกรรมจากภายใน อันจะนำไปสู่การลดปัญหาการทุจริต การขาดความรับผิดชอบ และการละเมิดระเบียบวินัยในองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

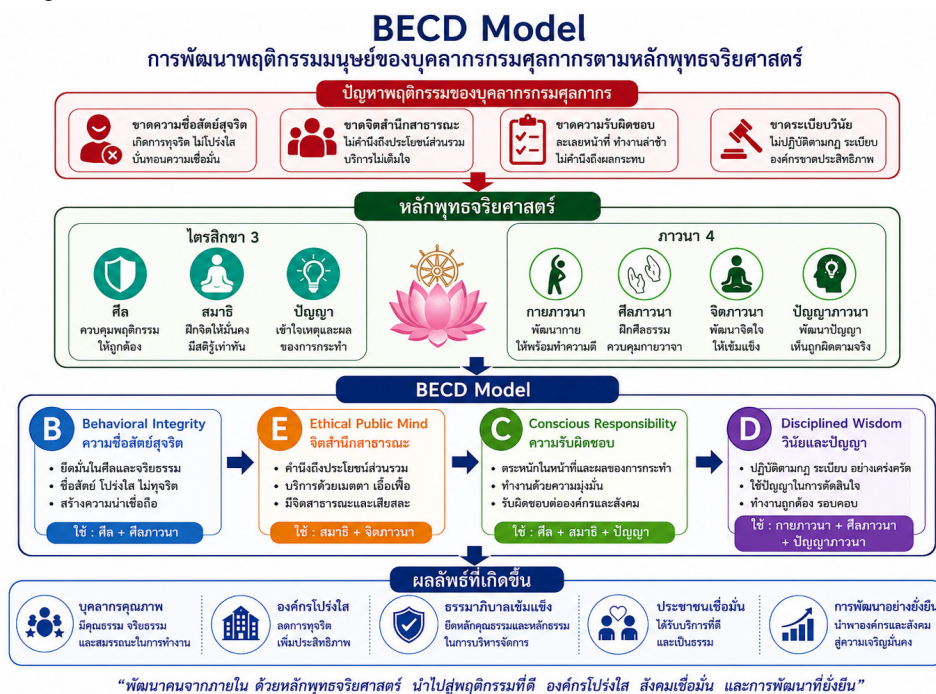
2.1 ควรศึกษารูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาพฤติกรรมบุคลากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์ และทดลองใช้ในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อประเมินผลการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำหลักพุทธจริยศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเปรียบเทียบบริบทและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธจริยศาสตร์กับตัวแปรด้านพฤติกรรมองค์การ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร จิตสำนึกสาธารณะ ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4 ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณหรือวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) เพื่อยืนยันองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ และพัฒนาเป็นรูปแบบการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางในองค์กรต่าง ๆ

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ : BECD Model (Buddhist Ethics for Customs Development Model)

จากภาพแสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ของบุคลากรกรมศุลกากรตามหลักพุทธจริยศาสตร์” ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็น BECD Model (Buddhist Ethics for Customs Development Model) โดยเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ปัญหาพฤติกรรมของบุคลากรกรมศุลกากรที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การขาดความซื่อสัตย์สุจริต การขาดจิตสำนึกสาธารณะ การขาดความรับผิดชอบ และการขาดระเบียบวินัย ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความโปร่งใสขององค์กร และความเชื่อมั่นของประชาชน

การแก้ไขปัญหาดังกล่าวอาศัยหลักพุทธจริยศาสตร์เป็นกรอบในการพัฒนา โดยบูรณาการหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ร่วมกับหลักภavana 4 ได้แก่ กายภavana ศีลภavana จิตภavana และปัญญาภavana เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญาอย่างเป็นองค์รวม

กระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนา 4 ด้านตามกรอบ BECD Model ประกอบด้วย B : Behavioral Integrity การเสริมสร้างความซื่อสัตย์สุจริตและความประพฤติที่ถูกต้อง E : Ethical Public Mind การพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะและการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม C : Conscious Responsibility การสร้างความรับผิดชอบต่อนหน้าที่และองค์กร และ D : Disciplined Wisdom การเสริมสร้างระเบียบวินัยควบคู่กับการใช้ปัญญาในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาตามโมเดลดังกล่าว คือ การเกิดบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน องค์กรมีความโปร่งใสและยึดหลักธรรมาภิบาล ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการให้บริการของภาครัฐ และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กรมศุลกากร. (2563). รายงานผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรมศุลกากร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2545). การพัฒนาที่ยั่งยืน. (พิมพ์ครั้งที่ 6). มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2556). พุทธธรรม (ฉบับปรับขยาย). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระไพศาล วิสาโล. (2552). พุทธศาสนากับการพัฒนามนุษย์. มูลนิธิโกลคิมทอง.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570). สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Aristotle. (1985). Nicomachean ethics (T. Irwin, Trans.). Hackett Publishing Company.