



AJPPA

Academic Association on the
Political Science and Public Administration

สำนักงานวารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
สมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 093-6359515

Office:
The Office Academic Journal of
Political Science And Public Administration
79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi,
Ayutthaya 13170

AJPPA ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2569 Vol. 8 No. 1 January-February 2026

วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
สมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



วารสารวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ACADEMIC JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2569 Vol. 8 No. 1 January-February 2026

ISSN Print: 2822-065X, ISSN Online: 2822-0676



AJPPA

Academic Association on the
Political Science and Public Administration
สมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์ 2569

จำนวนพิมพ์ : 20 เล่ม

**กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ**

ฉบับที่ 1 มกราคม – กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 มีนาคม – เมษายน

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม – มิถุนายน

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม

ฉบับที่ 5 กันยายน – ตุลาคม

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน – ธันวาคม

วัตถุประสงค์

วารสารฯ มีนโยบายรับตีพิมพ์บทความคุณภาพสูงในด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือคณาจารย์ นิสิต นักศึกษา และนักวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน

บรรณาธิการ:

เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง

kietsn@hotmail.com

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย**ผู้ช่วยบรรณาธิการ:**

พระครูสุธีภิตติบัณฑิต

krisada.sae@mcu.ac.th

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย**กองบรรณาธิการ:**

พระเมธาวิเชียรสร, รศ.ดร.

psbud@hotmail.com

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

พระมหามหาวินทร์ ปุริสุตโตโม

maghavin9@gmail.com

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย



พระปลัดระพิน พุทธิสารโ

raphind@yahoo.com

ธีรโชติ เกิดแก้ว

tongin2000@gmail.com

บุษกร วัฒนบุตร

busaai2516@gmail.com

บุริมปรัชญ์ คณินพศุตย์

jkphnaninphasut@gmail.com

วันชัย สุขตาม

wanchai2526@srru.ac.th

วันทนา เนาว์วัน

wanthana_nt@hotmail.com

สายชล ปัญญชิต

saicholpa@g.swu.ac.th

อนันต์ อุปสอด

ananupsod9541@gmail.com

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, ประเทศ
ไทย

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ประเทศไทย

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
ประเทศไทย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,
ประเทศไทย

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,
ประเทศไทย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
ประเทศไทย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง,
ประเทศไทย

กองจัดการวารสาร:

ฝ่ายเลขานุการ:

พระมหาสมชาย ขนติสรโณ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

พระมหาสมัคร อติภทโท

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

นิกร ศรีราช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

สุภัทรชัย สีสะไบ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

ศิลปินกรรม:

กรกต ชาบัณชิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย





พระพลวัฒน์ สพลโ

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

การเงิน:

วรรณที สุวรรณจิรไพศาล

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

กชพรรณ บุญเทียน

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

พิสูจน์อักษร:

นเรศ ฤทธิเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

ดวงจันทร์ แสงอาทิตย์

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

ฝ่ายกฎหมาย:

รัชชนันท์ อิศรเดช

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
ประเทศไทย

สำนักงาน:

สำนักงานสมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สมาคมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

อาคารพระราชรัตนโมลี (นคร เขมปาลี) ชั้น 4 เลขที่ 79 หมู่ที่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170 โทร. 0919691539

จัดพิมพ์โดย:

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170

โทร. 035-248-000 ต่อ 8555, 8556, 5541. แฟกซ์. 035-248-000 ต่อ 8545





Vol.8 No. 1 January – February 2026

Number of prints: 20 copies

**Release Date Is 6 Copies Per Year.**

Issue 1 January – February

Issue 2 March - April

Issue 3 May – June

Issue 4 July - August

Issue 5 September - October

Issue 6 November – December

Objective:

The journal has a policy to publish high-quality articles in political science and public administration. The target groups are faculty members, students, and researchers both inside and outside the institution.

Editor:Kiattisak Suklueang
kietsn@hotmail.comFaculty of Social Sciences
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand**Assistant Editor:**Phrakhru Suthikittibundit
krisada.sae@mcu.ac.thFaculty of Social Sciences
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand**Editorial Board Members:**Phramedhavinaiyaros
psbud@hotmail.comGraduate School Mahamakut Buddhist University,
ThailandPhramaha Makhavin Purisuttamo
maghavin9@gmail.comGraduate School Mahamakut Buddhist University,
Thailand



Phrapalad Raphin Buddhisar

raphind@yahoo.com

Faculty of Social Sciences

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Teerachoot Kerdkaew

tongin2000@gmail.com

Faculty of Liberal Arts

Huachiew Chalermprakiet University, Thailand

Busakorn Wathanabut

busaaiey2516@gmail.com

Faculty of Liberal Arts

North Bangkok University, Thailand

Purimpratch Khaninphasut

jpkhaninphasut@gmail.com

School of Educational Studies

Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand

Wanchai Suktam

wanchai2526@srnu.ac.th

Faculty of Humanities and Social Sciences

Surindra Rajabhat University, Thailand

Wanthana Nowwan

wanthana_nt@hotmail.com

Faculty of Management Science

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Saichol Panyachit

saicholpa@g.swu.ac.th

Faculty of Social Sciences

Srinakharinwirot University, Thailand

Journal Manager Team:**Secretary:**

Nigorn Srirat

Faculty of Social Sciences,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Suphattharachai Sisabai

Faculty of Social Sciences,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Phramaha Somchai Khantisarano

Faculty of Social Sciences,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Phramaha Samak Atibhaddho

Faculty of Social Sciences,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Fine Arts Department:

Korakothe Chabandit

Faculty of Social Sciences,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Phra Phonlawat Sapalo

Faculty of Social Sciences,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand



**Finance Department:**

Wantanee Suwanjiraphaisan	Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Kotchaphan Bunthian	Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Proofreading Department:

Duangchan Saengartid	Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Naret Ritthidej	Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Legal Subdivision:

Tatchanan Isaradej	Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
--------------------	--

Office:

The Office JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION
Political Science and Public Administration
79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya 13170

Published by:

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House
79 Moo 1, Lam Sai, Wang Noi, Ayutthaya. 13170.
Call. 035-248 - 000, ext. 8555,8556,5541 Fax. 035-248-000. ext. 8545.





คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ :
วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ARTICLE REVIEW BOARD:

ACADEMIC JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

- | | |
|---|---|
| 1. พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Brahmaphundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 2. พระธรรมรัตน์นารณ์, ดร.
Dr. Phra Thammaratanaporn | วัดเขียนเขต จังหวัดปทุมธานี
Wat Khian Khet, Pathum Thani Province |
| 3. พระเทพวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phra Thepvatjarabundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 4. พระเทพปริยัติเมธี, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phratheppariyattimethi | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 5. พระราชวัลลภาจารย์, ดร.
Dr. Phra Rajwallapajan | วัดหนองหอย จังหวัดราชบุรี
Wat Nong Hoi, Ratchaburi Province |
| 6. พระเมธาวิเชียร, รศ. ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phramedhavinaiyaros | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |
| 7. พระสมุทรวชิโรโสภณ, ดร.
Dr. Phra Samut Wachirasopon | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 8. พระพิพัฑฒโรดม
Phra Phiphatphatcharodom | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 9. พระวชิรภักดีบัณฑิต, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phra Vajirakittibundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 10. พระอุดมสิทธินายก, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phra Udomsittinayok | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 11. พระเมธีวรภรณ์
Phra Metheewaraporn | วัดพนัญเชิงวรวิหาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
Wat Phananchong Worawihan, Ayutthaya |
| 12. พระครูโอภาสันทกิตต์, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhru Opasonthakit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 13. พระครูนนทกิจโกศล, ดร.
Dr. Phrakru Nonthakitkosol | วัดอ่วมอ่องประชาชนภูมิิต จังหวัดนนทบุรี
Wat Uam Ong Prachanarimit, Nonthaburi |
| 14. พระครูโกศลธรรมานุสิฐ, ดร.
Dr. Phrakhru Kosol Thammanusit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 15. พระเมธีวัชรประชาทร, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phra Methiwatcharaprachathorn | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 16. พระครูวิสุทธิสาลีภินันท์, ดร.
Dr. Phrakhru Wisuttilapiwat | วัดไผ่ล้อม จังหวัดสระบุรี
Wat Phai Lom, Saraburi Province |
| 17. พระเมธีวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.
Prof. Dr. Phrametheewatjarabundit | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University |
| 18. พระปัญญาวัชรบัณฑิต, รศ.ดร. | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |





- | | | |
|-----|---|---|
| 19. | Assoc. Prof. Dr. Phra Panyavajrapandit
พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ภูริปัญโญ, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakhu Sangkharakchakkril Phuripanyo | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 20. | Assoc. Prof. Phra Khomsan Titamataso
พระครูสุธีกิตติบัณฑิต, รศ.ดร.
Assoc. Prof. Dr. Phrakhu Suthikittibundit | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 21. | Assoc. Prof. Dr. Phrakru Chinnaverabundit
พระครูชินวีร์บัณฑิต, ผศ.ดร.
Asst. Prof. Dr. Phrakru Chinnaverabundit | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 22. | Assoc. Prof. Dr. Boonton Dockthaisong
ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง
Prof. Dr. Boonton Dockthaisong | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 23. | Assoc. Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit
ศาสตราจารย์ ดร. จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์
Prof. Dr. Chamnong Adivadhanasit | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 24. | Assoc. Prof. Dr. Thirapat Serirangsan
ศาสตราจารย์ ดร. ชีรภัทร์ เสรีรังสรรค์
Prof. Dr. Thirapat Serirangsan | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา
Sukhothai Thammathirat Open University |
| 25. | Assoc. Prof. Anuphum Sowkasem
รองศาสตราจารย์ อนุภูมิ โสวเกษม
Assoc. Prof. Anuphum Sowkasem | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 26. | Assoc. Prof. Dr. Konit Sithong
รองศาสตราจารย์ ดร. โคนิษฐ์ ศรีทอง
Assoc. Prof. Dr. Konit Sithong | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 27. | Assoc. Prof. Dr. Aphinant Chantanee
รองศาสตราจารย์ ดร. อภินันท์ จันทanee
Assoc. Prof. Dr. Aphinant Chantanee | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 28. | Assoc. Prof. Dr. Wiwat Harmontree
รองศาสตราจารย์ ดร. วิวัฒน์ หามนตรี
Assoc. Prof. Dr. Wiwat Harmontree | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 29. | Assoc. Prof. Dr. Somsak Bunpu
รองศาสตราจารย์ ดร. สมศักดิ์ บุญปู
Assoc. Prof. Dr. Somsak Bunpu | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 30. | Assoc. Prof. Dr. Somchai Sino
รองศาสตราจารย์ ดร. สมชัย ศรีนอก
Assoc. Prof. Dr. Somchai Sino | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 31. | Assoc. Prof. Dr. SutthiPhong Siwichai
รองศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย
Assoc. Prof. Dr. SutthiPhong Siwichai | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 32. | Assoc. Prof. Dr. Saman Ngamsanit
รองศาสตราจารย์ ดร. สมาน นามสนิท
Assoc. Prof. Dr. Saman Ngamsanit | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 33. | Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej
รองศาสตราจารย์ ดร. ทัชชนันท์ อิศรเดช
Assoc. Prof. Dr. Tatchanan Isaradej | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 34. | Assoc. Prof. Dr. Pichet Thangto
รองศาสตราจารย์ ดร. พิเชฐ ทั่งโต
Assoc. Prof. Dr. Pichet Thangto | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 35. | Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen
รองศาสตราจารย์ ดร. ภัทรพล ใจเย็น
Assoc. Prof. Dr. Pattarapol Chaiyen | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 36. | Assoc. Prof. Dr. Toemsak Thongin
รองศาสตราจารย์ ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
Assoc. Prof. Dr. Toemsak Thongin | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 37. | Assoc. Prof. Warakhom Thisuka
รองศาสตราจารย์ วราคม ที่สุกะ
Assoc. Prof. Warakhom Thisuka | Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |





- | | |
|---|---|
| 39. รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยยุทธ ชินกุล
Assoc. Prof. Dr. Chaiyuth Chinukul | สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
National Institute of Development Administration |
| 40. รองศาสตราจารย์ ดร. โยธิน แสงวงดี
Assoc. Prof. Dr. Yothin Sawaengdee | มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University |
| 41. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีรโชติ เกิดแก้ว
Asst. Prof. Dr. Teerachoot Kerdkaew | มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
Hua Chiew Chalermprakiet University |
| 42. รองศาสตราจารย์ พัฒนา เรือนใจดี
Assoc. Prof. Phatthana Rueanchaidee | มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University |
| 43. รองศาสตราจารย์ ดร. วาสนา แก้วหล้า
Assoc. Prof. Dr. Wasana Kaewla | มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Surin Rajabhat University |
| 44. รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิญ รักษัตย์
Assoc. Prof. Dr. Suwin Raksat | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |
| 45. รองศาสตราจารย์ ดร. ธีระพงษ์ แก่นอินทร์
Assoc. Prof. Dr. Thiraphong Kaenin | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Prince of Songkla University |
| 46. รองศาสตราจารย์ ดร. สรรเสริญ อินทรรัตน์
Assoc. Prof. Dr. Sansoen Intarat | มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University |
| 47. รองศาสตราจารย์ ดร. จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ
Assoc. Prof. Dr. Chamroen Chuchuaisuwan | มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
Rajamangala University of Technology Srivijaya |
| 48. รองศาสตราจารย์ ดร. ภักดี โพธิ์สิงห์
Assoc. Prof. Dr. Phakdi Phosing | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University |
| 49. รองศาสตราจารย์ ดร. สัญญา เคนาภูมิ
Assoc. Prof. Dr. Sanya Khenaphum | มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University |
| 50. รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์
Assoc. Prof. Dr. Chonwit Chianchit | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University |
| 51. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพศาล สรรสรวิสุทธิ์
Assoc. Prof. Dr. Phaisan Sansonwisut | มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
Nakhon Sawan Rajabhat University |
| 52. รองศาสตราจารย์ ดร. กาสัก เตชะชั้นหมาก
Assoc. Prof. Dr. Kasak Tekhanmak | มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
Thepsatri Rajabhat University |
| 53. รองศาสตราจารย์ ดร. ชวลิต สวัสดิ์ผล
Assoc. Prof. Dr. Chawalit Sawatphon | มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
Suan Dusit Rajabhat University |
| 54. รองศาสตราจารย์พิเศษ ว่าที่ พ.ต. ดร. สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล
Assoc. Prof. Dr. Sawat Chiratthitikan | กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม
Department of Corrections, Ministry of Justice |
| 55. รองศาสตราจารย์ ดร. อัจฉรา หล่อตระกูล
Assoc. Prof. Dr. Atchara Lotrakun | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University |
| 56. รองศาสตราจารย์ ดร. สำเนียง เลื่อมใส
Assoc. Prof. Dr. Samniang Leurmsai | มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University |
| 57. รองศาสตราจารย์ ดร. วันทนา เนาววัน
Assoc. Prof. Dr. Wanthana Naowan | มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University |
| 58. รองศาสตราจารย์ ดร. ศรชัย ท้าวมิตร
Assoc. Prof. Dr. Sornchai Taomitr | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |
| 59. รองศาสตราจารย์ ดร. สุกิจ ชัยมุสิก | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
Mahamakut Buddhist University |





- Assoc. Prof. Dr. Sukit Chaimusik
60. รองศาสตราจารย์ ดร. จิรายุ ทรัพย์สิน
Assoc. Prof. Dr. Chirayu Sapsin
61. รองศาสตราจารย์พิเศษ วิชัย ธรรมชอบ
Assoc. Prof. Wichai Thamchop
62. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พลับปลิง คงชนะ
Asst. Prof. Dr. Phlapphueng Khongchana
63. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี เพชรนาจกร
Asst. Prof. Dr. Montri Phetnachak
64. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วุฒินันท์ กันทะเตียน
Asst. Prof. Dr. Wutthinan Kanthatian
65. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วศิน ปัญญาวุฒระกุล
Asst. Prof. Dr. Wasin Panyawutatrakun
66. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ เจนวนิสิสุข
Asst. Prof. Dr. Thatsani Chenwithisuk
67. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนสิทธิ์ สิทธิสูงเนิน
Asst. Prof. Dr. Chonsit Sitisungnoen
68. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สอาด บรรเจิดฤทธิ์
Asst. Prof. Dr. Sa-At Banchoetrit
69. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. อนันท์ ใจสมุทร
Asst. Prof. Lt. Jg. Dr. Anan Chaisamut
70. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชยสร สมบุญมาก
Asst. Prof. Dr. Chayason Sombunmak
71. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุษกร วัฒนบุตร
Asst. Prof. Dr. Busakorn Watthanabut
72. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมคิด ดวงจักร
Asst. Prof. Dr. Somkhit Duangchak
73. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญชู ภูศรี
Asst. Prof. Dr. Boonchoo Poosri
74. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชชุกร นาถอน
Asst. Prof. Dr. Witchukon Nakathon
75. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัชวาล แอร์มหล้า
Asst. Prof. Dr. Chatchawan Araemla
76. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จตุภูมิ เขตจัตุรัส
Asst. Prof. Dr. Chatuphum Khetchatturat
77. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อุทัย สติมัน
Asst. Prof. Dr. Uthai Satiman
78. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิชาติ พานสุวรรณ
Asst. Prof. Dr. Apichat Pansuwan
79. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนัสสวาส กุลวงศ์
- Mahamakut Buddhist University
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Surindra Rajabhat University
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Srinakharinwirot University
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
Prince of Songkla University
มหาวิทยาลัยมหิดล
Mahidol University
มหาวิทยาลัยนเรศวร
Naresuan University
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
Chandrakasem Rajabhat University
มหาวิทยาลัยศิลปากร
Silpakorn University
มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด
Stanford University
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Surat Thani Rajabhat University
มหาวิทยาลัยนครพนม
Nakhon Phanom University
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Ubon Ratchathani University
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
Chom Bueng Rajabhat University
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
Khonkaen University
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ศรีวิชัย





- Asst. Prof. Dr. Manassawas Kullawong
80. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิภาวณี เผือกบัวขาว
Asst. Prof. Dr. Wipavane Phueakbuakhao
81. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสกสรรค์ สนวน
Asst. Prof. Dr. Seksan Sonwa
82. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ผดุง วรรณทอง
Asst. Prof. Dr. Phadung Wanthong
83. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัฐพล เย็นใจมา
Asst. Prof. Dr. Rattapol Yenjaima
84. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิติวดี หมั่นมี
Asst. Prof. Dr. Thitiwut Manmee
85. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวัฒน์ รักขันโท
Asst. Prof. Dr. Suwatsan Ragkhanto
86. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ยุทธนา ปราณัต
Asst. Prof. Dr. Yuttana Praneet
87. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรทิพย์ วรรณวิโรจน์
Asst. Prof. Dr. Phonthip Wannawiro
88. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ ธิลาว
Asst. Prof. Dr. Prasert Thilao
89. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริยา รักษาเมือง
Asst. Prof. Dr. Suriya Raksamueng
90. ผศ.ดร. ประสิทธิ์ พุทธศาสนศรีธธา
Asst. Prof. Dr. Prasit Phutthasatsattha
91. อาจารย์ ดร. อนงค์วิชญา สาริบุตร
Dr. Anongwitya Saribut
92. อาจารย์ ดร. วิยะดา วรานนท์วนิช
Dr. Wiyada Waranonwanit
93. อาจารย์ ดร. กฤษณะ ทองแก้ว
Dr. Kitsana Thongkaeo
94. อาจารย์ ดร. จิตต์วิมล คล้ายสุบรรณ
Dr. Chitwimon Khlaisuban
- Rajamangala University of Technology Srivijaya
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Phetchaburi Rajabhat University
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
Roi Et Rajabhat University
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
North Bangkok University
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Suratthani Rajabhat University
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Suan Dusit University





บทบรรณาธิการ



วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์นี้เป็นปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569 คณะกองบรรณาธิการได้พิจารณาบทความโดยเสนอบทความต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิกลั่นกรอง (Peer Review) พิจารณาตรวจแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์ของบทความก่อนการลงตีพิมพ์โดยคัดเลือกและกลั่นกรองบทความให้เกิดความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากที่สุด ครอบคลุมแก่การตีพิมพ์เผยแพร่ อีกทั้งเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางวิชาการและเป็นการพัฒนาศักยภาพทางด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

กองบรรณาธิการขอขอบคุณคณะกรรมการกลั่นกรองบทความทุกท่านที่ได้ใช้ความเพียรพยายามชี้แนะให้มีการปรับปรุงแก้ไขงานของแต่ละท่านให้ออกมาได้อย่างถูกต้องน่าอ่านเป็นประโยชน์ต่อแวดวงวิชาการ และท้ายสุดขอขอบคุณเจ้าของผลงานทางวิชาการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ทำให้มีวารสารฉบับนี้มีคุณค่าทางวิชาการที่นำไปสู่การปฏิบัติและเผยแพร่ในวงกว้างและโปรดติดตามฉบับต่อไป

ด้วยความปรารถนาดียิ่ง

(รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง)

บรรณาธิการวารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์





สารบัญ

กองบรรณาธิการ	(1)
คณะกรรมการกลั่นกรองบทความ	(7)
บทบรรณาธิการ	(12)
สารบัญ	(13)
บทความวิจัย :	
นโยบายในการจัดตั้งสำนักจัดการทรัพยากรสัตว์ในในประเทศไทย	1
พระครูสุธีภิตติบัณฑิต (กฤษณา กิตติโสภโณ), พระเมธีวัชรประชาทร (ประยูร นนทีโย), พระครูพิศิษฐ์ไพฑูรย์บัณฑิต (เอกลักษณ์ อชีโต)	
อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จ ขั้นพื้นฐานของวัยรุ่นนเจนเนอเรชัน ซี	15
ณัฐวิวัฒน์ ธนพรรณณสิน, ศิริเกศ คุ่มพิทักษ์, เพ็ญพร ณ นคร	
การขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด ESG ของธุรกิจพลังงานที่จัด ทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย	29
บุษรา ทองอินทร์, รัตพงษ์ สอนสุภาพ, วีรพงษ์ ชูติภักดิ์	
การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจาก ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก	42
ณัฐา เกิดทรัพย์, พัชรี กล่อมเมือง, วณิภา ศิริวรสกุล	
ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่เมืองแห่งการเรียนรู้ ด้วยกลไกการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน	57
สิริมาส ศรขาว, ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, พรทิวา อาชีวะ, เอกชัย กิจเกษมเจริญ, ณัฐกฤต ชัยอริยเมธี	





- พุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาผ่านหลักการกุญแจดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล โดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 772
ธีระพันธ์ จัดพล, บุญทัน ดอกไธสง, เต็มศักดิ์ ทองอินทร์
- กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2567 88
เปรมศิริ ดิลกปรัชากุล, นันทนา นันทวโรภาส
- กระบวนการสื่อสารทางการเมืองและภาวะผู้นำของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์: ศึกษาในช่วงเวลาดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 104
มัญญา วิภัติภูมิประเทศ, นันทนา นันทวโรภาส
- การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 118
สมบัติ นามบุรี, วรรัตน์ ศรีสถิตย์วัฒนา
- การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทย: การสัมภาษณ์เชิงลึกกับอดีตเจ้าหน้าที่ตำรวจ 133
พีระพัฒน์ มังคละศิริ, เสกสัน เครือคำ, ศุภโชค เอกพลพิสิฐ
- A MODEL FOR DEVELOPING THE PERFORMANCE POTENTIAL OF PERSONNEL IN COMMUNITY HOSPITALS 148
Yuwadee Yaempradit, Chetsanee Butdum, Nitidech Koothongsumrit, Ekkasit Sanamtong
- บทความวิชาการ :
สังคหวัตถุ 4 หลักธรรมสู่การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน 163
เบญจวรรณ เขียวเขิน
- หลักธรรมปัญญา 3 กัการบูรณาการความรู้สู่การตัดสินใจเชิงนโยบาย 177
วสุชาติ มีบุญมี





แนวทางส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร พัฒนพงศ์ จันทร์เพชรพล	192
การพัฒนาจิตให้รู้เท่าทันทุกข์ ด้วยปฏิเสธสมุปปันนธรรม ประสิทธิ์ชัย พิภักดี	207
ภาคผนวก	220
คำแนะนำสำหรับผู้แต่ง	221





นโยบายในการจัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย*

POLICY ON THE ESTABLISHMENT OF THE OFFICE OF MONASTIC PROPERTY MANAGEMENT IN THAILAND

พระครูสุธีกิตติบัณฑิต (กฤษฎา กิตติโสภโณ), พระเมธีวชิรประชาทร (ประยูร นนทีโย),
พระครูพิศิษฐ์พัชรบัณฑิต (เอกลักษณ์ อชิโต)
Phrakhrusuthikittibundit (Krisada Kittisobhano), Phramedhiwacharaprachathon
(Prayoon Nandhiyo), Phrakhruphisitpatcharabandit (Ekalak Achito)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: Krisada.sae@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาหลักการและวิธีการในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย 2. พัฒนาต้นแบบสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย และ 3. พัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย เป็นการวิจัยและพัฒนา (R&D) การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พระสงฆ์และประชาชนจำนวน 500 รูปหรือคน แบ่งเป็น พระสงฆ์ 250 รูป และประชาชนทั่วไป 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ สถิติเชิงอนุมาน ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานและเปรียบเทียบข้อมูล การทดสอบที่ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย พระสังฆาธิการระดับผู้บริหาร 11 รูป ผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 5 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา 3 รูป หรือคน และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 6 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีการหลักคือ การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการทรัพย์สินของวัดควรยึดหลัก 3 ประการ คือ การบูรณาการหลักพุทธธรรม หลักกฎหมาย (พ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505) และหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ รวมถึงต้องมีแนวปฏิบัติ 4 ด้าน คือ การเงิน ที่ดิน ศาสนสมบัติ และรายได้ อย่างเป็นระบบ โปร่งใส และอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน 2. ต้นแบบสำนัก

* Received November 3, 2025; Revised December 11, 2025; Accepted December 23, 2025





จัดการทรัพย์สินของวัดมุงยกระดับการบริหารให้มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ต้องเริ่มจากการขออนุมัติจากมหาเถรสมาคม จัดตั้งโครงสร้างองค์กรระดับจังหวัด พัฒนาระบบฐานข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยี สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และ 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายครอบคลุม 3 กลุ่มคือ คณะสงฆ์ ควรจัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดระดับจังหวัด และพัฒนาระบบตรวจสอบธรรมาภิบาล ภาครัฐ ควรปรับปรุงกฎหมาย (พ.ร.บ.คณะสงฆ์) และสนับสนุนวิชาการและเทคโนโลยี ภาคประชาสังคม ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมและตรวจสอบอย่างสร้างสรรค์

คำสำคัญ: นโยบาย; สำนักจัดการทรัพย์สินของวัด; คณะสงฆ์ไทย

Abstract

Objectives of this research aimed: 1. To study the principles and methods of managing monastery assets in Thailand; 2. To develop a model office for managing monastery assets in Thailand; and 3. To develop policy recommendations for managing monastery assets in Thailand, conducted by the research and development (R&D) research. The quantitative research, samples consisted of 500 monks and lay people, divided into 250 monks and 250 lay people. The research instrument was an online questionnaire. Descriptive statistics, including frequency and percentage, were used for data analysis, while inferential statistics, such as the t-test, were used for hypothesis testing and data comparison. For the qualitative research, key informants included 11 senior Buddhist monks, 5 executives from the National Office of Buddhism, 3 Buddhist scholars, and 6 specialists. The research instrument was a semi-structured in-depth interview script. The primary method used for qualitative data analysis was content descriptive interpretation.

The research findings revealed that: 1. The management of monastery assets should adhere to three principles: the integration of Buddhist principles, legal principles (the Sangha Act of 1962), and modern management principles. This included systematic and transparent practices in four areas: finance, land, religious property, and income, requiring cooperation from all sectors. 2. The model for a monastery asset management office aimed to





improve efficiency and transparency. This must begin with obtaining approval from the Supreme Sangha Council, establishing an organizational structure at the provincial level, developing a database system using technology, building collaborative networks with the government and private sectors, and continuous monitoring and evaluation. 3. Policy recommendations encompassed three groups: the Sangha should establish a provincial-level monastery asset management office and develop a governance oversight system; the government should amend the law (the Sangha Act) and provide academic and technological support; and civil society should promote constructive participation and oversight.

Keywords: Policy; Office of Monastic Property Management; Thai Sangha

บทนำ

การบริหารจัดการทรัพย์สินของวัด ซึ่งหมายถึงกระบวนการดูแลรักษา ปกครอง และบริหารจัดการทรัพย์สินอันเป็นสมบัติของสงฆ์หรือของวัด ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยและกฎหมายบ้านเมือง ถือเป็นแนวคิดที่มีรากฐานมายาวนานในประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา โดยปรากฏหลักการในพระไตรปิฎกที่กล่าวถึงการปกครองและการจัดสรรเสนาสนะที่พุทธบริษัทถวายแด่สงฆ์ สำหรับประเทศไทย วิวัฒนาการของการจัดการทรัพย์สินวัดได้ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่สมัยสุโขทัยที่มีการแต่งตั้งเจ้าอาวาสเพื่อปกครองวัด มาสู่สมัยอยุธยาที่มีการตรากฎพระสงฆ์ ขึ้นใช้เป็นครั้งแรกเพื่อกำหนดสถานะของวัดและอำนาจเจ้าอาวาส จนกระทั่งในสมัยรัตนโกสินทร์ ได้มีความพยายามจัดระบบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. 121 ซึ่งกำหนดโครงสร้างการปกครองและการบริหารวัดอย่างเป็นระบบ จวบจนปัจจุบัน การบริหารจัดการนี้อยู่ภายใต้กรอบของพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าอาวาสในการดูแลรักษาศาสนสมบัติและการตรวจสอบทรัพย์สินไว้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีกรอบกฎหมายกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้หลายยุคสมัย แต่ในความเป็นจริงกลับยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคอยู่เนื่อง ๆ ปัญหาที่เกิดขึ้นมิได้จำกัดอยู่เพียงการบุกรุกที่ดินวัด แต่ยังรวมถึงการทุจริตยักยอกทรัพย์สิน และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบในการเงินและบัญชีของวัด ปัญหาเหล่านี้ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากความรู้กฎหมายและขาดทักษะการบริหารจัดการสมัยใหม่ของบุคลากรสงฆ์ และอีกส่วน





หนึ่งมาจากกลไกการกำกับดูแลที่ยังขาดประสิทธิภาพและไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนที่ภาครัฐและคณะสงฆ์จะต้องประสานความร่วมมือในการพัฒนาโลกและมาตรการทางกฎหมายให้สอดคล้องกับยุคสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างองค์ความรู้แก่พระสงฆ์และบุคคลที่เกี่ยวข้อง การนำระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่มาสนับสนุนการบริหารจัดการ ตลอดจนการยกระดับธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เพื่อให้การจัดการทรัพย์สินของวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถป้องกันปัญหาการทุจริต

ปัญหาการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยที่ปรากฏในปัจจุบันมีความหลากหลาย ซับซ้อน และถือเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ยังรากลึก โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวข้องกับที่ดินของวัด ซึ่งถือเป็นทรัพย์สินหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่และการดำเนินกิจการของวัด แต่กลับพบว่ามีการบุกรุกที่ดินวัดเป็นจำนวนมาก ทั้งการบุกรุกจากบุคคลภายนอก และในบางกรณีเกิดจากคณะสงฆ์เอง นอกจากนี้ยังมีปัญหาการนำที่ดินของวัดไปจดทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของบุคคลอื่นโดยมิชอบ การนำที่ดินไปให้เช่าหรือให้ใช้ประโยชน์โดยไม่ได้รับอนุญาตอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และการครอบครองที่ดินวัดโดยไม่มีเอกสารสิทธิ์หรือไม่ได้จัดทำทะเบียนที่ดินให้เป็นปัจจุบัน (ณดา จันทรสม และคณะ, 2556) ปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้วัดสูญเสียที่ดินอันเป็นทรัพยากรที่สำคัญ หรือไม่สามารถใช้ประโยชน์จากที่ดินได้อย่างเต็มศักยภาพ กลายเป็นภาระต่อการพัฒนาวัดและการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาในระยะยาว นอกเหนือจากปัญหาเกี่ยวกับที่ดินแล้ว ยังพบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเงินและทรัพย์สินอื่น ๆ ของวัดอย่างกว้างขวาง เช่น การทุจริตยกยอกเงินของวัดโดยพระสงฆ์หรือไวยาวัจกร การนำเงินของวัดไปใช้จ่ายในทางที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้บริจาค การไม่จัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายหรือไม่มีระบบการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินที่มีประสิทธิภาพ (พระวีรชน จิตวีรชน, 2561) รวมถึงปัญหาการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่โปร่งใส การระดมทุนหรือรับบริจาคโดยไม่มีการออกหลักฐานที่ถูกต้อง ตลอดจนการนำเงินของวัดไปลงทุนในธุรกิจที่มีความเสี่ยงสูง พฤติกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่สร้างความเสียหายในทางการเงินแก่วัด แต่ยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาด้านการบริหารจัดการที่อ่อนแอและปัญหาเชิงจริยธรรมของผู้นำหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจในวัด ปัญหาเหล่านี้จึงถือเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาพระพุทธศาสนาให้มีความมั่นคงและยั่งยืน จำเป็นต้องมีการแก้ไขและกำหนดมาตรการป้องกันอย่างเป็นระบบ

สถานการณ์ปัญหาการทุจริตการเงินและการบุกรุกที่ดินของวัดได้ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้นในช่วงที่ผ่านมา และส่งผลกระทบต่อวงกว้างอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน งานวิจัยหลายชิ้นได้ชี้ให้เห็นถึงมูลค่าความเสียหายที่น่าตกใจ เช่น งานศึกษาของพระมหาสุระ





ณาณโร และคณะ (2560) เกี่ยวกับการทุจริตการเงินของวัดในจังหวัดนครปฐม ซึ่งพบข้อมูลว่าความเสียหายที่เกิดขึ้นอาจมีมูลค่าสูงถึงกว่า 30 ล้านบาท โดยมีรูปแบบการทุจริตที่หลากหลาย ตั้งแต่การปลอมแปลงเอกสารการเงิน การยกยอกเงินบริจาค การนำเงินไปใช้ส่วนตัว ไปจนถึงการสร้างหนี้สินให้กับวัด พฤติกรรมเหล่านี้ส่งผลโดยตรงให้วัดขาดเสถียรภาพทางการเงิน ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมทางศาสนาได้อย่างต่อเนื่อง และที่สำคัญคือการสูญเสียความเชื่อมั่นจากประชาชน ในขณะเดียวกัน ปัญหาการบุกรุกที่ดินวัดก็เป็นอีกปัญหาสำคัญที่กำลังทวีความรุนแรง ดังกรณีศึกษาของวัดพระธาตุผาซ่อนแก้ว อำเภอเขาชัย จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่พบว่ามีการบุกรุกเข้าไปบุกรุกที่ดินของวัดเป็นจำนวนมากกว่า 1,000 ไร่ เพื่อนำไปจับจองเป็นที่ทำกินและปลูกพืชผัก การกระทำดังกล่าวไม่เพียงแต่เป็นความผิดทางกฎหมาย แต่ยังสะท้อนถึงการขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาทรัพย์สินของส่วนรวม ปัญหาเรื้อรังเหล่านี้ หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง จะส่งผลให้วัดขาดทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมสำคัญทางพระพุทธศาสนา กระทั่งต่อสถานะความเป็นที่พึ่งทางใจของประชาชน และจะสร้างความเสียหายต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นต่อพระสงฆ์และพระพุทธศาสนาโดยรวม

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องนโยบายในการจัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยเพื่อแสวงหาแนวทางในการจัดการทรัพย์สินของวัดให้มีประสิทธิภาพถูกต้องตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย โดยเฉพาะการป้องกันและลดปัญหาการบุกรุกที่ดิน การทุจริตยกยอก และปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างองค์ความรู้และข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการจัดการทรัพย์สินของวัดให้เป็นรูปธรรม นำไปสู่การสร้างความมั่นคงทางพระพุทธศาสนา และส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาสังคมได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการและวิธีการในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย
2. เพื่อพัฒนาต้นแบบสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย
3. เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development - R&D) โดยมุ่งเน้นการเสนอต้นแบบสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดและข้อเสนอแนะเชิง





นโยบาย ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาและได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เลขที่ ว. 50/2567 ลงวันที่ 13
กุมภาพันธ์ 2567 ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล กระบวนการวิจัยแบ่งออกเป็น 7 ขั้นตอน ดังนี้

R1 การศึกษาหลักการและวิธีการในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย

R2 การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย

R3 การศึกษานโยบายในการจัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย

R4 การสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบและยืนยันนโยบายในการจัดตั้งสำนักจัดการ
ทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย

D1 การพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเท
ไทย

D2 การพัฒนาต้นแบบสำนักจัดการทรัพย์สินของวัด

D3 การจัดทำคู่มือการใช้งานระบบและพัฒนาแนวทางการฝึกอบรม

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ พระสงฆ์ และประชาชนทั่วไป
ในประเทศไทย

2.2 กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน แบ่งเป็นพระสงฆ์
250 รูป และประชาชนทั่วไป 250 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ตาม
ภูมิภาค แล้วจึงสุ่มอย่างง่าย ในแต่ละชั้นภูมิ

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้กำหนดผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ (Key Informants) สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย พระสังฆาธิการระดับ
เจ้าคณะจังหวัดและเจ้าอาวาส ผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ นักวิชาการด้าน
พระพุทธศาสนา และผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายและการบริหารจัดการทรัพย์สิน นอกจากนี้
ยังมีการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)
โดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวน 25-30 ท่าน สำหรับขั้นตอนการพัฒนา
ต้นแบบระบบและคู่มือ (D2 และ D3) มีผู้เข้าร่วมวิจัยประกอบด้วยทีมวิจัย ผู้เชี่ยวชาญด้าน
เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม และกลุ่มผู้ใช้งานระบบจากวัดนาร่อง
2 แห่ง ซึ่งรวมถึงเจ้าอาวาสหรือผู้แทน และไวยาวัจกรหรือผู้ดูแลทรัพย์สินของวัด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยเครื่องมือหลายชนิดที่สอดคล้องกับ
ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานและการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยมีทั้งเครื่องมือสำหรับการ
รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร แบบสัมภาษณ์เชิงลึก





แบบกึ่งโครงสร้าง แนวทางการสนทนากลุ่ม และแบบบันทึกการสังเกตการณ์ เครื่องมือรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามออนไลน์ นอกจากนี้ ยังมีเครื่องมือสำหรับการพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการพัฒนาต้นแบบ ได้แก่ แนวทางการประชุมเชิงปฏิบัติการ ต้นแบบระบบการจัดการทรัพย์สินของวัด คู่มือการใช้งานและสื่อการเรียนรู้ แบบประเมินประสิทธิภาพระบบ แบบทดสอบความรู้และทักษะ และแบบประเมินความพึงพอใจ เครื่องมือทุกชิ้นได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 และเครื่องมือวัดเชิงปริมาณมีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) อยู่ในระดับสูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตาม 7 ขั้นตอนของ R&D โดยเริ่มจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญและผู้เชี่ยวชาญ ตามด้วยการสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างพระสงฆ์และประชาชน 500 คนผ่านแบบสอบถามออนไลน์ จากนั้นจึงนำ (ร่าง) แนวทางที่ได้ไปจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการแบบเข้มข้น (Intensive Workshop) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 25-30 ท่าน ในขั้นพัฒนา ได้นำต้นแบบระบบไปทดลองใช้ในวัดนำร่อง 2 แห่ง เป็นเวลา 1 เดือน โดยมีการสังเกตการณ์การใช้งาน และสัมภาษณ์ผู้ใช้ สุดท้ายคือการจัดฝึกอบรมการใช้งานระบบและเก็บข้อมูลด้วยแบบทดสอบความรู้และทักษะ (ก่อน-หลัง) และแบบประเมินความพึงพอใจ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์แก่นสาระ และการวิเคราะห์ SWOT ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. หลักการและวิธีการในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย เป็นการศึกษาที่บูรณาการจากการวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสำรวจความคิดเห็นของพระสงฆ์และประชาชนทั่วไป ผลการวิจัยสรุปได้ว่า หลักการในการจัดการทรัพย์สินของวัดควรบูรณาการหลักการสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ หลักพุทธธรรม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$) โดยเน้นหลักโกภวิภาค (การแบ่งปันทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ส่วนรวม) หลักสัปปุริสธรรม (การบริหารด้วยธรรมะของผู้หน้าที่ดี เน้นความซื่อสัตย์ โปร่งใส) และหลักทิวฐธัมมิกัตถประโยชน์ (การใช้ทรัพย์สินให้เกิด





ประโยชน์ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ) หลักกฎหมาย ซึ่งต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 กฎกระทรวง และระเบียบมหาเถรสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการดูแลและ จัดการศาสนสมบัติ และหลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ เช่น หลัก POSDCORB การวางแผนกลยุทธ์ และการจัดการความเสี่ยง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสใน การบริหารจัดการ ในด้านวิธีการจัดการทรัพย์สิน วัดควรมีการจัดการที่ครอบคลุม 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ การจัดการการเงินและบัญชี โดยต้องจัดทำบัญชีรายรับรายจ่ายที่เป็น ระบบตามมาตรฐาน มีคณะกรรมการตรวจสอบ และเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ การจัดการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ซึ่งต้องจัดทำทะเบียนทรัพย์สินอย่างละเอียด วางแผนการ ใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม และทำสัญญาเช่าที่รัดกุม การจัดการศาสนสมบัติ โดยมีการ จัดทำทะเบียน บันทึกประวัติ ประเมินมูลค่า และจัดเก็บรักษาอย่างเหมาะสม และการ จัดการรายได้และผลประโยชน์ โดยวางแผนการหารายได้อย่างรอบคอบ จัดสรรเพื่อ สาธารณกุศล และพิจารณาการลงทุนที่มีความเสี่ยงต่ำตามหลักพระธรรมวินัย

ผลการวิจัยทั้งจากการสัมภาษณ์และการสำรวจชี้ให้เห็นว่า การจัดการทรัพย์สิน ของวัดในปัจจุบันยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคในระดับมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ด้าน การปฏิบัติจริง ปัญหาที่มีความรุนแรงสูงสุดคือ การขาดการตรวจสอบและถ่วงดุลที่มี ประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การขาดระบบบัญชีและการเงินที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เกิด จากการที่พระสงฆ์ขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการทรัพย์สินตามหลักสากล นอกจากนี้ ยังมีปัญหาด้านการขาดการมีส่วนร่วมของชุมชนในการตรวจสอบการจัดการ ทรัพย์สิน และประเด็นด้านกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องยังไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการอย่างมี ประสิทธิภาพในบริบทปัจจุบัน รวมถึงปัญหาการทุจริตภัยออกทรัพย์สินและการแทรกแซง จากฝ่ายการเมืองในบางวัดที่ขาดระบบตรวจสอบที่เข้มงวด ดังนั้น ข้อเสนอจากการศึกษาจึง เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการบูรณาการหลักการทั้งทางพระพุทธศาสนา กฎหมาย และการ บริหารจัดการเข้าด้วยกัน เพื่อให้การจัดการทรัพย์สินเกิดประสิทธิภาพ ความโปร่งใส และ ยั่งยืน โดยต้องมีการสร้างความร่วมมือและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

2. ต้นแบบสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย สำนักจัดการทรัพย์สิน ของวัดระดับจังหวัด ซึ่งควรมีฐานะเป็นหน่วยงานอิสระที่มีนิติบุคคล และอยู่ภายใต้การ กำกับดูแลของสำนักงานเจ้าคณะจังหวัด โครงสร้างการบริหารเน้นการมีส่วนร่วม โดยมี คณะกรรมการบริหารระดับจังหวัดซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งฝ่ายสงฆ์และฆราวาสใน สัดส่วนที่เหมาะสม อำนวยการหน้าที่หลักของสำนักฯ ได้รับการสรุปและยืนยันว่าควร ครอบคลุม 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแผนแม่บท การวางแผนมาตรฐานและ กำกับดูแลให้วัดปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล การเป็นศูนย์กลางข้อมูลและจัดทำฐานข้อมูล





กลาง การให้คำแนะนำและพัฒนาศักยภาพบุคลากรของวัด และการบริหารจัดการทรัพย์สินส่วนกลางและกองทุนของคณะสงฆ์ นอกจากนี้ แนวทางบริหารจัดการต้องยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหัวใจหลัก โดยเน้นความโปร่งใสและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการดำเนินงาน สำหรับแหล่งทุน ควรมาจาก 3 ส่วนหลักคือ งบประมาณแผ่นดิน รายได้ของสำนักเอง และกองทุนพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ประเมินว่าแนวทางการจัดตั้งนี้มีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) และมีความเป็นไปได้โดยรวมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ในการพัฒนาต้นแบบสำนักจัดการทรัพย์สินนั้น ยังได้รวมถึงการพัฒนาระบบการจัดการทรัพย์สินของวัดที่เชื่อมโยงกับระบบ Sangha Data Management System (SDMS) โดยได้พัฒนาโมดูลเพิ่มเติมที่เน้นการลงทะเบียนทรัพย์สินตามแบบ ศบว.9 และระบบนี้ได้รับการประเมินประสิทธิภาพโดยรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) โดยเฉพาะด้านความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและความปลอดภัยของข้อมูล ผลการสัมภาษณ์ผู้ใช้งานยืนยันว่าระบบช่วยเพิ่มความสะดวก ความโปร่งใส และการจัดทำรายงาน แต่ยังคงมีความจำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม เช่น ฟังก์ชันแจ้งเตือนอัตโนมัติ แอปพลิเคชันบนมือถือ และการรองรับการทำงานแบบออฟไลน์ นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังได้พัฒนาคู่มือและสื่อการเรียนรู้ ซึ่งมีคุณภาพในระดับมากที่สุด และการทดสอบวัดผลพบว่า การฝึกอบรมส่งผลให้ความรู้และทักษะของผู้ใช้งานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจโดยรวมต่อการฝึกอบรมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) โดยสรุป ความสำเร็จของการจัดตั้งสำนัก และการนำระบบไปใช้จริงจำเป็นต้องมีการสนับสนุนจากคณะสงฆ์และรัฐบาลอย่างจริงจัง ควบคู่ไปกับการสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากสังคม

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย ได้มาจากการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งมีผู้เข้าร่วมจากหลายภาคส่วนรวม 28 ท่าน เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ครอบคลุมการดำเนินการของ 3 ภาคส่วนหลักคือ

3.1 นโยบายสำหรับคณะสงฆ์ คือ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการทรัพย์สิน โดยควรพิจารณาจัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดในระดับจังหวัด ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเจ้าคณะจังหวัด เพื่อเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการทรัพย์สินอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ คณะสงฆ์ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบการตรวจสอบและถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบที่มีทั้งฝ่ายสงฆ์และฆราวาส และส่งเสริมความโปร่งใสและหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการนำ





หลักพุทธธรรม เช่น หลักการบริหารนิยธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ร่วมกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินที่ทันสมัย

3.2 นโยบายสำหรับภาครัฐ คือ ควรมีนโยบายในการทบทวนและปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันและรองรับการจัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินของวัด พร้อมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการและเทคโนโลยี เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และการฝึกอบรมบุคลากรทั้งฝ่ายสงฆ์และฆราวาส

3.3 นโยบายสำหรับภาคประชาสังคม คือ ควรมีนโยบายส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพย์สินของวัด โดยการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาในระดับชุมชนเพื่อร่วมตัดสินใจในการใช้ประโยชน์ทรัพย์สินเพื่อสาธารณประโยชน์ และสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินของวัดอย่างโปร่งใส ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายทั้งสามด้านนี้ได้รับการประเมินจากผู้เข้าร่วมประชุมว่ามีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก ($\bar{X}=4.52$) และมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$) ซึ่งผู้เข้าร่วมประชุมได้ระบุปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญสำหรับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำคณะสงฆ์ระดับสูง ความพร้อมด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การมีทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม โดยคาดว่าผลกระทบเชิงบวกที่สำคัญคือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพย์สินของวัด การสร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการทรัพย์สินของคณะสงฆ์ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในกิจการของวัด อย่างไรก็ตาม ควรตระหนักถึงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น เช่น ความขัดแย้งระหว่างฝ่ายสงฆ์และฆราวาสในการจัดการทรัพย์สิน และการเพิ่มภาระงานให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การนำนโยบายเหล่านี้ไปปฏิบัติจึงต้องอาศัยการบูรณาการความร่วมมือและการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างคณะสงฆ์ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม เพื่อให้การจัดการทรัพย์สินของวัดเกิดประโยชน์สูงสุดต่อพระพุทธศาสนาและสังคมโดยรวมอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. หลักการและวิธีการในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทยควรยึดหลักสำคัญสามประการ ได้แก่ 1. การบูรณาการหลักพุทธธรรม เช่น หลักโศกวิภาค หลักสัปปริสธรรม และหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ เข้ากับการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นไปเพื่อ





ประโยชน์ส่วนรวม 2. การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และกฎหมายลูกที่ควบคุมการจัดการทรัพย์สินของวัด เพื่อป้องกันข้อพิพาท และสร้างความถูกต้องชอบธรรม และ 3. การประยุกต์หลักการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะแนวคิด POSDCORB เพื่อเสริมประสิทธิภาพและความเป็นระบบ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า วัดในฐานะสถาบันศาสนาได้กลายเป็นองค์กรสาธารณะของชุมชน จำเป็นต้องมีระบบบริหารที่ผสมผสานคุณธรรมกับมาตรฐานสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณดา จันท์สม (2555) ที่ชี้ว่า การบริหารการเงินของวัดควรยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความโปร่งใส แต่การศึกษาครั้งนี้ได้ต่อยอดด้วยการผนวกหลักพุทธธรรมเข้ากับหลักบริหารสมัยใหม่อย่างเป็นรูปธรรม จึงสะท้อนมิติใหม่ของการบริหารแบบพุทธบูรณาการ

2. ต้นแบบสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย ผลการวิจัยค้น พบว่า การจัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินของวัดในระดับจังหวัดเป็นแนวทางที่สามารถยกระดับระบบบริหารของคณะสงฆ์ให้มีเอกภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยมีคณะกรรมการบริหารที่ประกอบด้วยฝ่ายสงฆ์ ฆราวาส และผู้แทนภาครัฐ เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลและการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ทั้งนี้ อาจจะเป็นเนื่องจากว่า การบริหารทรัพย์สินวัดในปัจจุบันยังขาดโครงสร้างกลางที่เป็นทางการ ทำให้เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนและการจัดการไม่เป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระมหาสุรินทร์ สุนนโท (2557) ที่เสนอรูปแบบการจัดการศาสนสมบัติของวัดโดยเน้นการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกนก แสนประเสริฐ และคณะ (2545) ที่พบว่า วัดส่วนใหญ่ยังขาดระบบบริหารทางการเงินที่ชัดเจน งานวิจัยฉบับนี้จึงพัฒนาแนวคิดเหล่านั้นไปสู่การสร้างต้นแบบสำนักที่เป็นรูปธรรมพร้อมโครงสร้าง หน้าที่ และกลไกการประเมินผลที่สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ในระดับจังหวัด

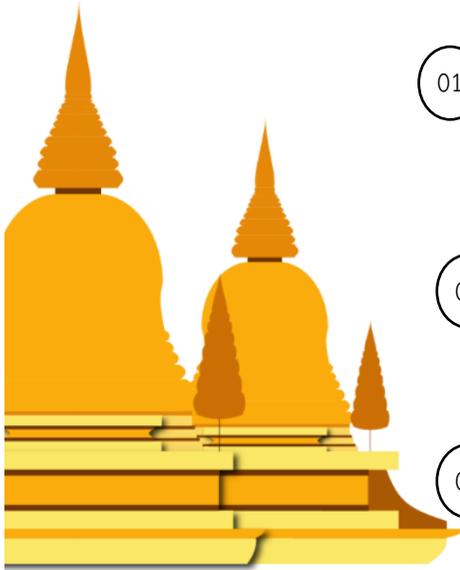
3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการจัดการทรัพย์สินของวัดในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การจัดการทรัพย์สินของวัดให้เกิดความยั่งยืนจำเป็นต้องมีนโยบายบูรณาการแบบพหุภาคี โดยให้คณะสงฆ์ ภาครัฐ และภาคประชาสังคมร่วมกันเป็นหุ้นส่วนในการกำกับ ตรวจสอบ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า การบริหารทรัพย์สินวัดมิได้เป็นเพียงเรื่องของคณะสงฆ์เท่านั้น แต่เชื่อมโยงกับประโยชน์สาธารณะของชุมชน ผลการวิจัยจึงเสนอให้จัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินระดับจังหวัด ปรับปรุงกฎหมาย พ.ร.บ.คณะสงฆ์ สนับสนุนการพัฒนาฐานข้อมูลกลาง และสร้างกลไกอบรมบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานของพระมหาธฤติ วิโรจโน (2557) ที่เสนอการบูรณาการการพัฒนาพระสังฆาธิการตามหลักพุทธธรรมและรัฐประศาสนศาสตร์ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพระอำนวยการ หมอกเมฆ (2553) ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการ





ทำงานเป็นทีม งานนี้จึงต้องยึดแนวคิดดังกล่าวโดยเสนอแนวนโยบายที่สามารถเชื่อมโยงระดับวัด จังหวัด และส่วนกลาง เพื่อให้การจัดการทรัพย์สินของวัดเป็นระบบโปร่งใส ยั่งยืน และสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

องค์ความรู้จากการวิจัย



01

- ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบ
- สนับสนุนด้านวิชาการและเทคโนโลยี
- กำกับดูแลและส่งเสริมการจัดการ

02

- ปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร
- พัฒนาระบบตรวจสอบและถ่วงดุล
- ส่งเสริมความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

03

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน
- สร้างความตระหนักและความเข้าใจ
- สนับสนุนและตรวจสอบการดำเนินงาน
- ส่งเสริมความโปร่งใสและธรรมาภิบาล

ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์และการบูรณาการของนโยบายการจัดการทรัพย์สินของวัด ซึ่งครอบคลุม 3 ภาคส่วนหลัก ได้แก่ 1. คณะสงฆ์ ซึ่งมีบทบาทในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร พัฒนาระบบตรวจสอบและถ่วงดุล และส่งเสริมความโปร่งใสและธรรมาภิบาล 2. ภาครัฐ มีหน้าที่ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนด้านวิชาการและเทคโนโลยี และกำกับดูแลอย่างเหมาะสม และ 3. ภาคประชาชน/ประชาสังคม ซึ่งต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน สร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจ ตลอดจนสนับสนุนและตรวจสอบการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ การนำนโยบายเหล่านี้ไปปฏิบัติจะต้องอาศัยความร่วมมือและการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างทุกภาคส่วน





ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. มหาเถรสมาคมควรที่จะต้องพิจารณาจัดตั้งสำนักจัดการทรัพย์สินของวัด ในระดับจังหวัด เพื่อเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัดอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
2. มหาเถรสมาคมควรที่จะต้องผลักดันการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับบริบทปัจจุบันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพย์สินของวัด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. วัดควรจัดทำแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพย์สินของวัด โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน
2. วัดควรพัฒนาระบบบัญชีและการรายงานทางการเงินที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยอาจพิจารณาใช้ซอฟต์แวร์บัญชีที่เหมาะสมกับบริบทของวัด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อทดลองนำรูปแบบการจัดการทรัพย์สินของวัดที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในพื้นที่นาร่อง และศึกษาผลที่เกิดขึ้น
2. ควรที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลในการจัดการทรัพย์สินของวัด เช่น การใช้ Blockchain ในการบริหารจัดการทรัพย์สิน

เอกสารอ้างอิง

- กนก แสนประเสริฐ และคณะ. (2545). *การจัดการดูแลทรัพย์สินและศาสนสมบัติของวัด* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณดา จันทร์สม และคณะ. (2556). รูปแบบการจัดการปัญหาการบุกรุกที่ดินของวัด. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(2), 334-335.
- ณดา จันทร์สม. (2555). การบริหารการเงินของวัดในประเทศไทย: ความสอดคล้องตามหลักธรรมาภิบาล. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 54(1), 107-141.





พระมหาธฤติ วิโรจน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาพระสังฆาธิการเพื่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุนันท์ สุนนโท. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการศาสนสมบัติของวัดในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุระ ญาณโร และคณะ. (2560). การทุจริตการเงินของวัดในจังหวัดนครปฐม. วารสารสมาคมนักวิจัย, 22(2), 124-125.

พระวีรชน ฐิตวีรชน. (2561). การบริหารการเงินของวัดตามหลักธรรมาภิบาลในอำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอำนาจ หมอกเมฆ. (2553). กลยุทธ์การบริหารวัดในพระพุทธศาสนาสำหรับเจ้าอาวาสวัดราษฎร์ในเขตหนเหนือ ภาค 4. วารสารสักทอง, 19(1), 73-90.





อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลส่งผลต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จ ขั้นพื้นฐานของวัยรุ่นเจนเนอเรชัน ซี*

THE INFLUENCE OF DIGITAL MARKETING COMMUNICATIONS AFFECTING THE BASIC SUCCESS BEHAVIOR OF GENERATION Z TEENAGERS

ณัฐวิวัฒน์ ธนพรรณสิน¹, ศิริเกศ คุ่มพิทักษ์², เพิ่มพร ณ นคร³

Nattawat Thanaphansin, Sirikes Kumpitak, Permporn Na Nakorn

นักวิชาการอิสระ,¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม^{2,3}

Independent Scholars¹, Chandrakasem Rajabhat University^{2,3}

Corresponding Author E-mail: nattawat.besttwpgroup@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดดิจิทัล 2. พฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่นเจนเนอเรชัน Z ในประเทศไทย และ 3. วิเคราะห์อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลต่อพฤติกรรมดังกล่าว มีรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 400 คน เป็นวัยรุ่นกลุ่มเจน Z และใช้วิธีการสำรวจผ่านแบบสอบถามออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. วัยรุ่นเจน Z มีการรับรู้การสื่อสารการตลาดดิจิทัลในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านประสบการณ์แบบโต้ตอบ ความเชื่อถือในเนื้อหา และการมีปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์ 2. วัยรุ่นกลุ่มนี้ยังแสดงพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานในระดับสูง เช่น การตั้งเป้าหมายและการพัฒนาตนเอง 3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลพบว่า มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่นเจน Z โดยเฉพาะในสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเชื่อถือในเนื้อหา บทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ และประสบการณ์แบบโต้ตอบ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการตั้งเป้าหมาย การพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมทางสังคมของวัยรุ่น

คำสำคัญ: การสื่อสารการตลาดดิจิทัล; วัยรุ่นเจน ซี; พฤติกรรมแห่งความสำเร็จ; ความเชื่อถือในเนื้อหา; อินฟลูเอนเซอร์

* Received June 16, 2025; Revised July 24, 2025; Accepted August 7, 2025





Abstract

Objectives of this research paper were: 1. To study digital marketing communication awareness level 2. To study basic success behaviors of generation Z teens in Thailand and 3. To analyze the Influence of digital marketing communication on such behaviors, conducted by the quantitative research. The samples used in the research were 400 Gen Z teenagers and used the survey method through an online questionnaire. Data was analyzed with descriptive statistics and multiplier regression analysis.

The findings showed that: 1. Gen Z teens had a high level of awareness of digital marketing communications, especially in terms of interactive experiences, content trust, and brand interaction. 2. This group of teens also exhibited a high level of basic achievement behaviors, such as goal setting and self-improvement. This directly affected goal setting. Self-development and social participation of adolescents.

Keywords: Digital Marketing Communication; Generation Z; Success Behavior; Content Credibility; Influencer

บทนำ

การสื่อสารการตลาดได้พัฒนาจากการสื่อสารทางเดียวในยุคดั้งเดิมสู่การสื่อสารการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Communication: DMC) (Kotler & Keller, 2014) ที่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้บริโภคในยุคดิจิทัลได้อย่างเฉพาะเจาะจงและรวดเร็วขึ้น (Chaffey & Chadwick, 2019) กลุ่มวัยรุ่นยุค Gen Z (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2538 - 2553) เป็นกลุ่มประชากรที่เติบโตมากับเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (Francis & Hoefel, 2018) โดยเฉพาะการใช้สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต และแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการบริโภคข้อมูล การแสดงความคิดเห็น การเลือกสินค้า การติดตามกระแสสังคม หรือแม้แต่การกำหนดภาพลักษณ์ตนเองผ่านพื้นที่ออนไลน์ (Turner, 2015) ทำให้พฤติกรรมการใช้ชีวิตของวัยรุ่น Gen Z เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างสิ้นเชิง ดังนั้น การสื่อสารการตลาดดิจิทัลจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตของวัยรุ่น Gen Z อย่างเห็นได้ชัด ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรม การเสพสื่อที่เปลี่ยนจากสื่อดั้งเดิมไปสู่โซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มสตรีมมิ่ง หรือ

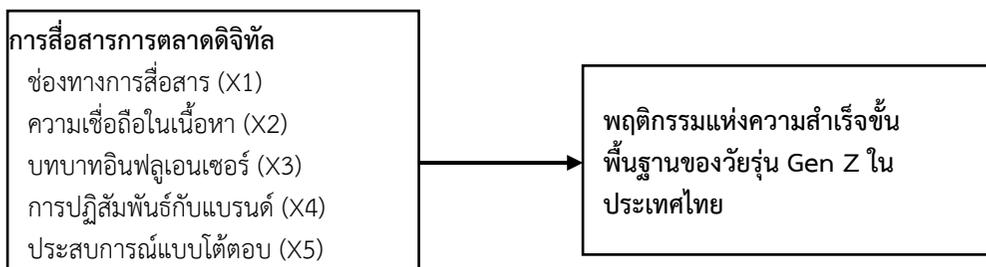




พฤติกรรมกรรมการบริโภคที่ได้รับอิทธิพลจากคอนเทนต์การตลาด (Content Marketing) อินฟลูเอนเซอร์ทางความคิด (Influencer) และการรีวิวออนไลน์ (สุนทรีย์ สองเมือง, 2566)

วัยรุ่น Gen Z เติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีดิจิทัล (Francis & Hoefel, 2018) ซึ่งมีอิทธิพลต่อทุกมิติของชีวิตประจำวัน ตั้งแต่การเสพสื่อไปจนถึงการตัดสินใจบริโภคที่มักอิงจากชุมชนออนไลน์และอินฟลูเอนเซอร์มากกว่าแบรนด์โดยตรง (Turner, 2015; สุนทรีย์ สองเมือง, 2566; Williams et al., 2010) ทั้งนี้ เนื้อหาในสื่อดิจิทัล เช่น คอนเทนต์เชิงให้แรงบันดาลใจ (Inspirational Content) หรือแนวคิดจาก Influencer ที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองและการใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมาย อาจมีอิทธิพลต่อการสร้างพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานในกลุ่ม Gen Z ได้เช่นกัน

การวิจัยนี้มีรากฐานจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของวัยรุ่น ได้แก่ ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ที่ชี้ว่าการตั้งเป้าหมายนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต (Locke & Latham, 2002) ทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ (Interactive Learning Theory) ที่เน้นการเรียนรู้และตั้งเป้าหมายผ่านกิจกรรมออนไลน์ (Zimmerman, 2015) และทฤษฎีอิทธิพลจากอินฟลูเอนเซอร์ (Influencer Impact Theory) ซึ่งกล่าวถึงบทบาทของผู้มีอิทธิพลในการกระตุ้นและส่งเสริมพฤติกรรมวัยรุ่น (Yasmin et al., 2015) แม้มีการศึกษาอิทธิพลของการสื่อสารการตลาดดิจิทัล (DMC) ต่อผู้บริโภคอย่างกว้างขวาง แต่งานวิจัยเชิงปริมาณที่เชื่อมโยง DMC กับพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่น Gen Z ในบริบทของไทยยังมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญต่อการเติบโตอย่างมีคุณภาพ (ปอรรยา สุวรรณสิทธิ์, 2565) ช่องว่างการวิจัยนี้จึงนำมาสู่การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจว่า DMC สามารถส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกเหล่านี้ได้หรือไม่และอย่างไร อันเป็นที่มาของกรอบแนวคิดการวิจัยนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย





จากกรอบแนวคิดการวิจัยนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงบทบาทสำคัญของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่มีผลต่อพฤติกรรมของวัยรุ่นในยุคดิจิทัล และสามารถพัฒนากลยุทธ์การตลาดที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายนี้ในอนาคตได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของวัยรุ่นเจนเนอเรชัน Z
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่นเจนเนอเรชัน Z
3. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่มีต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่นเจนเนอเรชัน Z

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้มีรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ วัยรุ่น Gen Z (อายุ 16 – 28 ปี) ในประเทศไทย โดยมีจำนวนประชากรในประเทศไทย 10,800,177 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คนโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) และสุ่มตัวอย่างแบบผสมผสานการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ควบคู่กับการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วน 5 ระดับ Likert (1933) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไป 2. การสื่อสารการตลาดดิจิทัล ซึ่งครอบคลุมช่องทาง ความเชื่อถือในเนื้อหา บทบาทอินฟลูเอนเซอร์ การปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์ และประสบการณ์แบบโต้ตอบ 3. พฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย ความขยันหมั่นเพียร ความมีวินัย การพัฒนาตนเอง และการสร้างคุณค่าในสังคม เครื่องมื่อดังกล่าวผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.92 และผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.926 ซึ่งอยู่ในระดับเหมาะสม





4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการผ่านแบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 400 ชุด โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์แก่กลุ่มวัยรุ่น Gen Z ในประเทศไทยก่อนการตอบแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาครบถ้วนและสมบูรณ์ทั้งหมด จากนั้นจึงนำมาลงรหัสข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อนำไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ระดับการรับรู้การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของวัยรุ่นเจนเนอเรชั่น Z

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของวัยรุ่นกลุ่มเจน Z พบว่า วัยรุ่น Gen Z ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 53.00) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 73.50) ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท (ร้อยละ 35.75) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 30,000 บาท (ร้อยละ 52.50)

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ดังตารางที่ 1
ตารางที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารการตลาดดิจิทัลโดยภาพรวม

การสื่อสารการตลาดดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ช่องทางการสื่อสาร (Channels)	3.99	.707	มาก
2. ความเชื่อถือในเนื้อหา (Content Credibility)	4.01	.741	มาก
3. บทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ (Influencer Marketing)	3.84	.769	มาก
4. การปฏิสัมพันธ์และส่วนร่วมกับแบรนด์ (Engagement)	4.00	.736	มาก
5. ประสบการณ์แบบโต้ตอบ (Interactive Experience)	4.05	.700	มาก
รวม	3.98	.675	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่าการรับรู้การสื่อสารการตลาดดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.675) โดยประสบการณ์แบบโต้ตอบ มีค่าสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.700) ตามด้วย ความเชื่อถือในเนื้อหา (Content Credibility) ($\bar{X} = 4.01$,





S.D. = 0.741) และบทบาทของอินฟลูเอนเซอร์มีค่าน้อยที่สุด (Influencer Marketing) (\bar{x} = 3.84, S.D. = 0.769)

2. พฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่นเจนเนอเรชัน Z

ตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานโดยภาพรวม

พฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting)	3.90	.840	มาก
2. ความขยันอดทน (Perseverance)	3.79	.926	มาก
3. ความมีวินัย (Discipline)	3.83	.926	มาก
4. การพัฒนาตนเอง (Self-development)	3.89	.861	มาก
5. การสร้างคุณค่าในสังคม (Social Value Contribution)	3.85	.898	มาก
รวม	3.85	.822	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงว่าพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 3.85, S.D. = 0.822) โดยด้านการตั้งเป้าหมาย มีค่าสูงสุด (\bar{x} = 3.90, S.D. = 0.840) ตามด้วยการพัฒนาตนเอง (Self-development) (\bar{x} = 3.89, S.D. = 0.861) และความมีวินัย มีค่าน้อยที่สุด (Discipline) (\bar{x} = 3.79, S.D. = 0.926)

3. อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลที่มีต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่นเจนเนอเรชัน Z

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพื้นฐาน Multicollinearity

ตัวแปร	VIF	Tolerance
1. ช่องทางการสื่อสาร (Channels)	1.3184	0.7585
2. ความเชื่อถือในเนื้อหา (Content Credibility)	1.1620	0.8606
3. บทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ (Influencer Marketing)	1.2825	0.7797
4. การปฏิสัมพันธ์และส่วนร่วมกับแบรนด์ (Engagement)	1.0040	0.9960
5. ประสบการณ์แบบโต้ตอบ (Interactive Experience)	1.1073	0.9031

จากตารางที่ 3 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ในข้อมูล เนื่องจากค่า VIF ต่ำกว่า 10 (Hair et al., 2009) และค่า Tolerance สูงกว่า 0.1 (Kutner et al., 2004) ซึ่งทำให้สามารถวิเคราะห์ Multiple Regression Analysis (MRA) ได้อย่างเหมาะสม





ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานที่ว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่น Gen Z

การสื่อสารการตลาดดิจิทัล	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.error	Beta		
(Constant)	1.105	.208		5.298**	.000
ช่องทางการสื่อสาร	.084	.104	.072	.806	.421
ความเชื่อถือในเนื้อหา	.266	.099	.240	2.702**	.007
บทบาทของอินฟลูเอนเซอร์	.219	.083	.205	2.635**	.009
การปฏิสัมพันธ์และส่วนร่วมกับแบรนด์	-.123	.127	-.110	-.967	.334
ประสบการณ์แบบโต้ตอบ	.247	.106	.210	2.321*	.021
R = 0.568		R ² = 0.322		Sig = 0.000*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่น Gen Z โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($R = 0.568$) และสามารถพยากรณ์พฤติกรรมดังกล่าวได้ร้อยละ 32.20 ($R^2 = 0.322$) ส่วนที่เหลือร้อยละ 67.80 เป็นอิทธิพลจากปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือการศึกษา ซึ่งสามารถสร้างสมการได้ดังนี้

$$Z = 0.240 X_2 + 0.205 X_3 + 0.210 X_5$$

จากสมการ สรุปได้ว่าการสื่อสารการตลาดดิจิทัล 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือในเนื้อหา บทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ และประสบการณ์แบบโต้ตอบ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่น Gen Z โดยที่แต่ละปัจจัยสามารถพยากรณ์พฤติกรรมดังกล่าวได้ดังนี้

เมื่อความเชื่อถือในเนื้อหาของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้พฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่น Gen Z เพิ่มขึ้น 0.240 หน่วย

เมื่อบทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ในการสื่อสารการตลาดดิจิทัลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้พฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่น Gen Z เพิ่มขึ้น 0.205 หน่วย

เมื่อประสบการณ์แบบโต้ตอบในการสื่อสารการตลาดดิจิทัลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้พฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่น Gen Z เพิ่มขึ้น 0.210 หน่วย





อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการสื่อสารการตลาดดิจิทัล 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือในเนื้อหา บทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ และประสบการณ์แบบโต้ตอบ ส่งอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จของวัยรุ่น Gen Z ซึ่งสามารถอภิปรายในรายละเอียดได้ดังนี้

1. การรับรู้การสื่อสารการตลาดดิจิทัลของวัยรุ่นเจนเนอเรชัน Z มีระดับการรับรู้ต่อการสื่อสารการตลาดดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนพฤติกรรมการบริโภคข้อมูลดิจิทัลที่หลากหลายและการให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่น่าเชื่อถือ รวมถึงการมีส่วนร่วมกับแบรนด์ สะท้อนบทบาทสำคัญของสื่อดิจิทัลในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมผู้บริโภคใหม่ (Jumawan, 2025) อย่างไรก็ตาม Hossain (2018) ชี้ว่า Gen Z ในบังกลาเทศกังวลเรื่องความเป็นส่วนตัวและโฆษณาที่เกะกะ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ Yahya & Mammadzada (2024) กล่าวว่า Gen Z มักไม่ยึดติดแบรนด์และเปรียบเทียบข้อมูลก่อนซื้อ ทำให้แบรนด์ต้องปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

2. พฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่นเจนเนอเรชัน Z จากผลการวิเคราะห์พบว่า วัยรุ่น Gen Z มีพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการตั้งเป้าหมายและการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นกลไกสำคัญสู่ความสำเร็จ (Locke & Latham, 2002) ยิ่งเป็นเนื้อหาเชิงบวกส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของเยาวชน (Van de Castele et al., 2024) อย่างไรก็ตาม ควรตระหนักถึงแรงกดดันจากสังคมออนไลน์ที่อาจนำไปสู่ความเครียด (Twenge, 2017) ดังนั้น การส่งเสริมพฤติกรรมแห่งความสำเร็จจึงควรควบคู่กับการพัฒนาทักษะด้านสุขภาพจิตและความยืดหยุ่นทางอารมณ์ด้วย

3. อิทธิพลของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐาน ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ได้แก่ ความเชื่อถือในเนื้อหา (Content Credibility) บทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ (Influencer Marketing) และประสบการณ์แบบโต้ตอบ (Interactive Experience) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่น Gen Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยเฉพาะความเชื่อถือในเนื้อหาที่มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.240$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทรีย์ สองเมือง (2566) ที่พบว่า Gen Z นิยมค้นหาข้อมูลสินค้าผ่านช่องทางดิจิทัลและให้ความสำคัญกับข้อมูลที่น่าเชื่อถือ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Yasmin et al. (2015) และ Rachmad (2023) ที่ระบุว่าข้อมูลที่น่าเชื่อถือและการสื่อสารผ่านอินฟลูเอนเซอร์มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมเชิงบวกของวัยรุ่น บทบาท





ของอินฟลูเอนเซอร์ ($\beta = 0.205$) ก็มีอิทธิพลสูงเช่นกัน ซึ่งตรงกับผลวิจัยของ Rachmad (2023) ที่พบว่าอินฟลูเอนเซอร์มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางสังคมของวัยรุ่น อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยของ Hossain (2018) และ Nguyen & Dong (2024) ชี้ให้เห็นว่ากลุ่ม Gen Z มีความสงสัยและหลีกเลี่ยงโฆษณาที่ไม่จริงใจ รวมถึงมีความกังวลเรื่องความเป็นส่วนตัวและความน่าเชื่อถือของข้อมูลในสื่อดิจิทัล ซึ่งอาจทำให้พฤติกรรมของวัยรุ่นกลุ่มนี้มีความซับซ้อนและเลือกสรรมากขึ้น ความขัดแย้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้การสื่อสารการตลาดดิจิทัลจะมีอิทธิพลเชิงบวก แต่หากขาดความโปร่งใสและความจริงใจ หรือไม่คำนึงถึงความเป็นส่วนตัว อาจทำให้เกิดการต่อต้านและลดทอนประสิทธิภาพของการตลาดได้

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า องค์ประกอบการสื่อสารการตลาดดิจิทัล ได้แก่ ความเชื่อถือในเนื้อหา ($\beta = 0.240$) ประสบการณ์แบบโต้ตอบ ($\beta = 0.210$) และบทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ ($\beta = 0.205$) ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จของวัยรุ่น Gen Z ($p < 0.05$) โดยความเชื่อถือในเนื้อหา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด สอดคล้องกับงานของสุนทรีย์ สองเมือง (2566), Yasmin et al. (2015) และ Rachmad (2023) ที่ชี้ว่า Gen Z ให้ความสำคัญกับข้อมูลดิจิทัลที่เชื่อถือได้ในการตัดสินใจ บทบาทของอินฟลูเอนเซอร์มีอิทธิพลสูง สอดคล้องกับ Rachmad (2023) ที่ระบุถึงอิทธิพลของอินฟลูเอนเซอร์ต่อพฤติกรรมทางสังคมของวัยรุ่น อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Hossain (2018) และ Nguyen & Dong (2024) ชี้ให้เห็นอีกด้านว่า Gen Z เริ่มตั้งข้อสงสัยต่อโฆษณาที่ไม่จริงใจ และกังวลเรื่องความเป็นส่วนตัว ทำให้พฤติกรรมของพวกเขาซับซ้อนและเลือกสรรมากขึ้น ส่วนประสบการณ์แบบโต้ตอบ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Turner (2015) ที่มองว่าปฏิสัมพันธ์เชิงประสบการณ์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาตนเองและการตั้งเป้าหมายของวัยรุ่น ขณะที่ช่องทางการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์กับแบรนด์ กลับไม่ส่งผลเชิงนัยสำคัญต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จของ Gen Z แสดงให้เห็นว่ากลุ่มวัยรุ่นนี้ให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่น่าเชื่อถือ และบุคคลต้นแบบ มากกว่าช่องทางการสื่อสารเพียงอย่างเดียว จึงแนะนำว่าการตลาดสำหรับ Gen Z ควรมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์จริงและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มากกว่าการกระจายเนื้อหาแบบกว้างขวางผ่านหลายช่องทาง

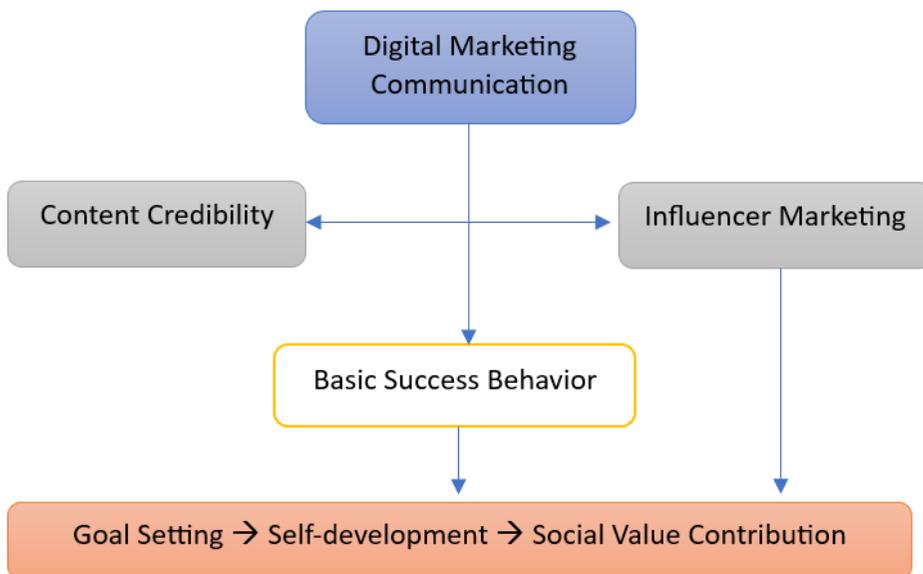
องค์ความรู้จากการวิจัย

งานวิจัยนี้สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบทบาทของการสื่อสารการตลาดดิจิทัล (DMC) ที่มีต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จขั้นพื้นฐานของวัยรุ่น Gen Z ผ่านการสังเคราะห์และพัฒนาโมเดลที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเชื่อถือในเนื้อหา บทบาท





ของอินฟลูเอนเซอร์ และประสบการณ์แบบโต้ตอบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตั้งเป้าหมาย การพัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมในสังคม การศึกษาเชื่อมโยง DMC กับพฤติกรรมแห่งความสำเร็จ โดยอ้างอิง 3 แนวคิดหลัก ได้แก่ 1. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) อธิบายว่าคอนเทนต์และอินฟลูเอนเซอร์ที่น่าเชื่อถือสามารถกระตุ้นการตั้งเป้าหมายของวัยรุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ (Interactive Learning Theory) ชี้ว่าประสบการณ์แบบโต้ตอบผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง 3. ทฤษฎีอิทธิพลจากอินฟลูเอนเซอร์ (Influencer Impact Theory) แสดงให้เห็นว่าอินฟลูเอนเซอร์ที่จริงจังและมีค่านิยมตรงกับ Gen Z สามารถสร้างแรงบันดาลใจและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการพัฒนาตนเองของวัยรุ่น องค์ความรู้ที่ได้จึงตอกย้ำว่าการตลาดดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพต่อ Gen Z ต้องเน้น การมีปฏิสัมพันธ์ที่จริงจังและความหมาย มากกว่าการเน้นที่ช่องทางหรือการโฆษณาเพียงอย่างเดียว เป็นการพลิกมุมมองจาก “การสื่อสารไปยัง” สู่ “การสื่อสารร่วมกับ” อย่างแท้จริงในยุคดิจิทัล ดังแสดงให้ได้จากภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 โมเดลผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัย

สรุปได้ว่า การสื่อสารการตลาดดิจิทัล (DMC) เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนพฤติกรรมแห่งความสำเร็จของวัยรุ่น Gen Z โดยอาศัยเนื้อหาที่น่าเชื่อถือ เป็นแกนกลางในการกระตุ้นการตั้งเป้าหมายและพัฒนาตนเอง เสริมด้วยบทบาทของอินฟลูเอนเซอร์ ที่มี





อิทธิพลต่อทัศนคติและแรงบันดาลใจ และประสบการณ์แบบโต้ตอบ ที่สร้างการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงระหว่างแบรนด์กับผู้บริโภคผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล องค์ประกอบทั้งสามทำหน้าที่ร่วมกันในการปลูกฝังภายในของ Gen Z ให้ก้าวสู่เป้าหมายและเติบโตในบริบทของโลกออนไลน์อย่างมีความหมาย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ส่งเสริมการสื่อสารเนื้อหาที่น่าเชื่อถือและมีส่วนร่วมเชิงบวก โดยหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนควรสนับสนุนการสร้างเนื้อหาดิจิทัลที่เน้นความน่าเชื่อถือ สะท้อนค่านิยมและความสนใจของวัยรุ่น Gen Z โดยมุ่งเน้นการให้แรงบันดาลใจ การตั้งเป้าหมาย และการพัฒนาตนเอง พร้อมส่งเสริมกิจกรรมออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้วัยรุ่นมีปฏิสัมพันธ์และแสดงศักยภาพผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์

2. พิจารณาการใช้ Influencer อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับค่านิยมของ Gen Z ควรส่งเสริมแนวทางการเลือกใช้ Influencer ที่มีภาพลักษณ์จริงจัง และมีคุณลักษณะที่ตรงกับค่านิยมของวัยรุ่น เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและลดข้อกังขาเกี่ยวกับเจตนาในการสื่อสารการตลาด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

- พัฒนาแคมเปญที่ตอบโจทย์ Gen Z ด้วยเนื้อหาสร้างสรรค์ผ่านช่องทางดิจิทัล
- เคารพความเป็นส่วนตัวของผู้บริโภค ด้วยการจัดการข้อมูลอย่างโปร่งใส
- ปรับกลยุทธ์ระยะยาว ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของ Gen Z ที่เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- เพิ่มตัวแปรแทรกแซง (Mediating Variables) ได้แก่ แรงจูงใจส่วนบุคคล หรือทัศนคติด้านความสำเร็จ เพื่ออธิบายกลไกการถ่ายทอดอิทธิพลของ DMC ต่อพฤติกรรมแห่งความสำเร็จได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น
- ศึกษาในลักษณะการวิจัยแบบระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อให้เข้าใจผลกระทบของการสื่อสารการตลาดดิจิทัลต่อพฤติกรรมของวัยรุ่น Gen Z และประเมินพัฒนาการของพฤติกรรมในช่วงเวลาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ





เอกสารอ้างอิง

- ปอรรยา สุวรรณสิทธิ์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ทางไกล สำหรับนักเรียน สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดชัยนาท (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินทางการศึกษา). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2568). จำนวนประชากรกลุ่มเจน Z ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.
- สุนทรีย์ สองเมือง. (2566). พฤติกรรมผู้บริโภคกลุ่มเจนเนอเรชัน Z และกลยุทธ์การตลาดดิจิทัล 4.0 ที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจซื้อสินค้าในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 15(1), 115-127.
- Chaffey, D., & Ellis-Chadwick, F. (2019). *Digital Marketing: Strategy and Implementation*. London: Pearson Education.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': Generation Z and its implications for companies. Retrieved June 10, 2025, from <https://www.mckinsey.com/industries/consumer-packaged-goods/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies#/>
- Hair, J. F., et al. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). London: Pearson.
- Hossain, M. (2018). Understanding the Attitude of Generation Z Consumers Towards Advertising Avoidance on the Internet. *European Journal of Business and Management*, 10(36), 86-96.
- Jumawan, R. C. (2025). Comparing Local and Foreign Tourists' Behavior Toward Local Food in Siquijor Using the AISDALSLove Model: A Path Analysis to Guide Marketing Strategies. *Journal of Business and Management Studies*, 7(3), 128-144. <https://doi.org/10.32996/jbms.2025.7.3.12>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2014). *Marketing management* (15th ed.). London: Pearson.
- Kutner, M. H., et al., (2004). *Applied linear statistical models* (5th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Likert, R. (1933). *The Method of Constructing and Attitude Scale in Attitude Theory and Measurement*. Retrieved June 10, 2025, from <https://www.sfu.ca/~palys/Likert-1933-TheMethodOfConstructingAnAttitudeScale.pdf>





- 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. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Nguyen, T. M. A., & Dong V. T. (2024). Factors Affecting the Avoidance of Online Advertising on Facebook of Gen Z in Hanoi. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(11), 8009-8019. <https://doi.org/10.18535/ijrm/v12i11.em18>
- Rachmad, Y.E. (2023). *Digital Influence Theory*. *Alexandria Bibliotheca Kitab Nashr*. <https://doi.org/10.17605/osf.io/aursv>
- Turner, A. (2015). Generation Z: Technology and social interest. *The Journal of Individual Psychology*, 71(2), 103–113.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy and Completely Unprepared for Adulthood and What That Means for the Rest of Us*. NY: Atria.
- Van de Castele, M., et al., (2024). Unraveling the Role of Social Media on Adolescents' Daily Goals and Affect: The Interplay Between Basic Psychological Needs and Screen Time. *Interacting with Computers*. Advance online publication. *Interacting with Computers*, iwad055, <https://doi.org/10.1093/iwc/iwad055>
- Williams, K. C., et al., (2010). Multi-generational marketing: Descriptions, characteristics, lifestyles, and attitudes. *Journal of Applied Business and Economics*, 11(2), 21 - 36.
- Yahya, M. A., & Mammadzada, H. (2024). Targeting generation Z: A systematic literature review (SLR) and bibliometric analysis for effective marketing. *Journal of Politics Economy and Management*, 7(1), 21-44. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13891399>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.





- Yasmin, A., et al., (2015). Effectiveness of Digital Marketing in the Challenging Age: An Empirical Study. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 1(5), 69–80.
- Zimmerman, B. J. (2015). Self-Regulated Learning: Theories, Measures, and Outcomes. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 21, 541-546. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26060-1>





การขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด ESG ของธุรกิจพลังงาน
ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*
DRIVING ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY THROUGH
THE ESG FRAMEWORK IN ENERGY BUSINESS LISTED
IN THE STOCK EXCHANGE OF THAILAND

บุษรา ทองอินทร์, รัตพงษ์ สอนสุภาพ, วีรพงษ์ ชูติภัทร์

Bussara Thong-In, Rattaphong Sonsuphap, Veraphong Chutipat

มหาวิทยาลัยรังสิต

Rangsit University

Corresponding Author E-mail: rattaphong.s@rsu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษารูปแบบการใช้นวัตกรรมในการจัดการองค์กรตามแนวคิด ESG ของกลุ่มธุรกิจพลังงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) 2. วิเคราะห์ผลองค์กรที่ดำเนินธุรกิจตามแนวคิด ESG ในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานใน ตลท. และ 3. แสวงหาแนวทางในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด ESG ของธุรกิจด้านพลังงานของประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรธุรกิจกลุ่มพลังงานที่จดทะเบียนใน ตลท. จำนวน 10 คน สุ่มแบบ Criterion Sampling และบริษัทพลังงานที่จดทะเบียนใน ตลท. ในมิติของการพัฒนา กิจกรรมสู่ความยั่งยืนภายใต้กรอบแนวคิด ESG จำนวน 8 แห่ง สุ่มแบบ Purposeful Selection การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย เชิงเนื้อหา ดีความ โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวคิด ESG เป็นกรอบคิดหลักในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการบริหารจัดการที่มีธรรมาภิบาล โดยนำแนวทาง ESG มาบูรณาการเข้ากับแผนกลยุทธ์ ผ่านกระบวนการประเมินว่า เรื่องใดสำคัญต่อความสำเร็จระยะยาวของธุรกิจ และสำคัญต่อสังคมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนต้องจัดการหรือรายงานอย่างจริงจัง 2. ผลขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจตามแนวคิด ESG ได้แก่ เพิ่มมูลค่าธุรกิจในระยะยาวจากการดำเนินงานตาม

* Received June 28, 2025; Revised July 29, 2025; Accepted August 17, 2025





แนวคิด ESG สร้างความได้เปรียบในการ การสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ถือหุ้นและนักลงทุน ช่วยให้การบริหารความเสี่ยงครอบคลุมในระยะยาว และ 3. แนวทางในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด ESG ได้แก่ 1. จัดทำรายงานความยั่งยืนที่มีมาตรฐานตาม GRI หรือ SASB 2. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้าน ESG ในทุกระดับขององค์กร และ 3. ประสานความร่วมมือกับภาครัฐและภาคประชาสังคมเพื่อการกำกับดูแลร่วม

คำสำคัญ: สิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล; การกำกับดูแลพลังงาน; การเปลี่ยนผ่านสู่ความยั่งยืน; ความยั่งยืนขององค์กร; ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine models of innovation in ESG-based organizational management among energy businesses listed on the Stock Exchange of Thailand (SET); 2. To analyze organizational outcomes of ESG-oriented practices; and 3. To explore approaches to advancing sustainable development in Thailand's energy sector under the ESG framework, conducted by the qualitative research. Data was collected through document analysis and in-depth interviews. Key informants were 10 senior executives selected through criterion sampling and case studies of 8 listed energy companies selected via purposeful sampling. Content analysis was conducted using inductive analysis and relevant theoretical frameworks for data interpretation.

The findings revealed that: 1. ESG served as a core framework for sustainable business, integrating environmental, social, and governance dimensions into strategic planning based on materiality assessments; 2. ESG implementation enhanced long-term business value, strengthened investor confidence, and supported comprehensive risk management; and 3. key approaches for advancing sustainability included preparing standardized sustainability reports (GRI or SASB), promoting ESG literacy at all levels, and fostering multi-sectoral collaboration for co-governance.

Keywords: ESG; Energy Governance; Sustainable Transition; Corporate Sustainability; The Stock Exchange of Thailand





บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดด้านความยั่งยืน (Sustainability) ได้กลายเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจทั่วโลก โดยเฉพาะในภาคพลังงาน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ (International Energy Agency, 2021) แนวคิดต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG : Environmental, Social, and Governance) จึงถูกพัฒนาเพื่อเป็นกรอบการทำงานในการประเมินและขับเคลื่อนธุรกิจที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลควบคู่กันไป (Eccles & Klimenko, 2019) ในประเทศไทย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) ได้ส่งเสริมให้บริษัทจดทะเบียนนำ ESG มาใช้เป็นกลยุทธ์หลักในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมพลังงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2566)

สำหรับกลุ่มธุรกิจพลังงานของประเทศไทยเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของโลก เนื่องจากพลังงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรม การขนส่ง หรือการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้คน ธุรกิจพลังงานครอบคลุมหลากหลายประเภท ตั้งแต่พลังงานฟอสซิล เช่น น้ำมัน ถ่านหิน และก๊าซธรรมชาติ ไปจนถึงพลังงานหมุนเวียน เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม และพลังงานชีวภาพ ในปัจจุบัน กระแสของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้น ทำให้ธุรกิจพลังงานต้องปรับตัวสู่แนวทางที่ยั่งยืนมากขึ้น หลายประเทศทั่วโลกได้กำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาด ส่งผลให้เกิดการลงทุนและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในอุตสาหกรรมพลังงาน ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีแบตเตอรี่ พลังงานไฮโดรเจน หรือโครงการกักเก็บคาร์บอน ดังนั้น ธุรกิจพลังงานจึงเป็นอุตสาหกรรมที่มีพลวัตสูง และมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางพลังงาน ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ซึ่งกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสร้างสมดุลของทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนักลงทุนทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับการลงทุนแบบยั่งยืน (Kenwood & Loughheed, 1999) ที่ดำเนินงานตามกรอบแนวคิด ESG ซึ่งย่อมาจาก Environment, Social, และ Governance ได้รับความนิยมนักลงทุนทั่วโลกคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อ 3 ด้านหลัก คือ สิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) การกำกับดูแล (Governance) เป็นหลักเกณฑ์ที่คำนึงถึงในด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์ที่รับผิดชอบต่อสังคมและสื่อสารกับลูกค้า ชักพลาเยอร์ ลูกค้า หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) อย่างไร





และการกำกับดูแล (Governance) เป็นหลักการบริการความสัมพันธ์ในเชิงการกำกับดูแลอย่างไร เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้ แนวคิด ESG ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ธุรกิจ ด้วยการสะท้อนบทบาทความรับผิดชอบต่อธุรกิจที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย และการนำเสนอผลการดำเนินงานในการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ประโยชน์ของแนวคิด ESG เป็นแนวทางต่อเนื่องเพื่อช่วยแก้ปัญหาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อโลกเกิดปัญหาภาวะโลกร้อน ในการที่อุณหภูมิเฉลี่ยของโลกเพิ่มขึ้นจากภาวะเรือนกระจก (Greenhouse Effect) ซึ่งมีต้นเหตุจากการที่มนุษย์ได้เพิ่มปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ จากการเผาไหม้เชื้อเพลิงต่าง ๆ การขนส่ง และการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม และปัญหาจากมนุษย์ที่ได้ตัดและทำลายป่าไม้ส่งผลทำให้ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ออกไปจากระบบบรรยากาศ แสงอาทิตย์ส่องทะลุผ่านชั้นบรรยากาศมาสู่พื้นโลกได้มากขึ้น ส่งผลกระทบต่อด้านนิเวศวิทยา ด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพ จากปัญหานี้ทำให้ บริษัทกลุ่มพลังงานฯ จะต้องเกิดความตระหนักที่จะต้องร่วมกันคิด ผนึกกำลังในการดำเนินกิจกรรมเพื่อลดปัญหาดังกล่าวนั้น

จากข้อมูลรายงานด้านความยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์ (SET Sustainability Report) พบว่า บริษัทพลังงานชั้นนำ เช่น บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) และบริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) มีการตั้งเป้าลดการปล่อยคาร์บอนสุทธิให้เป็นศูนย์ภายในปี 2050 รวมถึงการลงทุนในเทคโนโลยีพลังงานสะอาดและนวัตกรรมสีเขียว (PTT, 2023; Global Power Synergy Public Company Limited (GPSC), 2023) นอกจากนี้ ตลาดหลักทรัพย์ฯ ยังจัดอันดับ “หุ้นยั่งยืน” (Thailand Sustainability Investment: THSI) เพื่อจูงใจให้นักลงทุนเลือกลงทุนในบริษัทที่มีผลการดำเนินงานตามเกณฑ์ ESG อย่างต่อเนื่อง (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2566)

ดังนั้นการศึกษาแนวทางขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจพลังงานด้วย ESG และนวัตกรรมไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคงและลดความเสี่ยงในระยะยาว แต่ยังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ก้าวไปสู่อนาคตที่ยั่งยืน โดยมีความสมดุลระหว่างผลตอบแทนทางธุรกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการใช้นวัตกรรมในการจัดการองค์กรตามแนวคิด ESG ของกลุ่มธุรกิจพลังงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. วิเคราะห์ผลองค์กรที่ดำเนินธุรกิจตามแนวคิด ESG ในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย





3. แสวงหาแนวทางในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด ESG ของธุรกิจด้านพลังงานของประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary research) และวิธีสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้บริหารในองค์กรธุรกิจกลุ่มพลังงานและสาธารณูปโภคที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จากข้อมูลพบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 67 บริษัท (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2566) แบ่งเป็นบริษัทๆ ที่ดำเนินธุรกิจในกลุ่มพลังงานประเภทต่าง ๆ ได้แก่ น้ำมันและปิโตรเลียม พลังงานไฟฟ้า พลังงานทดแทน พลังงานถ่านหิน และพลังงานก๊าซ ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือ ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรธุรกิจกลุ่มพลังงานที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (หมวดธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค) จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมตามแนวทางการเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Nastasi & Schensul, 2005) ใช้วิธีคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรธุรกิจกลุ่มธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการธุรกิจกลุ่มพลังงาน ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจตามแนวคิดทฤษฎี ESG เพื่อบริหารจัดการองค์กร และเป็นผู้มีความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัดประเมินความยั่งยืนขององค์กร DJSI (Dow Jones Sustainability Indices) อีกทั้งศึกษาค้นคว้าข้อมูลบริษัทพลังงานที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ในมิติของการพัฒนากิจการสู่ความยั่งยืนภายใต้กรอบแนวคิด ESG ได้แก่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)/บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (Bangchak Corporation Public Company Limited, 2023)/บริษัท บี.กริม เพาเวอร์/ บริษัท กัลฟ์ เอ็นเนอร์จี ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) (Gulf Energy Development Public Company Limited, 2023)/ บริษัท โกลบอล เพาเวอร์ ซินเนอร์ยี จำกัด (มหาชน) (Global Power Synergy Public Company Limited (GPSC), 2023)/ บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) หรือ EGCO/ บริษัท ราช กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)





และ บริษัท บ้านปู เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) หรือ BPP (Banpu Public Company Limited, 2023)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1. การวิจัยจากเอกสาร โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่ข้อมูลประจำปีของบริษัทฯ เว็บไซต์ และเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. แบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการศึกษาจากเอกสารชั้นต้นและชั้นรองที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย การสัมภาษณ์เจาะลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยใช้เทคนิคการเก็บตัวอย่างในเชิงคุณภาพ พิจารณาจากลักษณะของวัตถุประสงค์วิจัย และกระบวนการสัมภาษณ์จะสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลที่เก็บได้จากการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการสัมภาษณ์ มาจัดให้เป็นระบบและหาความหมาย มีกระบวนการแยกแยะองค์ประกอบ รวมทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อนำไปสู่การตีความ (Hermeneutic) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายเทคนิค เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัย (Inductive Analysis) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ที่คำนึงถึงบริบท หรือสภาพแวดล้อมของข้อมูล และเอกสารที่นำมาวิเคราะห์ประกอบ รวมทั้งใช้เทคนิคการวิเคราะห์โดยการตีความ (Interpretation) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่บันทึกไว้ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในภาพรวม โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิเคราะห์ กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการใช้นวัตกรรมในการจัดการองค์กรตามแนวคิด ESG ของกลุ่มธุรกิจพลังงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า 1. บทบาทของแนวคิด ESG ในการบริหารธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน แนวคิด ESG หรือ Environmental, Social, Governance กลายเป็นกรอบคิดหลักในการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสังคม และการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล หลักสำคัญของ ESG คือการไม่มุ่งเน้นเพียงมิติใดมิติหนึ่ง เช่น การลงทุนด้านสิ่งแวดล้อมหรือสังคมอย่างเดียว โดยละเลยผลตอบแทนทางธุรกิจ เพราะท้ายที่สุด ธุรกิจต้องสามารถอยู่รอดได้ในระยะยาว “ด้วยแนวคิด ESG จะต้อง Balance ทั้ง





3 ส่วน เราไม่สามารถเน้นด้านใดด้านหนึ่งได้ แม้บริษัทเราจะได้รางวัล ESG อันดับ 1 ของโลกถึง 6 ปี แต่ก็ไม่ได้การันตีกำไรเสมอไป แต่เรายังคงยึดมั่นในเรื่อง Governance และ Environment เพราะเป็นหัวใจหลัก” (สื่อสารส่วนบุคคล ผู้บริหารระดับสูง บริษัท ปตท จำกัด (มหาชน) วันที่ 9 เมษายน 2568) 2. การประยุกต์ใช้แนวคิด ESG ในการบริหารจัดการองค์กร การเติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้แนวทาง ESG จำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างทั้งสามมิติ ถึงแม้บริษัทจะได้รับการยอมรับในระดับสากลด้าน ESG อย่างต่อเนื่อง ก็ไม่สามารถรับประกันผลกำไรได้เสมอไป อย่างไรก็ตาม องค์กรยังคงยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล (Governance) และการดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment) อย่างต่อเนื่อง เพราะถือเป็นแกนหลักของความยั่งยืน 3. ผลดีและความท้าทายของแนวทาง ESG ต่อการพัฒนาองค์กร ผลดี ทำให้ธุรกิจมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่เน้นเพียงผลกำไรระยะสั้น แต่สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพิ่มโอกาสการอยู่รอดในระยะยาว ความท้าทาย การลงทุนในด้าน ESG มักต้องใช้ต้นทุนสูงและใช้เวลานานกว่าจะเห็นผลตอบแทน โดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจไม่มั่นคง องค์กรจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญในการลงทุน และหาจุดสมดุลระหว่าง ESG กับผลประโยชน์ 4. ESG กับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร องค์กรได้นำแนวทาง ESG มาบูรณาการเข้ากับแผนกลยุทธ์ผ่านกระบวนการ Materiality Assessment โดยศึกษาความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และแนวโน้มระดับโลก เพื่อนำไปสู่การกำหนดประเด็นสำคัญที่ควรเน้น เช่น Circular Economy และ Climate Action พร้อมขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (SDG 9) และการร่วมมือกับพันธมิตร (SDG 17) ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญ เนื่องจากไม่สามารถดำเนินการเพียงลำพังได้ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด ได้แก่ การพัฒนา Bioplastics, การรีไซเคิลพลาสติกให้เป็น Food Grade, และเชื้อเพลิงการบินยั่งยืน (SAF) จากน้ำมันพืชใช้แล้ว 5. อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อน ESG การดำเนินงาน ESG อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐผ่านมาตรการจูงใจ เช่น การลดหย่อนภาษีสำหรับผลิตภัณฑ์ Bio และ Recycle การพัฒนาระบบ Carbon Credit และการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ. EPR (Extended Producer Responsibility) และ พ.ร.บ.อากาศสะอาด โดยองค์กรขนาดใหญ่ เช่น PTTGC ก็มีบทบาทในการผลักดันเชิงนโยบายอย่างต่อเนื่อง แม้จะต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากก็ตาม

2. วิเคราะห์ผลองค์กรที่ดำเนินธุรกิจตามแนวคิด ESG ในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า 1. การเพิ่มมูลค่าธุรกิจในระยะยาวจากการดำเนินงานตามแนวคิด ESG การดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบ ESG มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะนักลงทุนและสถาบันการจัดอันดับ เช่น





MSCI, DJSI และ Moody's ที่ประเมินว่าองค์กรมีความเสี่ยงต่ำเนื่องจากมีโครงสร้างธรรมาภิบาล (Governance) ที่แข็งแกร่ง ส่งผลให้สามารถเข้าถึง แหล่งเงินทุนสีเขียว (Green Finance) และเงินกู้ที่มีต้นทุนต่ำตามมาตรฐาน Thailand Taxonomy แม้ผลการประกอบการในระยะสั้นอาจผันผวน แต่การมี ESG ที่เข้มแข็งช่วยเสริมความมั่นใจต่อการเติบโตในระยะยาว 2. การสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ถือหุ้นและนักลงทุน องค์กรใช้แนวทางการสื่อสารและการฝึกอบรมที่ครอบคลุม เพื่อให้พนักงาน คู่ค้า และลูกค้ามีความเข้าใจในหลักการ ESG ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Infographic, Social Media และแพลตฟอร์มภายในองค์กร นอกจากนี้ องค์กรยังบูรณาการแนวคิด ESG เข้ากับกระบวนการทำงานทุกระดับ โดยเน้นการปลูกฝัง Mindset ให้พนักงานตระหนักถึงผลกระทบของงานตนเองต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล ส่งผลให้เกิดการบริหารความเสี่ยงที่รอบด้านและยั่งยืน 3. ผลดีและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแนวคิด ESG ผลดี ช่วยให้การบริหารความเสี่ยงครอบคลุมในระยะยาว เช่น การประเมินผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อทรัพยากรในอนาคต รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้นักลงทุนและสถาบันการเงิน ส่งเสริมการดำเนินโครงการได้อย่างราบรื่น ตลอดจนได้รับการยอมรับจากชุมชนในลักษณะ “Social License to Operate” อุปสรรค ภาระของทีมงานในการเก็บข้อมูลและจัดทำรายงานจำนวนมากในระยะเริ่มต้น และข้อจำกัดจากนโยบายภาครัฐที่ยังไม่ส่งเสริมการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาดอย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการตัดสินใจลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงานใหม่ 4. ผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและความเชื่อมั่นภายใน การขับเคลื่อน ESG ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่ต้องกำหนดทิศทางและสนับสนุนแนวคิดนี้อย่างจริงจัง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่กว่าหน้าที่ประจำวัน จะส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความรับผิดชอบต่อส่วนรวมหนึ่งในพฤติกรรมหลัก (Core Behavior) ขององค์กรคือ “การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน” ซึ่งช่วยสร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่มองหาองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม 5. ผลต่อความสามารถในการแข่งขัน แม้จะยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนในระยะสั้น แต่การดำเนินการตามแนวคิด ESG อย่างต่อเนื่องช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เช่น การเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่ต้นทุนต่ำกว่า การได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายด้าน ESG ทำให้สามารถลดต้นทุนการผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจได้ในระยะยาว “แนวปฏิบัติ ESG จะได้ถูกบูรณาการ (Integrate) เข้าไปในกระบวนการทำงานปกติ (Operation) และ SOPs ไม่ใช่แค่ทำเป็นโครงการหรือรายงานแยกต่างหาก แต่เป็นส่วนหนึ่งของ DNA องค์กร” (สื่อสารส่วนบุคคล





กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ บริษัท บ้านปู เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน) วันที่ 10 เมษายน 2568)

3. แนวทางในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด ESG ของธุรกิจด้านพลังงานของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ธุรกิจพลังงานในประเทศไทยมีแนวโน้มดำเนินการธุรกิจภายใต้แนวคิด ESG อย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีความท้าทายหลายประการ เช่น ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงเทคโนโลยีสะอาด การวัดผลกระทบทาง ESG อย่างเป็นระบบ และการขาดแรงจูงใจในระดับนโยบายสาธารณะ เพื่อขับเคลื่อน ESG ให้เกิดผลอย่างแท้จริงภาคพลังงานควร ได้แก่ 1. จัดทำรายงานความยั่งยืนที่มีมาตรฐานตาม GRI หรือ SASB 2. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้าน ESG ในทุกระดับขององค์กร และ 3. ประสานความร่วมมือกับภาครัฐและภาคประชาสังคมเพื่อการกำกับดูแลร่วม “การมี ESG ที่ดีช่วยสร้างความเชื่อมั่น ทำให้เข้าถึงแหล่งเงินทุนและดำเนินโครงการได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้ การเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพสูง (State-of-the-art) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ ESG ก็ช่วยลดต้นทุนการผลิต ทำให้เราแข่งขันได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อผลประกอบการโดยรวม” (สื่อสารส่วนบุคคลผู้บริหารระดับสูง บริษัท กัลป์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) วันที่ 10 เมษายน 2568) นอกจากนี้หากการเปรียบเทียบนโยบาย ESG ของบริษัทพลังงานในตลาดหลักทรัพย์ฯ บริษัทพลังงานขนาดใหญ่ในประเทศไทยมีการพัฒนาแนวทาง ESG ที่แตกต่างกันตามลักษณะธุรกิจ โครงสร้างองค์กร และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ โดยสามารถสรุปการเปรียบเทียบเชิงนโยบายในประเด็นหลัก 3 มิติของ ESG ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบนโยบาย ESG ของบริษัทพลังงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

มิติ ESG	PTT	BCP	GULF	BANPU
Environment	ตั้งเป้า Net Zero 2050, ลงทุนในพลังงานไฮโดรเจน, EV, CCS	ตั้งเป้า Net Zero 2065, เน้น Bio-Based และ Circular Economy	พัฒนาโครงการพลังงานลม-แสงอาทิตย์ในและนอกประเทศ	ตั้งเป้า Net Zero 2050, ย้ายจากเหมืองสู่พลังงานสะอาด
Social	ดำเนินโครงการ CSR ครอบคลุมชุมชนและการศึกษา	ส่งเสริมพลังงานชุมชน, พัฒนาระบบ Supply Chain โปร่งใส	สนับสนุนความปลอดภัยแรงงานในโรงไฟฟ้า, โครงการชุมชนยั่งยืน	ส่งเสริมอาชีพและคุณภาพชีวิตในพื้นที่เหมืองเดิม





ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบนโยบาย ESG ของบริษัทพลังงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ต่อ)

มิติ ESG	PTT	BCP	GULF	BANPU
Governance	มีกลไกกำกับ กิจการตามหลัก Cg Code และ Esg Committee	ใช้ Esg Risk Assessment ครอบคลุมห่วงโซ่ คุณค่า	บริหารตามหลัก Cg และจัดทำ Integrated Report	สื่อสาร Esg ผ่านรายงาน Tcfd และมี Esg Council

ที่มา: ประมวลโดยผู้วิจัย

อภิปรายผล

ผู้วิจัยเห็นว่า การใช้นวัตกรรมควบคู่กับแนวคิด ESG เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในภาคธุรกิจพลังงาน โดยเฉพาะภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับโลก แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Sheikh et al. (2021) ที่แสดงให้เห็นว่า ESG มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลประกอบการทางการเงิน โดยช่วยลดต้นทุนทางการเงินและเพิ่มมูลค่ากิจการในระยะยาว ตลอดจนเสนอแนวทางการสื่อสาร ESG ที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่นักลงทุน ดังผลการวิจัยที่พบว่า

1. การศึกษารูปแบบการใช้นวัตกรรมในการจัดการองค์กรตามแนวคิด ESG ของกลุ่มธุรกิจพลังงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า การใช้นวัตกรรมในการจัดการองค์กรตามแนวคิด ESG ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจของกลุ่มพลังงาน โดยในด้านสิ่งแวดล้อม องค์กรสามารถใช้เทคโนโลยีพลังงานสะอาดและระบบตรวจวัดการปล่อยมลพิษเพื่อลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม การนำแพลตฟอร์มดิจิทัลมาช่วยเสริมความปลอดภัยของพนักงานและความสัมพันธ์กับชุมชน ขณะที่ด้านธรรมาภิบาล การใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและบล็อกเชนช่วยเพิ่มความโปร่งใสและลดความเสี่ยงจากการทุจริต

2. จากการวิเคราะห์ผลองค์กรที่ดำเนินธุรกิจตามแนวคิด ESG ในกลุ่มธุรกิจด้านพลังงานในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่า ผลลัพธ์ขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจตามแนวคิด ESG อย่างจริงจัง ได้แก่ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนที่มีต้นทุนต่ำกว่าเดิม การมีภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือที่ดีขึ้น การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการลด

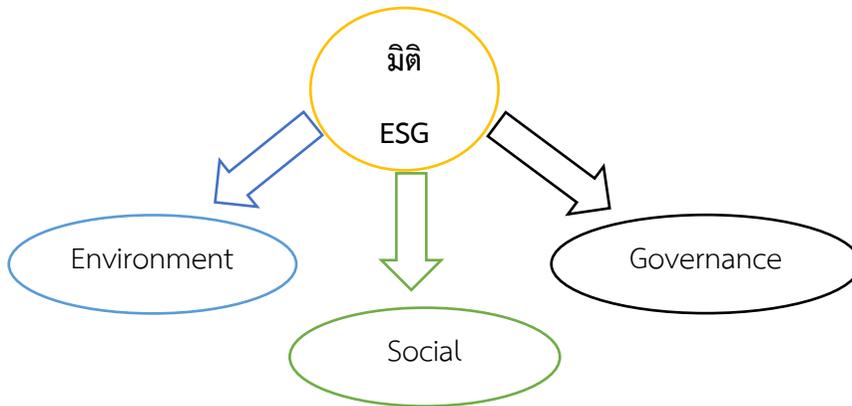




ความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียง อีกทั้งยังส่งผลเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งล้วนเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืน

3. แนวทางในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนตามแนวคิด ESG ของธุรกิจ ด้านพลังงานของประเทศไทย ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น Net Zero Emission การลงทุนในเทคโนโลยีพลังงานสะอาด การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน ESG การสื่อสารความคืบหน้าผ่านรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐานสากล และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและพันธมิตรเพื่อเสริมสร้างคุณค่าร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ด้านสิ่งแวดล้อม (E) แสดงความมุ่งมั่นที่ชัดเจนในเป้าหมาย Net Zero ภายในปี 2050 พร้อมแผนเทคโนโลยี เช่น CCS และพลังงานสะอาด/ เน้นโมเดลเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และพลังงานชีวภาพซึ่งเหมาะกับบริบทในประเทศ/ มีบทบาทเด่นด้านการขยายพลังงานสะอาดในระดับภูมิภาค

ด้านสังคม (S) มีโครงการด้านสังคมที่สอดคล้องกับพื้นที่ดำเนินงาน โดยเฉพาะบ้านปูที่เน้นฟื้นฟูชุมชนหลังการปิดเหมือง/ มินิโยบายเน้นภาพรวมของชุมชน และเน้นพลังงานของประชาชน

ด้านธรรมาภิบาล (G) มีการจัดตั้งคณะกรรมการกำกับ ESG หรือรายงานผล ESG ผ่านรายงานความยั่งยืน





ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สร้างมาตรฐาน ESG แบบบูรณาการที่ใช้ร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน ภาครัฐควรกำหนดนโยบายกลไก Carbon Credit ให้เป็นรูปธรรม และผลักดันกฎหมายพระราชบัญญัติ EPR (Extended Producer Responsibility) และ พระราชบัญญัติอากาศสะอาด เพื่อให้บรรลุตามแนวทาง ESG ทั้งระบบทุกภาคธุรกิจ

2. รัฐควรให้แรงจูงใจทางภาษีหรือการจัดซื้อจัดจ้างสีเขียวสำหรับบริษัทที่มีผลการดำเนินงาน ESG ดีเยี่ยม โดยภาครัฐควรสร้างกลไกสนับสนุนเพื่อดึงบริษัททั้งในตลาดหลักทรัพย์และนอกตลาดหลักทรัพย์ให้ตระหนักในการนำแนวคิด ESG มาใช้ เช่น มาตรการด้านภาษี และมาตรการด้านการเงินให้เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำสำหรับบริษัทที่เข้าสู่กระบวนการ ESG

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ภาครัฐควรสนับสนุนโครงการพัฒนาต้นแบบ (Pilot Projects) สำหรับพลังงานสะอาดในระดับท้องถิ่น อีกทั้งผลักดันการรายงาน ESG ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น GRI, SASB, และ TCFD

ข้อเสนอแนะเชิงสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ธุรกิจพลังงานเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ มีแนวนโยบายที่ชัดเจนตามหลัก ESG ได้สร้างคุณค่า 3 ด้าน ได้แก่ คุณค่าทางเศรษฐกิจ (Growth) คุณค่าทางสังคม (Good) และคุณค่าทางสิ่งแวดล้อม (Green) ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Governance) ดังนั้นการต่อยอดวิจัยแนวทางในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรมเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนำองค์ความรู้เหล่านี้ส่งต่อไปธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็กต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ บริษัท บ้านปู เพาเวอร์ จำกัด (มหาชน). (2568, 10 เมษายน). [บทสัมภาษณ์].

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2566). รายงานความยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์ฯ ประจำปี 2566. สืบค้น 21 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://www.set.or.th>

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (2566).ahunยังยืน THSI ปี 2566. สืบค้น 21 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://www.set.or.th>





ผู้บริหารระดับสูง บริษัท กัลฟ์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน). (2568, 10 เมษายน). [บทสัมภาษณ์].

ผู้บริหารระดับสูง บริษัท ปตท จำกัด (มหาชน). (2568, 9 เมษายน). [บทสัมภาษณ์].

Bangchak Corporation Public Company Limited. (2023). *Sustainability report*. Retrieved November 21, 2024, from <https://www.bangchak.co.th>

Banpu Public Company Limited. (2023). *Sustainability report 2023*. Retrieved November 21, 2024, from <https://www.banpu.com>

Eccles, R. G., & Klimenko, S. (2019). The investor revolution. *Harvard Business Review*, 97(3), 106–116.

Global Power Synergy Public Company Limited (GPSC). (2023). *Sustainability development report*. Retrieved December 8, 2024, from <https://www.gpscgroup.com>

Gulf Energy Development Public Company Limited. (2023). *Sustainability report*. Retrieved December 8, 2024, from <https://www.gulf.co.th>

International Energy Agency. (2021). *Net zero by 2050: A roadmap for the global energy sector*. Paris: IEA Publications.

Kenwood A. G. & Lougheed A. L., (1999). *Growth of the International Economy 1820-2000*. London and New York: Routledge. Taylor & Francis Group.

Nastasi, B. K., & Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology*, 43(3), 177–195. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.04.003>

PTT Public Company Limited. (2023). *Sustainability report 2023*. Retrieved December 12, 2024, from <https://www.pttplc.com/en/Sustainability>

Sheikh, et al. (2021). Corporate social responsibility and dividend policy: Evidence from an emerging market. *Sustainability*, 13(14), 7946.





การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจาก
ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก*
GRASSROOTS ECONOMY DEVELOPMENT THROUGH AGRO-TOURISM
BASED ON LOCAL WISDOM OF BANNA SUB-DISTRICT,
BANNA DISTRICT, NAKHON NAYOK PROVINCE

ณัฐฐา เกิดทรัพย์, พัชรี กล่อมเมือง, วณิฎา ศิริวรสกุล

Natta Kertsup, Patcharee Klommeung, Wanida Siriworasakul

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Phranakhon Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: natta.ke@pnu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร และ 2. เสนอแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น แบบของการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการเก็บแบบสอบถามกับการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการเก็บแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ตำบลบ้านนาจำนวน 362 คน ด้วยวิธีการใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.812 เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 30 คน ด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร คือ เอกลักษณ์ท้องถิ่น การถ่ายทอดภูมิปัญญา การเกษตรผสมผสาน และ 2. การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร คือ การสร้างภูมิคุ้มกัน วินัยทางการเงินให้กับคนในชุมชนที่มีรายได้น้อย ส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการหนี้สินอย่างยั่งยืน การท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น คือ กิจกรรมทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจาก

* Received June 16, 2025; Revised July 17, 2025; Accepted July 17, 2025





ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็น 4 ประเด็น คือ ทรัพยากรการท่องเที่ยวทางการเกษตร การบริการการท่องเที่ยวเชิงเกษตร และการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การทำการเกษตรวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน และวิถีการดำรงชีวิตของเกษตรกร ซึ่งสามารถนำผลงานที่เกิดจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้และก่อให้เกิดความร่วมมือของคนในชุมชนที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก; ภูมิปัญญาท้องถิ่น; การท่องเที่ยวเชิงเกษตร; จังหวัดนครนายก

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the significance of local wisdom in grassroots economic development through agrotourism, and 2. To propose development guidelines for grassroots economies driven by local wisdom-based agrotourism. The study adopted mixed-methods research design, combining quantitative and qualitative approaches. The quantitative research and data were collected through questionnaires from 362 samples who were residents in Ban Na Sub-District, selected using stratified random sampling based on proportional allocation. The questionnaire's reliability was confirmed with Cronbach's alpha coefficient of 0.812. Statistical analysis included frequency, percentage, mean and standard deviation. The qualitative research, data were gathered from 30 key informants, purposefully selected through in-depth, semi-structured interviews, and analyzed using interpretive content analysis.

The findings revealed that: 1. The significance of local wisdom in grassroots economic development through agrotourism comprised local identity, the intergenerational transmission of knowledge, and integrated farming systems, and 2. Development through local wisdom-based agrotourism supported the enhancement of community self-reliance, encouraged financial discipline among low-income populations, and promoted the application of the Sufficiency Economy Philosophy for sustainable debt management. Local wisdom-based agrotourism





encompassed four core dimensions: agricultural tourism resources; agrotourism services; agrotourism activities; and the integration of indigenous knowledge into tourism practices. The proposed development guidelines emphasized local agricultural knowledge, cultural identity, and the traditional ways of life of local farmers, which contributed to long-term community collaboration and sustainable development.

Keywords: Grassroots Economic Development; Local Wisdom; Agro-Tourism; Nakhon Nayok Province

บทนำ

ความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการยกระดับมาตรฐานการครองชีพและความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้นและนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความยากจน ความเหลื่อมล้ำและความไม่เสมอภาคตามเป้าหมายการพัฒนาของ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นเศรษฐกิจฐานราก พ.ศ. 2561 - 2580 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ดังนั้น การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ซึ่งการท่องเที่ยวเชิงเกษตรถือเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการพัฒนา เป็นการเชื่อมโยงระหว่างการผลิตและการท่องเที่ยวที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ส่งผลต่อการจัดสรรผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

การบริหารจัดการชุมชนระดับฐานรากนับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของประเทศ อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในระดับพื้นที่โดยเฉพาะในตำบลบ้านนาอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ซึ่งเป็นชุมชนเกษตรกรรมแบบดั้งเดิม จะพบประเด็นปัญหาเฉพาะพื้นที่ที่น่าสนใจหลายประการ กล่าวคือ ประชาชนในชุมชนส่วนใหญ่ยังคงยึดอาชีพเกษตรกรรมแบบยังชีพ รายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินและการย้ายถิ่นฐานของแรงงานไปยังภาคอุตสาหกรรมในเมือง ขณะเดียวกันเยาวชนในพื้นที่จำนวนมากไม่สนใจประกอบอาชีพเกษตร เพราะมองว่าเป็นงานหนัก รายได้ไม่แน่นอน ส่งผลให้เกิดช่องว่างทางเศรษฐกิจและการสืบทอดองค์ความรู้ท้องถิ่น (สำนักงานเกษตรจังหวัดนครนายก, 2566) ซึ่งการท่องเที่ยวโดยชุมชนเป็นการท่องเที่ยวที่มีกระบวนการ และมีแนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นให้ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม โดยยังคงรักษาคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น ตลอดจนวิถีชีวิตของคนในชุมชน (อัจฉราวรรณ สุขเกิด, 2568) การท่องเที่ยวเชิงเกษตรเป็นกิจกรรมทางเลือกใน





การพัฒนาชนบทร่วมกับการท่องเที่ยวรวมถึงการพัฒนาทรัพยากรทางธรรมชาติอีกด้วย การท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้เริ่มมีการพัฒนาให้เป็นระบบมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเป็นการเพิ่มทางเลือกให้กับนักท่องเที่ยว และเพิ่มรูปแบบทางการท่องเที่ยว เพื่อส่งเสริมให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ สามารถเดินทางท่องเที่ยวได้ตลอดปี ซึ่งการท่องเที่ยวเชิงเกษตรนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก, 2566)

นอกจากนี้ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่ง “เศรษฐกิจสังคมนครนายก” เป็นวิถีชีวิตชุมชนแบบบ้าน ๆ มีตัวตน มีอัตลักษณ์ (Identity) กล่าวคือ สังคม แต่ละสังคมน้อมมีอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ที่เรียกว่า “ภูมิปัญญาท้องถิ่น” (Local Wisdom) ถือเป็น “องค์ความรู้ของชาวบ้าน” ใน 3 ระดับ คือ “ภูมิปัญญาระดับชาติ” “ภูมิปัญญาระดับชุมชน” และ “ภูมิปัญญาระดับท้องถิ่น” (วงศ์ระวิทย์ น้อมนำทรัพย์, 2565) จึงเป็นเรื่องของความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ในชีวิตของเรา โดยผ่านกระบวนการศึกษา สังเกต และตกผลึกมาเป็นองค์ความรู้ที่ประกอบกันขึ้นจากความรู้เฉพาะหลาย ๆ เรื่อง ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก เป็นชุมชนเกษตรกรรมโดยแท้ประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ยึดอาชีพทำการเกษตรแบบยังชีพชาวตำบลบ้านนา ทำการเกษตรแบบพอเพียงมาตั้งแต่ในอดีตมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แต่ละครอบครัวปลูกผักกันไม่มาก ประมาณครอบครัวละ 1-2 ไร่ คือ การปลูกพืชผักไว้ข้างบ้านเพื่อบริโภคส่วนที่เหลือจะนำไปขายเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว เป็นชุมชนหนึ่งที่ยังคงยึดปรัชญาการปลูกผักปลอดสารพิษ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้บริโภคและผู้ผลิตเป็นหลักใช้ภูมิปัญญาชาวบ้านในการดูแลศัตรูพืช เช่น การดักจับแมลงด้วยน้ำมันเครื่อง การใช้น้ำหมักชีวภาพ เนื่องจากชาวบ้านตระหนักดีถึงสุขภาพของผู้บริโภค ส่วนนี้จึงทำให้ผัก ผลไม้ ข้าว มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับของจังหวัดนครนายก การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้นักท่องเที่ยวสามารถสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ วิธีการดำรงชีวิตของเกษตรกรที่มีการผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ และนำความรู้กลับไปประยุกต์ใช้หรือประกอบอาชีพในเรื่องของการเกษตรกรรมได้ เหนืออื่นใดนี้ คือ การได้หวนกลับไปค้นหา เรียนรู้เข้าใจ ภาคภูมิใจกับอาชีพเกษตรกรรม อันเป็นการกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นต่อไป (สำนักงานเกษตรจังหวัดนครนายก, 2566)

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นว่าการใช้ความรู้ความสามารถหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ชุมชนมีอยู่เดิมเพื่อสร้างรายได้อย่างเป็นกระบวนการผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรด้วยการยึดภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน และเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐาน





รากเพื่อการสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยใช้การพึ่งตนในด้านเศรษฐกิจชุมชน และเป็นการช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตรซึ่งสามารถเพิ่มรายได้ ช่วยลดปัญหาหนี้สินของเกษตรกรได้ ซึ่งครอบครัวเป็นหน่วยการผลิต แรงงานของสมาชิกในครอบครัวเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุด การพึ่งตนเองขึ้นอยู่กับการใช้แรงงาน เพราะเป็นสิ่งที่ครอบครัวมีอยู่โดยธรรมชาติ พึ่งทรัพยากรท้องถิ่น พึ่งตัวเอง และพึ่งกันเองในชุมชนเป็นขั้นตอนพื้นฐาน เศรษฐกิจฝังตัวอยู่ในสังคมและเป็นวัฒนธรรมธุรกิจชุมชนที่เกิดจากครอบครัวชุมชนมาจากรากฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นและมีศักยภาพ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนั้นที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมาจนกลายเป็นรากฐานของชาติ การที่ภูมิปัญญาท้องถิ่นจะสืบสานต่อ ๆ ไปได้ก็ต่อเมื่อชุมชนมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ผู้วิจัยจะต้องศึกษาความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร และเสนอแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการแจกแบบสอบถามประชากรในตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์และจัดทำเวทีกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การสังเกตสภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ที่ศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรคือ ประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 11 หมู่บ้าน จำนวนรวมทั้งสิ้น 3,838 คน





2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยวิธีการใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์โย มาเน่ ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย

$$n = \text{จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{จำนวนทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง}$$

เมื่อแทนค่าสูตรจะได้

$$n = \frac{3,838}{1 + 3,838(0.05)^2}$$

$$n = 362$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 362 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบ่งตามลำดับชั้น ทั้งหมด 11 หมู่บ้าน โดยอาศัยสัดส่วน

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หน่วยงานเกษตรอำเภอบ้านนา เกษตรจังหวัดนครนายก หน่วยงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จังหวัดนครนายก จำนวน 1 กลุ่ม 15 คน ตัวแทนองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน และตัวแทนภาคเอกชนของตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 1 กลุ่ม 15 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 30 คน ด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือด้วยการนำกรอบแนวคิดของการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาสร้างแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ ด้านเกษตรกรรม ด้านศิลปกรรม ด้านโภชนาการ และด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ ด้านแหล่งท่องเที่ยว ด้านการบริการการท่องเที่ยว ด้านการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และด้านการเข้าถึงแหล่งทุนและทรัพยากร ซึ่งแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ และแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามไปให้





ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับวัตถุประสงค์และความถูกต้องของการใช้ภาษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.812

3.2 แบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีแนวคำถามหลัก คือ

1. ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นอย่างไร
2. การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เป็นอย่างไร และ
3. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ควรทำอย่างไร โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือด้วยการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาข้อมูลประกอบไปด้วย ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งฐานข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาสร้างเครื่องมือของการวิจัย โดยมีรูปแบบการสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้างปลายเปิด นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ด้านความเที่ยงตรง โดยผู้ทรงคุณวุฒิช่วยพิจารณาแก้ไขภาษา ตรวจสอบข้อคำถามในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุม เนื้อหาครบถ้วน ถูกต้องเหมาะสม แล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง หลังจากนั้นจึงนำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นชอบแล้วไปทดลองสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความน่าเชื่อถือด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญนั้นไปยืนยันคำตอบของผู้วิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เก็บรวบรวมแบบสำรวจได้ทั้งหมด 362 คน

4.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และสนทนากลุ่มด้วยการจัดทำเวทีชุมชน ได้แก่ หน่วยงานเกษตรอำเภอบ้านนา เกษตรจังหวัดนครนายก หน่วยงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย จังหวัดนครนายก ตัวแทนองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และผู้นำชุมชนในพื้นที่ตำบลบ้านนา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 15 คน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น และระดมสมองแนวทาง 11 หมู่บ้าน และมีการสังเกตสภาพกิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบล บ้านนา 11 หมู่บ้าน ใช้วิธีการจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร





4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติเชิงพรรณนา ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาค่าความถี่ (n) และค่าร้อยละ (%) แบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายที่กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และแบบสอบถามส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ด้วยการตีความและสรุป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า และข้อมูลที่ได้นั้นมีความครบถ้วนสามารถนำไปต่อบวัตฤประสงค์ของการวิจัยได้ มีความน่าเชื่อถือและรายละเอียดเพียงพอที่สามารถนำมาอธิบายประกอบความสัมพันธ์ต่าง ๆ ด้วยการตีความสรุปเชิงอุปนัยวิเคราะห์โดยจำแนกชนิดข้อมูล (Typological) ด้วยการพรรณนาความ (Descriptive) ให้เห็นข้อสรุป

ผลการวิจัย

1. ความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก จำนวน 362 คน พบว่า เป็นเพศชาย ร้อยละ 45.75 และเป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.25 มีอายุ 39-44 ปี ร้อยละ 24.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 32.0 ส่วนใหญ่มีอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 31.75 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 39.0 และอาศัยอยู่ในชุมชน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 37.75

1.2 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.54, S.D.=.554) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ คือ มีการสร้างภูมิคุ้มกัน วินัยทางการเงินให้กับคนในชุมชนที่มีรายได้น้อย ส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการหนี้สินอย่างยั่งยืน (\bar{X} =4.72, S.D.=.467) รองลงมา คือ มีการสร้างอาชีพให้คนในชุมชน สามารถพึ่งพาตนเองได้ (\bar{X} =4.63, S.D.=.523) และลำดับสุดท้าย คือ มีการระดมเงินทุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง





หรือจากคนในชุมชน เพื่อสนับสนุนแหล่งทุนให้กับผลิตภัณฑ์ เศรษฐกิจในชุมชน (\bar{X} =4.38, S.D.=.592)

1.3 ความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ 1. บริบททั่วไปและสภาพภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. ความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร 3. การท่องเที่ยวเชิงเกษตร 4. ภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถสรุปได้ว่าสภาพภูมิปัญญาท้องถิ่นและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย 1. เอกลักษณะท้องถิ่น 2. การถ่ายทอดภูมิปัญญา 3. การเกษตรผสมผสาน รวมถึงปัจจัยเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิปัญญาท้องถิ่นและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ วิสาหกิจชุมชน และความภาคภูมิใจ

2. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก

2.1 ผลการวิเคราะห์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.44, S.D.=.583) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1. ด้านกิจกรรมทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.56, S.D.=.545) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ คือ มีการจัดกิจกรรมการพักค้างคืนกับชาวบ้านแบบโฮมสเตย์เพื่อสัมผัสวิถีชุมชน เกษตร (\bar{X} =4.66, S.D.=.528) 2. ด้านการบริการการท่องเที่ยวทางการเกษตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.55, S.D.=.535) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ คือ ชุมชนมีการจัดจำหน่ายสินค้าการเกษตร/สินค้าที่ระลึกที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของชุมชน (\bar{X} =4.65, S.D.=.506) 3. ด้านทรัพยากรการท่องเที่ยวทางการเกษตร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.51, S.D.=.568) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ คือ ความสวยงามของสภาพแวดล้อมและความเป็นธรรมชาติของแหล่งท่องเที่ยว เป็นส่วนหนึ่งในการดึงดูดนักท่องเที่ยว (\bar{X} =4.61, S.D.=.545) 4. ด้านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.17, S.D.=.687) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่ คือ เสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจให้กับชุมชน (\bar{X} =4.56, S.D.=.530)

2.2 การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยแบ่งออกเป็น 7 ประเด็น





คือ 1. การเป็นผู้ประกอบการธุรกิจของประชาชน 2. การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า 3. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน 4. การควบคุมต้นทุนการผลิต 5. การบริหารจัดการหนี้สินอย่างยั่งยืน 6. การรวมกลุ่มของประชาชน และ 7. การเข้าถึงแหล่งทุนและทรัพยากร สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย 1. การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน 2. การวางแผน 3. สถาบันการเงิน รวมถึงปัจจัยเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ ความร่วมมือ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และประสิทธิภาพ

2.3 การท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ 1. ทรัพยากรการท่องเที่ยวทางการเกษตร 2. การบริการการท่องเที่ยวเชิงเกษตร 3. กิจกรรมทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร และ 4. การท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถสรุปได้ว่าประกอบด้วย 1. การใช้ทรัพยากรในพื้นที่ 2. ความหลากหลายทางชีวภาพ 3. การส่งเสริมการตลาดท้องถิ่น รวมถึงปัจจัยเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ การพัฒนาเศรษฐกิจ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และสัมผัสวิถีชีวิตการทำเกษตร

2.4 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย 1. การทำการเกษตร มุ่งเน้นการเกษตรแบบผสมผสานและปลอดภัย ใช้เทคนิคดั้งเดิมควบคู่กับองค์ความรู้สมัยใหม่ ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่น เช่น ดิน น้ำ ปุ๋ยชีวภาพ และการเลี้ยงสัตว์พื้นถิ่น และพัฒนาเป็นแหล่งเรียนรู้เชิงเกษตรให้กับนักท่องเที่ยว ทั้งแบบไปเช้า-เย็นกลับ และแบบพักค้าง 2. วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน สะท้อนผ่านกิจกรรมท่องเที่ยว เช่น การแปรรูปผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน การทำงานหัตถกรรม การจัดนิทรรศการพื้นถิ่น เน้นการถ่ายทอดเรื่องราว ความเชื่อ พิธีกรรม และศิลปะท้องถิ่น สร้างประสบการณ์ “มีชีวิต” ผสานกับการจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณค่าในด้านศิลปวัฒนธรรม และความเข้าใจวิถีชีวิตเกษตร และ 3. วิธีการดำรงชีวิตของเกษตรกร แสดงถึงความเรียบง่าย พึ่งพาตนเอง และมีระบบเศรษฐกิจครัวเรือนที่มั่นคง นักท่องเที่ยวสามารถเข้าร่วมกิจกรรมประจำวันของชาวบ้าน เช่น ทำสวน ทำนา เลี้ยงปลา และถ่ายทอดความรู้ด้านความยั่งยืนผ่านการมีส่วนร่วมโดยตรง เช่น การทำอาหารท้องถิ่น ทำปุ๋ยอินทรีย์ เป็นต้น รวมถึงปัจจัยเบื้องต้น





เกี่ยวข้องกับทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ 1. แรงจูงใจ ความต้องการสร้างรายได้ใหม่ให้กับชุมชนและความตระหนักในการอนุรักษ์ทรัพยากรและวัฒนธรรม 2. ความพร้อม มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ และมีความร่วมมือจากหลายฝ่าย เช่น อบต. กำนันผู้ใหญ่บ้าน หน่วยงานรัฐ-เอกชน และ 3. ความต้องการของคนในท้องถิ่น ต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ และต้องการโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน ความรู้ และการฝึกอบรม โดยได้รับความร่วมมือจากชุมชน องค์กรธุรกิจและประชาชน จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพได้องค์ความรู้แบบบูรณาการ คือ มิติองค์ความรู้ 4 ด้าน คือ 1. ด้านเศรษฐกิจชุมชนสามารถจัดการเศรษฐกิจภายในได้โดยใช้ทุนวัฒนธรรม 2. ด้านสังคมและวัฒนธรรมเกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างความภาคภูมิใจและอัตลักษณ์ 3. ด้านการจัดการและการท่องเที่ยว สร้างโมเดลกิจกรรมเชิงประสบการณ์โดยชุมชนเป็นเจ้าของร่วม และ 4. ด้านการมีส่วนร่วม เกิดกลไกความร่วมมือหลายภาคส่วนชุมชน ภาครัฐ และเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร พบว่า กิจกรรมทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร การบริการการท่องเที่ยวทางการเกษตร ทรัพยากรการท่องเที่ยวทางการเกษตร และการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมไปถึงเอกลักษณ์ท้องถิ่น การถ่ายทอดภูมิปัญญา การเกษตรผสมผสาน ส่งผลทำให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน รวมถึงปัจจัยเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่นผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร ได้แก่ ความร่วมมือ การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และประสิทธิภาพสอดคล้องกับปรัชญา อุ่นบ้าน (2564) ที่ศึกษารูปแบบการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจของเศรษฐกิจชุมชนนั้นถือว่ามีความหลากหลายโดยมีชุมชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เน้นการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนโดยคำนึงถึงทรัพยากร ศักยภาพ และทุนในชุมชนที่มีอยู่เป็นสำคัญ อันก่อให้เกิดการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจทั้งในด้านการผลิตการแปรรูปการจำหน่ายและการบริโภคโดยครอบคลุมเศรษฐกิจในหลายด้าน ได้แก่ การเกษตรร้านค้าชุมชน ร้านค้าชุมชนและการท่องเที่ยว เป็นต้น นอกจากนั้นหน่วยงานภาครัฐยังได้มีนโยบายส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมเศรษฐกิจชุมชน ยังสอดคล้องกับอิสริยา ดวงดี และลินจง โพชารี (2567) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่างยั่งยืน บ้านผารังหมี อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า 1. ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวต่อองค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวโดยรวม นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมาท่องเที่ยว





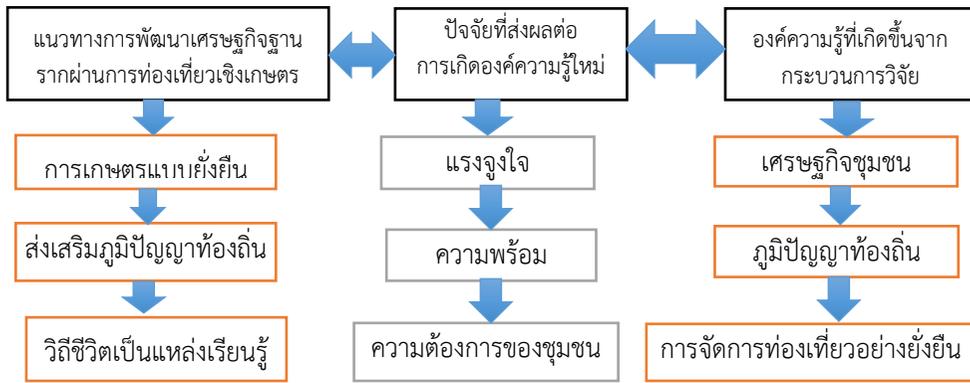
บ้านฝางหมี มีความคิดเห็นในระดับมาก ต่อบริการประกอบของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร ซึ่งสะท้อนถึงความพึงพอใจและศักยภาพของแหล่งท่องเที่ยว โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านการรับรู้และการเข้าถึง และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก 2. ความคิดเห็นต่อมาตรฐานแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรนักท่องเที่ยวประเมินว่ามาตรฐานของแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร อยู่ในระดับมาก โดยเน้นที่ 4 ด้านสำคัญ คือ ศักยภาพการรองรับ ศักยภาพการให้บริการ ศักยภาพการดึงดูดใจและศักยภาพการบริหารจัดการ 3. ความคิดเห็นต่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน นักท่องเที่ยวส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน ต่อแนวคิดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตระหนักรู้ของนักท่องเที่ยวและความพร้อมของชุมชน โดยแบ่งเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ ความต้องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความสำคัญของการพัฒนาคนและการมีส่วนร่วมของชุมชน และความต้องการท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้

2. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย 1. การทำการเกษตร 2. วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน และ 3. วิถีการดำรงชีวิตของเกษตรกร รวมถึงปัจจัยเบื้องต้นเกี่ยวข้องกับทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ แรงจูงใจ ความพร้อม และความต้องการของคนในท้องถิ่น โดยได้รับความร่วมมือจากชุมชน องค์กรธุรกิจและประชาชน สอดคล้องกับกรอบกลยุทธ์ คำปลอด และทศพล พงษ์ตะเภา (2565) ได้ศึกษาจากการศึกษาศักยภาพของชุมชนในอำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย เพื่อพัฒนานวัตกรรมด้านเศรษฐกิจฐานราก พบว่า ชุมชนยังเผชิญปัญหาในการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก โดยเฉพาะกลุ่มอาชีพที่ขาดมาตรฐานการผลิตสินค้า ไม่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ รวมถึงขาดความรู้ด้านการบริหารจัดการและเข้าถึงแหล่งทุนภายนอกได้ยากอย่างไรก็ตาม ชุมชนยังมีจุดแข็งที่สำคัญ ได้แก่ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ โครงสร้างสังคมที่มีเครือญาติแน่นแฟ้น และวัฒนธรรมประเพณีที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถนำมาต่อยอดเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา แนวทางการส่งเสริมนวัตกรรมที่เสนอ ได้แก่ การรวมกลุ่มของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาอัตลักษณ์สินค้าให้โดดเด่น (เช่น การสร้างแบรนด์) การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสมัยใหม่ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ ซึ่งเบญจวรรณ นัยนิตย์ และคณะ (2568) ได้อธิบายที่แตกต่างออกไปอีกว่า ชุมชนควรที่จะเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรใน 5 ด้าน คือ 1. สิ่งดึงดูดใจ 2. การเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว 3. สิ่งอำนวยความสะดวก 4. กิจกรรมการท่องเที่ยวที่ยังไม่หลากหลาย และ 5. การบริการที่พัก





องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรที่มีฐานจากภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ผลการวิจัยกับบริบทของชุมชนตำบลบ้านนา อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก และสามารถจัดแบ่งองค์ความรู้เป็นประเด็นสำคัญ คือ 1. แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตรแบ่งเป็น 3 แนวทางหลัก ได้แก่ 1. การทำการเกษตรแบบผสมผสานและยั่งยืน พัฒนาระบบการผลิตที่ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสนับสนุนให้เกษตรกรรวมกลุ่ม แบ่งปันความรู้และพัฒนาแปลงเรียนรู้ร่วมกัน 2. การส่งเสริมวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นทุนด้านการท่องเที่ยว ถ่ายทอดองค์ความรู้ดั้งเดิม และจัดกิจกรรมท่องเที่ยวที่สะท้อนอัตลักษณ์ 3. การส่งเสริมวิถีชีวิตของเกษตรกรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ใช้วิถีชีวิตประจำวันของเกษตรกรเป็นจุดขายด้านประสบการณ์ท่องเที่ยว และส่งเสริมให้คนในชุมชนมีบทบาทเป็นเจ้าของ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ และสร้างรายได้จากการท่องเที่ยว 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดองค์ความรู้ใหม่แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัยสำคัญ คือ 1. แรงจูงใจของคนในชุมชน ต้องการลดภาระหนี้สินและสร้างรายได้เสริม ต้องการรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่ 2. ความพร้อมของชุมชน มีทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงาม มีความร่วมมือของชุมชน องค์กรท้องถิ่น และภาคเอกชน มีบุคลากรที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้ และ 3. ความต้องการของคนในชุมชน ต้องการยกระดับผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นให้มีมูลค่า ต้องการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ยั่งยืน ต้องการสร้างความมั่นคงในวิถีการดำรงชีวิต 3. องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการวิจัย คือ องค์ความรู้ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ผ่านกิจกรรมเกษตรเพื่อ





ท่องเที่ยวที่สร้างรายได้หลากหลายช่องทาง องค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์และถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ช่วยรักษาเอกลักษณ์และส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นถิ่นในรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และองค์ความรู้ด้านการจัดการการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ครอบคลุมทั้งการวางแผน การบริหารจัดการทรัพยากร และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. เสนอให้รัฐบาลจัดตั้ง “ศูนย์พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร” ในระดับจังหวัดเพื่อสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ และประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชนในพื้นที่
2. สร้างเครือข่ายระหว่างตำบลหรือชุมชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในด้านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และสนับสนุนการท่องเที่ยวร่วมกัน
3. เสนอให้พัฒนา “เส้นทางท่องเที่ยวแบบครบวงจร” ที่เชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น การเที่ยวชมไร่เกษตร การเข้าร่วมกิจกรรมหัตถกรรม และการเรียนรู้วิถีชีวิตชุมชน เพื่อให้กระบวนการวิจัยในครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมระยะยาวของการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากผ่านการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อติดตามผลของการดำเนินงาน
2. ศึกษาวิธีการเพิ่มการมีส่วนร่วมของเยาวชนในชุมชน เพื่อสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นในยุคดิจิทัลและสร้างความยั่งยืนในอนาคต
3. ศึกษาแนวทางในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น การเกษตรอัจฉริยะ มาใช้ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร

เอกสารอ้างอิง

- กอบกุลณั คำปลอด และทศพล พงษ์ดี. (2565). การวิเคราะห์ศักยภาพชุมชนเพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากของชุมชนในอำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 15(1), 1-16.
- เบญจวรรณ นัยนิตย์ และคณะ. (2568). ศักยภาพและโอกาสในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรในพื้นที่ชุมชนหนองกุ้งศรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 7(1), 177-186.





- ภูริชญ์ อุ๋นบ้าน. (2564). การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน. *วารสารนวัตกรรม การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 9(1), 93-104.
- วงศ์ระวิทย์ น้อมนำทรัพย์. (2565). การพัฒนาเส้นทางการท่องเที่ยวโดยชุมชนเชิง สร้างสรรค์บนฐานภูมิปัญญาช่างศิลป์จังหวัดนครปฐม. *วารสารศิลปะศาสตร์ ราชมงคลสุวรรณภูมิ*, 4(3), 443-456.
- สำนักงานเกษตรจังหวัดนครนายก. (2566). *รายงานสถานการณ์การเกษตรจังหวัด นครนายก ปีงบประมาณ 2566*. นครนายก: สำนักงานเกษตรจังหวัด.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก. (2566). *แผนพัฒนาการท่องเที่ยวโดยชุมชน จังหวัดนครนายก*. นครนายก: สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดนครนายก.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *รายงานสถานการณ์ความ ยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศไทย ปี 2565*. กรุงเทพฯ: สศช.
- อัจฉรวรรณ สุขเกิด. (2568). แนวทางการพัฒนาเป็นเส้นทางการท่องเที่ยวเชิงเกษตร อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร*, 5(1), 161-171.
- อิสริยา ดวงดี และลินจง โพชารี. (2567). แนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตรอย่าง ยั่งยืน บ้านผารังหมี อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม*, 18(2), 285-295.





ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่เมืองแห่งการเรียนรู้ ด้วยกลไกการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน*

POLICY RECOMMENDATIONS FOR DEVELOPING WANGTANODE COMMUNITY INTO A LEARNING CITY THROUGH SUSTAINABLE URBAN DEVELOPMENT MECHANISMS

สิริมาส ศรขาว, ชัยยนต์ ประดิษฐ์ศิลป์, พรทิวา อาชีวะ,
เอกชัย กิจเกษาเจริญ, ณัฐภักดิ์ ชัยอริยมณี

Sirimas Sornskhaow, Chaiyon Praditsilp, Porntiwa Archeewa,
Ekkachai Kitkasacharoen, Natthakit Chaiariyamethee
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Rambhai Barni Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: Ekachai.K@rbru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ด้วยกลไกการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน 2. ประเมินผลกระทบทางสังคม (SROI) จากโครงการพัฒนาในพื้นที่ชุมชนวังโตนด โดยใช้ตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์ และ 3. นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่เมืองแห่งการเรียนรู้ การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในชุมชน ซึ่งเป็นผู้ร่วมวางแผนในการพัฒนาชุมชนผ่านนโยบาย กิจกรรม/ โครงการต่าง ๆ ในพื้นที่ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ ประชาชนในพื้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจาก 10 หมู่บ้านในพื้นที่วังโตนด สุ่มแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวคิดเมืองแห่งการเรียนรู้ของ UNESCO เน้นการขับเคลื่อนใน 6 มิติ ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในทุกมิติ (การพัฒนาด้านความรู้) การส่งเสริมความเท่าเทียมและการเข้าถึงโอกาสทางการเรียนรู้ การส่งเสริมคุณภาพและความเป็นเลิศของการเรียนรู้ การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในครอบครัว ชุมชน และสถานประกอบการ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนและแรงงานในท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้าง

* Received June 16, 2025; Revised August 15, 2025; Accepted August 19, 2025





เศรษฐกิจฐานความรู้และการสร้างพันธมิตรความร่วมมือระหว่างองค์กรต่าง ๆ
2. ค่าผลตอบแทนทางสังคม (SROI) สูงกว่า 1.0 ทุกด้าน ได้แก่ ด้าน “ความรู้” สูงสุดที่ 4.0 บาทต่อ 1 บาทลงทุน รองลงมาคือ “การเรียนรู้” และ “องค์กร” ที่ 3.5 บาท และด้าน “เทคโนโลยี” ต่ำสุดที่ 3.0 บาท และ 3. ข้อเสนอเชิงนโยบายแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่
1. บริบทและศักยภาพพื้นฐานของชุมชน 2. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาชุมชนแบบองค์รวม 3. ข้อเสนอเชิงนโยบายเฉพาะด้านการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ และ
4. เป้าหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ข้อเสนอเชิงนโยบาย; ชุมชนวังโตนด; เมืองแห่งการเรียนรู้

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To synthesize concepts, theories, and research related to the development of a learning city using sustainable urban development mechanisms; 2. To assess the social impact (SROI) of development projects in Wang Tanode community using the synthesized variables; and 3. To present policy proposals for developing Wang Tanode community into a learning city. The research was mixed methods: The qualitative research, key informants were local leaders, community leaders, and those involved in policy implementation in the community who participated in planning community development through policies, activities, and various projects in the area. Data was collected using in-depth interviews. The quantitative research, data were collected from the sample groups consisted of residents from 10 villages in Wang Tanode area, by purposive sampling and analyzed data with frequencies, means, and standard deviations.

The results showed that 1. The learning city concept of Wang Tanode emphasized six dimensions: promoting lifelong learning in all dimensions; (Knowledge development), promoting equality and access to learning opportunities; promoting quality and excellence of learning; promoting a culture of learning in families, communities and workplaces; increasing the capacity of local learners and workers to strengthen the knowledge-based economy and building partnerships between various organizations. 2. The





social return on investment (SROI) was higher than 1.0 in all aspects, including “knowledge” with the highest at 4.0 baht per 1 baht invested, followed by “learning” and “organization” at 3.5 baht, and “technology” with the lowest at 3.0 baht. And 3. Policy proposals were divided into 4 parts: 1. Community context and basic potential 2. Policy proposals for holistic community development 3. Specific policy proposals for learning city development and 4. Sustainable development goals.

Keywords: Policy Proposal, Wang Tanode Community, Learning City

บทนำ

การศึกษาความสำคัญของ “เมืองแห่งการเรียนรู้” เป็นการมองอนาคตของเมืองในมุมมองที่เน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาเศรษฐกิจ การเสริมสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต แนวทางนี้จะช่วยสร้างเมืองที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทิศทางที่มีความยั่งยืนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับทุกคนในเมือง (Cheng & Mok, 2017) อนึ่ง การศึกษาการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ (Learning City) เชื่อมโยงกับชุมชนอย่างลึกซึ้งในหลายมิติ โดยเฉพาะในแง่ของการส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความหมายและยั่งยืน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชน และสร้างความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้จึงไม่ใช่เพียงการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการศึกษาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการสร้างระบบที่ช่วยให้ชุมชนสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง (UNESCO, 2015) แนวทางการพัฒนา “เมืองแห่งการเรียนรู้” (Learning City) จึงถือเป็นการวางรากฐานเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของเมือง โดยเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ความร่วมมือของชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่น และการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Cheng & Mok, 2017; Longworth, 2006) แนวคิดนี้มุ่งเน้นให้ชุมชนสามารถมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผ่านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และการเชื่อมโยงกับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม

สำหรับ ตำบลวังโตนด ในอดีตมีผู้เล่าสืบกันมาว่า บริเวณนี้เคยมีวังน้ำขนาดใหญ่ ล้อมรอบด้วยต้นโตนดจำนวนมาก ชาวบ้านจึงเรียกบริเวณดังกล่าวว่า “วังโตนด” และเมื่อมีการจัดตั้งตำบลจึงตั้งชื่อว่า “ตำบลวังโตนด” ปัจจุบันตำบลนี้ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอประมาณ 15 กิโลเมตรมีลักษณะ





เป็น “ประตูเมืองจันทร์” เป็นศูนย์รวมของเศรษฐกิจและสังคม วิถีชีวิตเรียบง่ายของชาวบ้านในพื้นที่ (องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด, 2566) ศักยภาพของชุมชนวังโตนดต่อการเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ นับว่ามีความโดดเด่นและเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาได้แก่ ทูตทางสังคมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่หลากหลายและสามารถถ่ายทอดสู่คนรุ่นใหม่ เช่น ความรู้ด้านเกษตรกรรม การทำสวนผลไม้ และงานหัตถกรรม (สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ นายายอาม, 2566) แหล่งเรียนรู้ในชุมชน ที่สนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการ โครงสร้างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใส เอื้อต่อการตัดสินใจร่วมกันและการรับฟังเสียงของประชาชน ความร่วมมือระหว่างรุ่นที่เปิดโอกาสให้บุคคลทุกช่วงวัยมีบทบาทและเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการจัดการชุมชน

อย่างไรก็ตามเมื่อกาลเวลาผ่านไป ความสะดวกสบายและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลง วิถีชีวิตของชาวบ้านต้องปรับตัว เช่น การเปลี่ยนพื้นที่นาจากเดิมเป็นสวนผลไม้ การโยกย้ายถิ่นฐานของผู้คน การล้าสมัยของแรงงาน และความหลากหลายทางวิถีชีวิต ซึ่งส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการทรัพยากรในชุมชน อาทิ ความขัดแย้งในการใช้พื้นที่หรือทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นการนำแนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน มาประยุกต์ใช้ควบคู่ไปกับการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็น โดยมุ่งเน้น 3 มิติหลัก คือ มิติสังคมและวัฒนธรรม – การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการดูแลกลุ่มเปราะบาง มิติเศรษฐกิจ – การสร้างงานและรายได้จากทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น ลดความยากจน และกระจายโอกาสอย่างเท่าเทียม มิติสิ่งแวดล้อมและการเมือง – การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน ควบคู่กับการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ

ด้วยเหตุนี้ คณะผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการนำแนวคิดการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้มาปรับใช้ในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ตอบโจทย์ชุมชนวังโตนดอย่างครอบคลุม ผ่านกลไกของชุมชน พร้อมทั้งใช้เทคนิคการประเมินผลกระทบทางสังคม (Social Return on Investment: SROI) เพื่อออกแบบข้อเสนอเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนอย่างแท้จริง โดยใช้ศักยภาพของชุมชนเป็นฐานสำคัญ





วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ด้วยกลไกการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน
2. เพื่อนำตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี ไปใช้ในการประเมินผลกระทบทางสังคม (SROI) จากโครงการการพัฒนาในพื้นที่ชุมชนวังโตนด
3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่เมืองแห่งการเรียนรู้ด้วยกลไกการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ที่ใช้กรอบแนวคิดวิจัยคุณภาพในการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่วังโตนดที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาในมิติต่าง ๆ ที่ทางภาครัฐจัดให้

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชาชนในพื้นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจาก 10 หมู่บ้านในพื้นที่วังโตนดจำนวนทั้งสิ้น 915 ครัวเรือน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง เมื่อคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรโดยมีค่าระดับค่าความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 279 ครัวเรือนและกำหนดโดยประมาณจำนวน 300 ครัวเรือน เนื่องจากสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ เมื่อจำแนกออกตามลักษณะของหมู่บ้านตามขนาดของประชากรจริงในพื้นที่พบว่า บางหมู่บ้านสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวนน้อยมาก ผู้วิจัยจึงคำนวณเพื่อให้ได้สัดส่วนที่สามารถเก็บข้อมูลได้ตรงกับความจริงมากที่สุด จึงได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครบ 300 ครัวเรือนและนำไปจำแนกตามสัดส่วนของประชากรจริงตามหมู่บ้านต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลการวิจัยที่เป็นความจริงมากที่สุด

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในชุมชน จำนวน 10 คนซึ่งเป็นผู้ที่ร่วมวางแผนในการพัฒนาชุมชนผ่านนโยบาย กิจกรรม/โครงการต่าง ๆ ในพื้นที่

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. การประเมินผลกระทบทางสังคม (SROI) จากโครงการการพัฒนาในพื้นที่ชุมชนวังโตนด โดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้นำท้องถิ่น ผู้นำชุมชน ผู้ที่เกี่ยวข้องกับ





การนำนโยบายไปปฏิบัติในชุมชนและ 2. แบบสอบถามซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชน จาก 10 หมู่บ้านในพื้นที่วังโตนด จำนวน 4 ตอนได้แก่ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชาชน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนด ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนด้วยนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่การพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ได้ผ่านการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากการใช้เทคนิค IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.86

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ซึ่งผู้ศึกษาจะได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากประชากรกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด อำเภอ นายายอาม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 10 หมู่บ้าน จำนวน 300 คน พร้อมกับเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้สามารถตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลในโครงการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ประเมินผลกระทบทางสังคม (SROI) เป็นการนำข้อมูลมาสัมภาษณ์จากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเชิงลึกและการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในพื้นที่ พร้อมกับนำมาวิเคราะห์ SROI และนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อวัดผลลัพธ์และผลกระทบทางสังคมจากโครงการพัฒนาชุมชนวังโตนดและ ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแบ่งเป็น 4 ตอนคือตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับวิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในส่วนแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ด้วยการสรุปและรวบรวมข้อมูลด้วยการพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย

1. ผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ด้วยกลไกการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน คณะนักวิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดตามหลักการเมืองแห่งการเรียนรู้จาก UNESCO (2015) จากการสังเคราะห์ความสัมพันธ์





ระหว่าง แนวคิดเมืองแห่งการเรียนรู้ (Learning City) กับนโยบายการพัฒนาของชุมชนวังโตนด ได้อย่างเป็นระบบตามประเด็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้กับนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนด

มิติเมืองแห่งการเรียนรู้	แนวนโยบายที่เกี่ยวข้องในชุมชนวังโตนด	ลักษณะการเชื่อมโยง
1. พัฒนาด้านความรู้ (Knowledge)	- นโยบายเศรษฐกิจ (ภูมิปัญญา, เกษตรพอเพียง) - นโยบายวัฒนธรรม (อนุรักษ์ภูมิปัญญา)	สนับสนุนการจัดเก็บ สืบทอด ถ่ายทอด และใช้ความรู้จากท้องถิ่น เป็นฐานในการพัฒนา
2. พัฒนาด้านการเรียนรู้ (Learning)	- นโยบายคุณภาพชีวิต (กิจกรรมทุกช่วงวัย) - นโยบายเศรษฐกิจ (ฝึกอาชีพ)	สร้างพื้นที่และโอกาสในการเรียนรู้ ตลอดชีวิต ส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมในชุมชน
3. พัฒนาด้านองค์การ (Organization)	- นโยบายการบริหาร (มีส่วนร่วมของประชาชน) - นโยบายคุณภาพชีวิต (สนับสนุน อสม., ศสมช.)	พัฒนาบทบาทของ อปท. ให้มี วิสัยทัศน์และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ สนับสนุนการเรียนรู้ร่วม
4. พัฒนาด้านบุคคล (People)	- นโยบายคุณภาพชีวิต (เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ) - นโยบายเศรษฐกิจ (ฝึกอาชีพ) - นโยบายการบริหาร (พัฒนาบุคลากร)	เสริมสร้างศักยภาพให้ประชาชน สามารถพัฒนาตนเองและ กลุ่มเป้าหมายเฉพาะอย่างเหมาะสม
5. พัฒนาด้านเทคโนโลยี (Technology)	- นโยบายการบริหาร (ระบบข้อมูลข่าวสาร) - นโยบายความสงบเรียบร้อย (กล้องวงจรปิด) - นโยบายโครงสร้างพื้นฐาน (พัฒนาระบบบริการ)	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการและสนับสนุนการ เรียนรู้ในชุมชน

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า แนวคิดเมืองแห่งการเรียนรู้ (Learning City) ในแต่ละ มิติดังกล่าวสามารถบูรณาการเข้ากับนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดได้อย่างลงตัวโดยเฉพาะ ในด้านที่เน้น “การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง” ไม่ว่าจะเป็นในระดับบุคคล องค์กร หรือ ทั้งระบบชุมชน จุดเด่นสำคัญของชุมชนวังโตนดคือการส่งเสริม การมีส่วนร่วม และการ เรียนรู้แบบบูรณาการ ที่ครอบคลุมหลายด้าน เช่น สุขภาพ เศรษฐกิจ การศึกษา และ วัฒนธรรมชุมชนมีแนวโน้มจะเป็น “เมืองแห่งการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ” ซึ่งสะท้อนจากการใช้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการพัฒนาทักษะชีวิตของประชาชน การพัฒนาเทคโนโลยีในท้องถิ่น ยังเป็นพื้นฐานที่ดีในการต่อยอดสู่การสร้างระบบข้อมูลกลางของชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือ การเรียนรู้ในอนาคตเมื่อจำแนกรายประเด็นสำคัญอธิบายได้ดังนี้ 1. พัฒนาด้านความรู้ การ พัฒนาด้านความรู้ในชุมชนวังโตนดสอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานชุมชน และการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างชัดเจน โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างองค์ความรู้ จากชาวบ้าน 2. พัฒนาด้านการเรียนรู้ มิติการเรียนรู้ตลอดชีวิตของชุมชนวังโตนดสะท้อน ผ่านกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกช่วงวัยได้เรียนรู้ 3. พัฒนาด้านองค์การ องค์กรปกครอง





ส่วนท้องถิ่นในชุมชนวังโตนดมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ 4. พัฒนาด้านบุคคล การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหัวใจหลักของเมืองแห่งการเรียนรู้ ซึ่งในกรณีของวังโตนด ได้มีการดำเนินการอย่างครอบคลุม ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ ไปจนถึงบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่น การส่งเสริมทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทำให้ทุกคนในชุมชนสามารถเติบโตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และ 5. พัฒนาด้านเทคโนโลยี เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ชุมชนวังโตนดเริ่มมีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาระบบข้อมูล การบริหารจัดการและการแจ้งข่าวสารสู่ประชาชน

2. การนำตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี ไปใช้ในการประเมินผลกระทบทางสังคม (SROI) จากโครงการการพัฒนาในพื้นที่ชุมชนวังโตนดสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปการวิเคราะห์ SROI ทั้ง 5 ด้าน

ด้านการพัฒนา	ต้นทุนโดยประมาณ (บาท)	มูลค่าผลลัพธ์ทางสังคม (บาท)	ค่า SROI (บาท/บาทลงทุน)	จุดเน้นของผลกระทบทางสังคม
1. ความรู้ (Knowledge)	100,000	400,000	4.0	ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ถ่ายทอดสู่คนรุ่นใหม่ เป็นฐานพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
2. การเรียนรู้ (Learning)	120,000	420,000	3.5	เปิดพื้นที่เรียนรู้ทุกช่วงวัย พัฒนาทักษะชีวิต ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
3. องค์กร (Organization)	80,000	280,000	3.5	สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม เชื่อมโยงประชาชนกับ อปท.
4. บุคคล (People)	150,000	525,000	3.5	พัฒนาศักยภาพเฉพาะกลุ่ม เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ บุคลากรท้องถิ่น
5. เทคโนโลยี (Technology)	150,000	450,000	3.0	ใช้เทคโนโลยีบริหารจัดการ ส่งเสริมความปลอดภัยและการเรียนรู้ออนไลน์

จากตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์อัตราผลตอบแทนทางสังคม (SROI) จำแนกตามด้านการพัฒนาต่าง ๆ พบว่า ทุกด้านมีค่า SROI สูงกว่า 1.0 ซึ่งสะท้อนว่าการลงทุนในโครงการมีความคุ้มค่าทางสังคม กล่าวคือสามารถสร้างผลลัพธ์ทางสังคมได้มากกว่าต้นทุนที่ลงทุนไป โดยเฉพาะในด้าน “ความรู้” มีค่า SROI สูงสุดที่ 4.0 บาทต่อการลงทุน 1 บาท แสดงถึงความสำคัญของการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นและการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่คนรุ่นใหม่ในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างยั่งยืน ในด้าน “การเรียนรู้” และ “องค์กร” แม้จะมีต้นทุนที่ต่างกัน แต่ให้ค่า SROI เท่ากันที่ 3.5 โดยเน้นการสร้างพื้นที่เรียนรู้ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการพัฒนาองค์กรท้องถิ่นให้เข้มแข็ง ขณะที่ด้าน “บุคคล” ซึ่งมีต้นทุนสูงที่สุด เน้นการพัฒนาศักยภาพเฉพาะกลุ่มที่เปราะบางหรือมีความต้องการเฉพาะ เช่น





เด็ก ผู้สูงอายุ คนพิการ และบุคลากรในพื้นที่ ก็ยังให้ผลตอบแทนทางสังคมที่คุ้มค่าในระดับเดียวกัน ส่วนด้าน “เทคโนโลยี” แม้จะมีค่า SROI ต่ำสุดที่ 3.0 แต่ก็ยังถือว่าเป็นการลงทุนที่สร้างผลลัพธ์ทางสังคมได้มากกว่าต้นทุนถึง 3 เท่า โดยเฉพาะในการส่งเสริมการบริหารจัดการพื้นที่และการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยี ซึ่งมีความสำคัญต่อการปรับตัวของชุมชนในยุคดิจิทัล ซึ่งกล่าวได้ว่าการวิเคราะห์ SROI ในแต่ละมิติของเมืองแห่งการเรียนรู้แสดงให้เห็นว่าการลงทุนในกิจกรรมที่เน้นการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการเชื่อมโยงทรัพยากรในชุมชน ล้วนก่อให้เกิดผลตอบแทนทางสังคมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในด้านความรู้ และบุคคล ซึ่งสามารถต่อยอดไปสู่ความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชนแม้บางมิติ เช่น เทคโนโลยี จะยังให้ SROI ต่ำกว่าด้านอื่น แต่มีศักยภาพในการขยายผลในระยะยาว เช่น การพัฒนาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ ระบบบริการดิจิทัลหรือระบบฐานข้อมูลที่ชุมชนเข้าถึงได้ง่าย ที่สำคัญคือ ผลลัพธ์ทางสังคมที่วัดได้ (Outcomes) ไม่เพียงอยู่ในเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ยังอยู่ในรูปของ การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพ เช่น ค่านิยมการเรียนรู้ ความภาคภูมิใจในท้องถิ่น หรือความร่วมมือที่เข้มแข็งขึ้นระหว่างองค์กรและประชาชน และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชาชนในพื้นที่ชุมชนวังโตนดนั้นนำเสนอได้ดังตารางนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นการพัฒนาชุมชนด้วยนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่การพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาด้านความรู้	4.60	0.48	มากที่สุด
2. การพัฒนาด้านการเรียนรู้	4.62	0.48	มากที่สุด
3. การพัฒนาด้านองค์การ	4.70	0.50	มากที่สุด
4. การพัฒนาด้านบุคคล	4.74	0.44	มากที่สุด
5. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี	4.32	0.72	มาก
ภาพรวมทั้งหมด	4.60	0.34	มากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนด้วยนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่การพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ในภาพรวม พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D=0.34) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่าด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การพัฒนาด้านบุคคล (People Development) ($\bar{X}=4.74$, S.D=0.44) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตนเองและคนในชุมชนในฐานะทรัพยากรสำคัญของการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ การพัฒนาด้านองค์การ (Organization Development) ($\bar{X}=4.70$) ด้านการ





พัฒนาด้านการเรียนรู้ (Learning Development) และการพัฒนาด้านความรู้ (Knowledge Development) ได้รับคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ ($\bar{X}=4.62$) และ ($\bar{X}=4.60$) ตามลำดับ ในขณะที่การพัฒนาด้านเทคโนโลยี ($\bar{X}=4.32$) ซึ่งแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ต่ำกว่าด้านอื่น ๆ โดยมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่อนข้างสูง ($S.D=0.72$)

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่เมืองแห่งการเรียนรู้ด้วยการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน จากบริบทการศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบายตามมิติการพัฒนาชุมชนวังโตนด

ตารางที่ 4 ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่เมืองแห่งการเรียนรู้

มิติการพัฒนา	บริบทของชุมชนวังโตนด	แนวทางการพัฒนา	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
สังคม/ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ	ภูมิปัญญา วิถีชีวิต และ วัฒนธรรมท้องถิ่นยังคงอยู่ เศรษฐกิจหลักเป็นเกษตร และธุรกิจขนาดเล็ก	ส่งเสริมกิจกรรมเรียนรู้ตลอดชีวิต และอนุรักษ์วัฒนธรรม พัฒนาทักษะอาชีพ สนับสนุน เกษตรพอเพียงและท่องเที่ยว	สร้างความภาคภูมิใจ ลดความ เหลื่อมล้ำ เพิ่มความสมานฉันท์ กระจายรายได้ เพิ่มศักยภาพ ทางเศรษฐกิจ
การเมือง	ขาดการมีส่วนร่วมในระดับ นโยบายและความโปร่งใส	ส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้าง ความโปร่งใสและความ รับผิดชอบ	ชุมชนเข้มแข็ง มีเสียงและพลัง ในการกำหนดทิศทางการพัฒนา
สิ่งแวดล้อม	การจัดการขยะและ ทรัพยากรยังไม่เป็นระบบ	อนุรักษ์พื้นที่สีเขียว ส่งเสริม ความตระหนักสิ่งแวดล้อม	คุณภาพสิ่งแวดล้อมดีขึ้น ลด ความเสี่ยงภัยธรรมชาติ

จากตารางที่ 4 อธิบายได้ว่าบริบทปัจจุบันและข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาชุมชนวังโตนดในแต่ละมิติ ได้แก่ มิติทางสังคมและวัฒนธรรม มิติเศรษฐกิจ มิติการเมือง และมิติสิ่งแวดล้อม โดยในแต่ละมิติมีการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง ปัญหาและโอกาสรวมทั้งแนวทางนโยบายที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพื่อสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ด้วยกลไกการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน ผลการศึกษาสามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้ จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าแนวทางการพัฒนา “เมืองแห่งการเรียนรู้” ตามแนวทางของ UNESCO (2015) สามารถประยุกต์ใช้กับบริบทของชุมชนวังโตนดได้อย่างเหมาะสม โดยเน้นการใช้ทรัพยากรภายในท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติต่าง ๆ ตามแนวทางของเมืองแห่งการเรียนรู้ จากงานวิจัยของ Chisholm & Clercq (2004) ได้กล่าวถึงประเด็นที่สอดคล้องกันไว้ว่าแนวทางการพัฒนานโยบายการ





เรียนรู้ตลอดชีวิตในเมืองต่าง ๆ ในยุโรป ซึ่งกลยุทธ์ของแต่ละเมืองในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยั่งยืนและจากแนวคิดของ Ritzen & Easterly (2006) ที่กล่าวถึงการพัฒนาศึกษาในเมืองเพื่อสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของการสร้างเมืองแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของประชาชนในเมือง นอกจากนี้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนมีทักษะที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 และสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) โดยใช้กลไกของชุมชนและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ซึ่งการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ในชุมชนวังโตนดได้สนับสนุนทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศไทยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างโอกาสทางการศึกษา และการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนฐานศักยภาพของชุมชน

2. เพื่อนำตัวแปรที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎี ไปใช้ในการประเมินผลกระทบทางสังคม (SROI) จากโครงการการพัฒนาในพื้นที่ชุมชนวังโตนดพบว่าผลการวิเคราะห์ SROI ในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีค่า SROI สูงกว่า 1.0 แสดงถึงความคุ้มค่าทางสังคม โดยด้าน “ความรู้” สูงสุดที่ 4.0 บาทต่อ 1 บาทลงทุน สะท้อนความสำคัญของการสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้าน “การเรียนรู้” และ “องค์กร” ให้ค่า SROI เท่ากันที่ 3.5 ชุมชนส่งเสริมพื้นที่เรียนรู้และองค์กรเข้มแข็ง ด้าน “บุคคล” แม้ต้นทุนสูง แต่ SROI อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนด้าน “เทคโนโลยี” มีค่า SROI ต่ำสุดที่ 3.0 แต่ยังคงคุ้มค่าต่อการลงทุนและผลวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและนโยบายพัฒนากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายวัยแรงงานและสูงอายุ รายได้ไม่สูงประกอบอาชีพเกษตรกรรมความคิดเห็นเชิงบวกในทุกด้านของนโยบายพัฒนาได้แก่ด้านโครงสร้างพื้นฐานพึงพอใจการพัฒนาถนน ท่อระบายน้ำ ไฟส่องสว่าง และประปาซึ่งจากบริบทการพัฒนาดังกล่าวงานวิจัยของ Graham (2009) ที่กล่าวไว้ว่าการสร้างเมืองแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตในชุมชนและเมืองการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในทุกระดับของประชากรและการสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการเรียนรู้ทำให้เมืองเป็นแหล่งแห่งการเรียนรู้ และจากผลการศึกษานั้น ในด้านการเรียนรู้ และองค์กร ที่มีค่า SROI เท่ากันที่ 3.5 สะท้อนถึงความสำคัญของการสร้างพื้นที่เรียนรู้ชุมชน และการพัฒนา องค์กรชุมชนเข้มแข็ง ในวังโตนด เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน กลุ่มเกษตรกร หรือสภาองค์กรชุมชน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านบุคคล แม้มีต้นทุนสูงแต่ยังให้ผลตอบแทนทางสังคมสูง แสดงให้





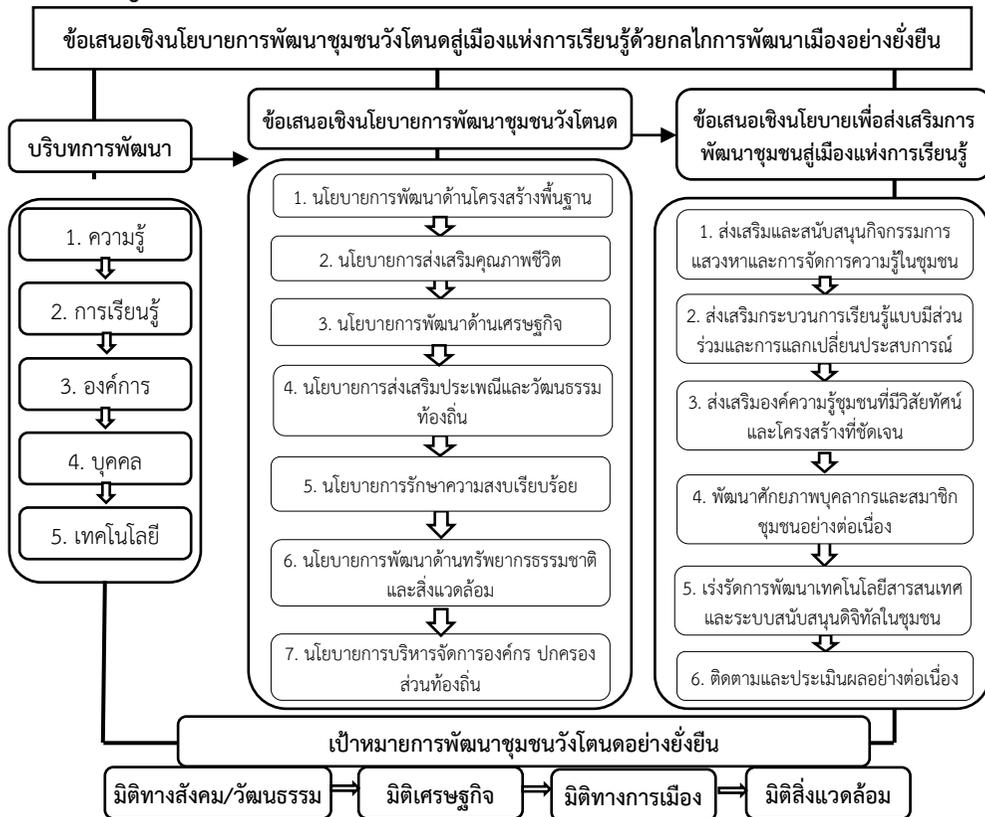
เห็นว่าการลงทุนใน การพัฒนาศักยภาพบุคคลทุกช่วงวัย ในวังโตนด เช่น การฝึกทักษะอาชีพ การอบรมด้านดิจิทัล หรือการดูแลกลุ่มเปราะบาง ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำในชุมชน สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาตลอดชีวิตของกระทรวงศึกษาธิการ (2564)

3. เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดสู่เมืองแห่งการเรียนรู้ ด้วยกลไกการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนพบว่าแนวทางการพัฒนาชุมชนวังโตนดให้ก้าวสู่การเป็น “เมืองแห่งการเรียนรู้” ต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจบริบทของชุมชนอย่างลึกซึ้งซึ่งไม่ว่าจะเป็นด้านศักยภาพ ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือความต้องการที่แท้จริงของคนในพื้นที่และต้องอาศัยการออกแบบนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทนั้นโดยใช้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนของชุมชนในระยะยาว จากงานวิจัยของ Klarenbeek & Post (2010) กล่าวไว้ว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาเมืองนั้นจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบร่วมมือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตในเมือง การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและองค์กรการศึกษาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมโอกาสการเรียนรู้ในทุกภาคส่วนของเมือง และจากงานวิจัยของ Lowe (2011) กล่าวไว้ว่าเน้นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสร้างเครือข่ายที่สนับสนุนการเรียนรู้ในทุกมิติ ในระดับนโยบายภาคการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2564) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2565) ต่างเน้นการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการยกระดับทักษะใหม่ (Reskilling) และทักษะเสริม (Upskilling) เพื่อให้ประชาชนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ในกรณีของชุมชนวังโตนด การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน วัด กลุ่มเกษตรกร สภาองค์กรชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น จะเป็นกลไกสำคัญที่สอดคล้องกับทั้งแนวคิดในประเทศและต่างประเทศ โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน การประยุกต์แนวคิดดังกล่าวกับชุมชนวังโตนดจึงไม่เพียงตอบโจทย์การพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ตามมาตรฐานสากล แต่ยังสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ระดับชาติของไทย ที่ให้ความสำคัญกับการใช้ศักยภาพและทุนทางสังคมของชุมชนเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก เพื่อมุ่งสู่ความยั่งยืนทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม





องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาชุมชนวังโตนดคูเมืองแห่งการเรียนรู้ด้วยกลไกการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน

จากภาพที่ 1 บริบทการพัฒนาชุมชนวังโตนดแบ่งออกเป็น 5 ด้านหลักได้แก่ ความรู้ การเรียนรู้ องค์การ บุคคลและเทคโนโลยีซึ่ง แต่ละด้านมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนถึงสภาพความเป็นจริงของชุมชน รวมไปถึงการพัฒนาชุมชนวังโตนดใน 7 ด้านที่เป็นแนวทางสะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพของชุมชนในการเติบโตอย่างมีระบบสามารถต่อยอดสู่ความยั่งยืน ซึ่งชุมชนวังโตนดมีพื้นฐานทั้งในด้านสังคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจท้องถิ่น การดำเนินนโยบายแบบมีส่วนร่วมและสร้างสรรค์จะนำไปสู่การเป็น "เมืองแห่งการเรียนรู้" ที่น่าอยู่มั่นคงและยั่งยืนโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกมิติ และยังเน้นไปถึงการสร้างสังคมการเรียนรู้ที่ทุกคนมีส่วนร่วมผ่านกระบวนการเชื่อมโยงความรู้ ทักษะ วัฒนธรรมและเทคโนโลยีเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืนเพื่อสร้างชีวิตที่มีคุณภาพและชุมชนที่ยั่งยืนต่อไป





ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ครอบคลุมทุกช่วงวัยและเหมาะสมกับชุมชน
2. สนับสนุนการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทักษะใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกกลุ่มวัย เช่น เวทีเสวนาชุมชน กิจกรรมฝึกอบรม และโครงการจิตอาสา เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทในทุกขั้นตอนการพัฒนา
2. พัฒนาโครงการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละกลุ่มวัย เช่น การฝึกอาชีพสำหรับวัยทำงาน กิจกรรมสร้างทักษะดิจิทัลสำหรับเยาวชน และกิจกรรมนันทนาการสำหรับผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตพื้นที่ศึกษาไปยังพื้นที่อื่นที่มีบริบทแตกต่างหรือใกล้เคียงกับชุมชนวังโตนด เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเมืองแห่งการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย
2. ศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยความสำเร็จและอุปสรรคของแต่ละพื้นที่ เพื่อสังเคราะห์แนวทางพัฒนาที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมในบริบทต่าง ๆ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณทุนสนับสนุนการวิจัยงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *นโยบายการจัดการศึกษาตลอดชีวิต*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.





- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอนายายอาม. (2566). *รายงานข้อมูลศักยภาพชุมชนอำเภอ นายายอาม*. จันทบุรี: สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ นายายอาม.
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด. (2566). *ข้อมูลทั่วไปตำบลวังโตนด*. จันทบุรี: องค์การบริหารส่วนตำบลวังโตนด.
- Cheng, K. M., & Mok, K. H. (2017). *Education and the Learning City: Global Perspectives and Local Initiatives*. Hong Kong: Hong Kong University Press.
- Chisholm, L., & Clercq, F. (2004). The Development of Lifelong Learning Policies in European Cities. *European Journal of Education*, 39(1), 33-46.
- Graham, A. (2009). *Building Learning Cities: A Global Perspective*. New York: Routledge.
- Klarenbeek, R., & Post, M. (2010). Lifelong Learning and Urban Development: Creating Collaborative Learning Environments. *Urban Learning Review*, 2(1), 39-52.
- Lowe, J. (2011). The Role of Social Networks in Urban Learning: An Investigation of Lifelong Learning in Urban Communities. *Urban Studies*, 48(6), 1253-1270.
- Longworth, N. (2006). *Learning Cities, Learning Regions, Learning Communities: Lifelong Learning and Local Government*. London: Routledge.
- Ritzen, J., & Easterly, W. (2006). *The Role of Education in Urban Development*. Washington, D.C.: World Bank.
- UNESCO. (2015). *Guidelines for Building Learning Cities*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.





พุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสา
ผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรवाल
โดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*

BUDDHADHAMMA INTEGRATED NINE KEYS PRINCIPLES OF PALANGJIT
DHARMA JAKRAWAN INSTITUTE FOR DEVELOPING TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP AMONG VOLUNTEERS AT HUA HIN MUNICIPALITY,
PRACHUAP KHIRI KHAN PROVINCE

ธีระพันธ์ จัดพล, บุญตัน ดอกไธสง, เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

Thiraphan Chatphon, Boonton Dockthaisong, Termsak Thong-In

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: thiraphan.c@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสา 2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3. นำเสนอแนวทางพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรवाल ในเขตเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณคืออาสาสมัครที่ผ่านการอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง 139 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ เก็บข้อมูลด้วยการแจกและติดตามภายใน 30 วัน วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูป/คน ตามแนวคำถามที่สร้างจากกรอบแนวคิด ใช้เวลาสัมภาษณ์ 45-60 นาที บันทึกเสียงและวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยสำคัญที่ทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ในระดับมาก คือ หลักไตรสิกขาด้านสมาธิและปัญญา และหลักการกุญแจแก้ดอก 6 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้ให้ การสำรวจตน การแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสารและทางปัญญา การคิดบวกและให้อภัย และภาวะผู้นำ

*Received June 5, 2025; Revised August 13, 2025; Accepted August 19, 2025





โดยทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และ 3. การบูรณาการพุทธธรรมด้าน
สมาธิช่วยเสริมความมุ่งมั่น อดทน และรอบคอบ ขณะที่การพัฒนาปัญญาส่งเสริมความคิด
สร้างสรรค์และการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง การประยุกต์ใช้หลัก
กุญแจแก้แค้นร่วมกันอย่างบูรณาการ ช่วยพัฒนาอาสาสมัครให้มีคุณลักษณะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้น
ทางปัญญา และการเอาใจใส่ปัจเจกบุคคล

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; อาสาสมัครจิตอาสา; หลักการ
กุญแจแก้แค้น

Abstract

The objectives of this research article were: 1. To examine the transformational leadership of volunteer workers, 2. To investigate the factors influencing transformational leadership, and 3. To propose a Buddhist integration approach for developing transformational leadership through the Nine Keys Principles of the Palangjit Dharma Jakrawan Institute within Hua Hin Municipality, Prachuap Khiri Khan Province, conducted by the mixed methods. For the quantitative method, the samples consisted of 139 volunteers who had completed transformational leadership training, selected through stratified random sampling. Data was collected using questionnaires, distributed and retrieved within 30 days, and analyzed using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis. For the qualitative method, in-depth interviews were conducted with 18 key informants, guided by research framework-based questions. Each interview lasted 45–60 minutes, with participants' consent for audio recording. Data was analyzed through descriptive content interpretation.

The findings revealed that: 1. Overall transformational leadership was at a moderate level; 2. The key factors that significantly predicted transformational leadership at a high level were the Buddhist principles of Tisikkha specifically Samadhi, concentration and Panna, wisdom and six dimensions of the Nine Keys Principles, namely generosity, self-exploration, problem-solving, communication and cognitive skills, positive thinking and





forgiveness, and leadership, with statistical significance at the 0.01 and 0.05 levels; and 3. The integration of Buddhist teachings in concentration enhanced determination, perseverance, and carefulness, while the development of wisdom fostered creativity and analytical thinking for continuous improvement. The integrated application of the Nine Keys Principles enabled volunteers to cultivate four core characteristics of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration.

Keywords: Buddhist Integration; Transformational Leadership; Volunteerism; Nine Keys Principles

บทนำ

การขยายตัวของความเป็นเมือง (Urbanization) เป็นแนวโน้มสำคัญที่กำหนดทิศทางการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 โดยองค์การสหประชาชาติคาดการณ์ว่า ภายในปี พ.ศ. 2590 ประชากรโลกร้อยละ 70 จะอาศัยอยู่ในเมืองและชุมชนเมือง พื้นที่เมืองสร้างผลิตภัณฑ์มวลรวมถึงร้อยละ 80 ของมูลค่าเศรษฐกิจโลก แต่ในขณะเดียวกันก็ใช้พลังงานประมาณร้อยละ 75 และปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ร้อยละ 70 ของปริมาณทั้งหมด (United Nations Environment Programme, 2019) กระบวนการกลายเป็นเมืองก่อให้เกิดทั้งโอกาสทางเศรษฐกิจและความท้าทายในการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทำให้เทศบาลในฐานะหน่วยงานหลักที่ดูแลและบริหารเมืองต้องปรับบทบาทให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไกรศร วันละ และเสาวลักษณ์ โภศลกิตติอัมพร, 2564)

เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นเมืองท่องเที่ยวสำคัญที่มีนักท่องเที่ยวเฉลี่ยปีละ 3 ล้านคน สร้างรายได้ไม่ต่ำกว่า 7,800 ล้านบาทต่อปี (ไอทีธุรกิจ, 2568) แต่ด้วยความหลากหลายของประชากรทั้งผู้ตั้งถิ่นฐานเดิม ผู้ประกอบธุรกิจ และนักท่องเที่ยว ทำให้ประสบปัญหาสำคัญด้านความปลอดภัยและมลพิษจากขยะที่เพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การท่องเที่ยวและคุณภาพชีวิตของประชาชน แม้จะมีการจัดอบรมอาสาสมัครจิตอาสาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 3 รุ่น รวม 213 คน แต่พบว่าอาสาสมัครยังขาดทักษะสำคัญหลายประการ เช่น การเข้าใจตนเอง ทักษะการฟังอย่างเข้าใจ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการคิดเชิงระบบ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง





การบูรณาการหลักการกัญแจแก้้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล ซึ่งประกอบด้วย กัญแจแห่งความเพียร กัญแจแห่งปัญญา กัญแจแห่งการสำรวจตน กัญแจแห่งการสื่อสารและทักษะทางปัญญา กัญแจแห่งการแก้ไข้ปัญหา กัญแจแห่งการคิดบวก และให้้อภัย กัญแจแห่งภาวะผู้นำ กัญแจแห่งการยอมรับความหลากหลาย และกัญแจแห่งการเป็นผู้ให้ ร่วมกับหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) สามารถพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Poedloknimit & Klomkul, 2020) โดยงานวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักการกัญแจแก้้ดอกสามารถพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ในระดับมาก (ชนภา ปุญญนนท์ และบุญทัน ดอกโธสง, 2567) และการบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาทุนมนุษย์สามารถส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามในความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (รักยิ่ง โรจนเกตุปัญญา และบุญทัน ดอกโธสง, 2567)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาผ่านหลักการกัญแจแก้้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลโดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านหลักการกัญแจแก้้ดอก โดยมุ่งหวังให้การดำเนินกิจกรรมจิตอาสาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถตอบสนองต่อความท้าทายของชุมชน และสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาผ่านหลักการกัญแจแก้้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลโดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาผ่านหลักการกัญแจแก้้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลโดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อนำเสนอพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาผ่านหลักการกัญแจแก้้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลโดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์





วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ อาสาสมัครจิตอาสาที่ผ่านการอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเทศบาลเมืองหัวหิน 3 รุ่น จำนวน 213 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน จาก 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาล แกนนำอาสาสมัครจิตอาสา นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญหลักการกุญแจแก้ดอก และนักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามมี 3 ตอน ได้แก่ หลักไตรสิกขา หลักการกุญแจแก้ดอก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบลิเคิร์ต (Likert Type) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (Likert, 1967) ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.984 เครื่องมือเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์การวิจัย ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผ่านหลักไตรสิกขาและหลักการกุญแจแก้ดอก

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 139 คน โดยลงพื้นที่แจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ คิดเป็น 100% สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูปหรือคน แบบตัวต่อตัวและแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรม Zoom Application ใช้เวลาสัมภาษณ์ไม่เกิน 60 นาทีต่อคน และจัดการสนทนากลุ่มเฉพาะกับผู้ทรงคุณวุฒิ 9 รูปหรือคน เพื่อยืนยันองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย





5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน มีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ ค่า 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์ 0.01-0.09 มีความสัมพันธ์ต่ำมาก 0.10-0.29 มีความสัมพันธ์ต่ำ 0.30-0.49 มีความสัมพันธ์ปานกลาง 0.50-0.69 มีความสัมพันธ์สูง 0.70-0.90 มีความสัมพันธ์สูงมาก และสามารถนำไปสู่การทำนายที่แม่นยำ (Hinkle et al., 2003) โดยก่อนการวิเคราะห์ได้ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระโดยพิจารณาจากค่า การขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor: VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 5.3 และค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ต้องมากกว่า 0.19 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร และการวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล โดยจำแนกเนื้อหาจากการสัมภาษณ์เพื่อหาความสอดคล้องและจัดทำเค้าโครงข้อมูลเพื่อจัดแบ่งประเภท

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.66) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.51$, S.D.=0.77) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.40$, S.D.=0.71) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.31$, S.D.=0.82)

2. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาผ่านหลักการกุญแจดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลโดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านหลักไตรสิกขามี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสมาธิ การฝึกอบรมจิตให้สงบนิ่ง และด้านปัญญา การใช้หลักการและเหตุผล โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.820 และสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาได้ในระดับสูง (ร้อยละ 67.3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.432 + 0.588_{(M2)} + 0.275_{(I3)}$$

$$\text{และในรูปคะแนนมาตรฐาน } Z_Y = 0.593_{Z_{M2}} + 0.265_{Z_{I3}}$$





สำหรับหลักการกฎแก็ดดอกที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 ด้าน ได้แก่ กฎแก็ดแห่งการเป็นผู้ให้ กฎแก็ดแห่งการสำรวจตน กฎแก็ดแห่งการแก้ไขปัญหา กฎแก็ดแห่งทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา กฎแก็ดแห่งการคิดบวกและการให้อภัย และ กฎแก็ดแห่งภาวะผู้นำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.938 และสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาได้ในระดับสูง (ร้อยละ 87.9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.125 + 0.229_{(K9)} + 0.187_{(K3)} + 0.182_{(K5)} + 0.150_{(K4)} + 0.132_{(K6)} + 0.123_{(K7)}$$

และในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z_Y = 0.259_{ZK9} + 0.198_{ZK3} + 0.193_{ZK5} + 0.169_{ZK4} + 0.142_{ZK6} + 0.121_{ZK7}$ แสดงดังตารางที่ 1

การตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุพบว่าค่าความคงทนของการยอมรับอยู่ระหว่าง 0.293 ถึง 0.602 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ (0.190) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวนมีค่าอยู่ระหว่าง 1.660 ถึง 3.411 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์สูงสุดที่กำหนดไว้ (5.3) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นและไม่เกิดปัญหา Multicollinearity

ตารางที่ 1 พหุบรรณาการด้านหลักไตรสิกขา หลักการกฎแก็ดดอกส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาโดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปรหลักไตรสิกขา	β	Std.Error	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
ด้านสมาธิ การฝึกอบรมจิตให้สงบนิ่ง (M2)	.588	.081	.593	7.301**	.000	.452	2.214
ด้านปัญญา การใช้หลักการและเหตุผล (I3)	.275	.084	.265	3.263**	.001	.498	2.008
ค่าคงที่	.432	.188	-	2.294*	.023	-	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 Multiple R = .820^b R Square = .673 Adjust R Square = .668 Std. Error = .396, F=138.785, p=0.01





ตารางที่ 2 หลักการกฎแก็ดดอกส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาโดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตัวแปรหลักการกฎแก็ดดอก	β	Std.Error	Beta	t	p-value	Tolerance	VIF
กฎแก็ดแห่งการเป็นผู้ให้ (K9)	.229	.039	.259	5.932 **	.000	.457	2.188
กฎแก็ดแห่งการสำรวจตน (K3)	.187	.050	.198	3.749**	.000	.454	2.202
กฎแก็ดแห่งการแก้ไขปัญหา (K5)	.182	.064	.193	2.848**	.005	.476	2.101
กฎแก็ดแห่งทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา (K4)	.150	.055	.169	2.714**	.008	.293	3.411
กฎแก็ดแห่งการคิดบวกและการให้อภัย (K6)	.132	.049	.142	2.672**	.008	.602	1.660
กฎแก็ดแห่งภาวะผู้นำ (K7)	.123	.061	.121	2.006*	.047	.401	2.497
ค่าคงที่	.125	.124	-	5.569**	.000	-	-

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 Multiple R =.938^f R Square = .879 Adjust R Square =.874 Std. Error = .243, F=159.982, p=0.01

3. พุทธบูรณาการหลักไตรสิกขากับหลักการกฎแก็ดดอกของสถาบันพลังจิตธรรมะ จักรวาล เป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาในเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่าหลักไตรสิกขาด้านสมาธิและปัญญามีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยการฝึกอบรมจิตให้สงบนิ่งช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่น ความอดทน และความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ขณะที่การพัฒนาปัญญาช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง หลักการกฎแก็ดดอกที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ กฎแก็ดแห่งการเป็นผู้ให้ การสำรวจตน การแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา การคิดบวกและการให้อภัย และภาวะผู้นำ โดยการบูรณาการหลักการเหล่านี้เข้าด้วยกันสามารถส่งเสริมให้อาสาสมัครจิตอาสาพัฒนาคุณลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลดังนี้ “การใช้หลักการและเหตุผลมีความจำเป็น





อย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกันเป็นทีมของกลุ่มอาสาสมัครจิตอาสา ทั้งในด้านการอธิบายทำความเข้าใจ การระดมความคิดเห็นเพื่อออกแบบกิจกรรมอย่างสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ประเมินผลงาน ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาตนเองและงานอย่างต่อเนื่อง” “ทักษะการสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานร่วมกับชุมชน อาสาสมัครที่มีความสามารถในการสื่อสารจะสร้างความเข้าใจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้ง และวางแผนแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม” “การให้อภัยต่อความผิดพลาดเพื่อรักษาความสัมพันธ์เป็นพื้นฐานที่ทำให้การทำงานจิตอาสาเดินหน้าไปได้ และสร้างบรรยากาศที่ผู้นำกับสมาชิกให้เกียรติและเชื่อใจกัน”

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยที่พบว่าอาสาสมัครจิตอาสาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพและข้อจำกัดในการพัฒนาภาวะผู้นำในบริบทงานจิตอาสา สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสกล วงษ์เขียด และคณะ (2560) เรื่องรูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืนภาคเหนือตอนล่าง ที่พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ($\bar{X} = 2.59$) แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาภาวะผู้นำในบริบทชุมชนและงานอาสาสมัครมักมีข้อจำกัดทั้งด้านทรัพยากร การฝึกอบรม และการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ การที่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงใจ ปินตามูล และคณะ (2560) เรื่องการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธธรรม ที่พบว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความโดดเด่นด้านการเสริมพลังอำนาจและความไม่เห็นแก่ตัว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานจิตอาสาโดยธรรมชาติเน้นการช่วยเหลือและการดูแลผู้อื่น จึงส่งเสริมให้อาสาสมัครพัฒนาความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลได้ดี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ที่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ($\bar{X} = 3.51$) สอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล เพ็ญสิริวรรณ และคณะ (2562) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี ที่พบว่าผู้บริหารเทศบาลมีภาวะผู้นำด้านคุณธรรมและวิสัยทัศน์ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) สะท้อนให้เห็นว่าการยึดมั่นในอุดมการณ์และการเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำในบริบทสังคมไทย ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $\bar{X} = 3.31$) สะท้อนถึงความท้าทายในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความคิดสร้างสรรค์และการโน้มน้าวใจผู้อื่น





ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของวรรณกานต์ ขาวลาภ (2560) เรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธบูรณาการของกระทรวงแรงงาน ที่ระบุว่าผู้นำต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารที่สอดคล้องกับบริบททางสังคมและการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ ชุราณี (2560) เรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานครที่พบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสาผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลโดยเทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ หลักไตรสิกขาด้านสมาธิและด้านปัญญาสามารถร่วมกันทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 67.3 ในขณะที่หลักการกุญแจแก้ดอกสามารถทำนายได้สูงถึงร้อยละ 87.9 สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่แตกต่างกันของทั้งสองแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ การที่หลักไตรสิกขาเฉพาะด้านสมาธิและปัญญาเท่านั้นที่มีอิทธิพล โดยด้านศีลไม่ปรากฏในสมการทำนายนั้น อาจเนื่องมาจากธรรมชาติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยความสามารถเชิงลึกในการคิดวิเคราะห์และการจัดการกับอารมณ์มากกว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของพระประเสริฐ วรธมโม และคณะ (2559) เรื่อง พุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย ที่พบว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ด้วยพุทธบูรณาการ โดยเฉพาะด้านสมาธิและปัญญา มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้และส่งเสริมความชำนาญ ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของพระครูปลัดชาติชาย ญาณโสภโณ (ขุมเงิน) และคณะ (2563) เรื่องการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดลำพูน ที่พบว่าปัจจัยด้านหลักไตรสิกขามีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะด้านสมาธิที่ช่วยให้จิตใจสงบ และด้านปัญญาที่ส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา การที่หลักการกุญแจแก้ดอกสามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้สูงถึงร้อยละ 87.9 แสดงให้เห็นถึงความครอบคลุมและความทันสมัยของหลักการนี้ โดยเฉพาะกุญแจทั้ง 6 ด้านที่มีอิทธิพล ได้แก่ กุญแจแห่งการเป็นผู้ให้ การสำรวจตน การแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสารและทักษะทางปัญญา การคิดบวกและการให้อภัย และภาวะผู้นำ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของนัทปภา นุชภัทร และบุญทัน ดอกไธสง (2567) เรื่องประสิทธิผลการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล ที่พบว่าประสิทธิผลการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกต้องบูรณาการหลักการต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิด





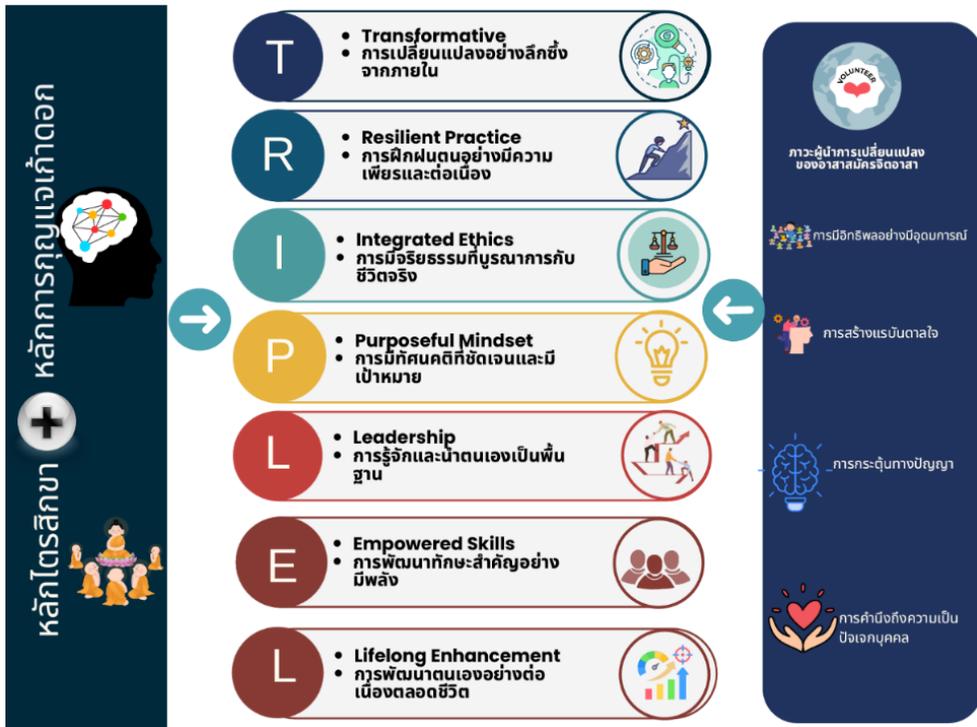
การพัฒนาศักยภาพอย่างเป็นระบบและรอบด้าน และยังคงคล้องกับการศึกษาของ Punnanan (2021) เรื่องประสิทธิผลของการปฏิบัติธรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของผู้เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาจิตเจริญปัญญาผ่านการประยุกต์ใช้หลักการกุญแจแก้ดอก ที่ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักการกุญแจแก้ดอกส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิจัยที่เสนอพุทธบูรณาการโดยผสมหลักไตรสิกขากับหลักการกุญแจแก้ดอกสะท้อนถึงแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอาสาสมัครจิตอาสา การบูรณาการหลักไตรสิกขาด้านสมาธิและปัญญาเข้ากับหลักการกุญแจแก้ดอกหกประการ (การเป็นผู้ให้ การสำรวจตน การแก้ไขปัญหา ทักษะการสื่อสาร และทักษะทางปัญญา การคิดเชิงบวก และคุณลักษณะความเป็นผู้นำ) ช่วยเสริมสร้างองค์ประกอบสำคัญทั้งสี่ประการของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การหลอมรวมแนวคิดทั้งสองเข้าด้วยกันนี้ช่วยพัฒนาผู้นำที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งด้านการมีวิสัยทัศน์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำในบริบทสังคมปัจจุบันที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับการศึกษาของชญาดา เข็มเพชร (2559) เรื่อง การพัฒนาผู้นำต้นแบบในสังคมไทย ที่พบว่าผู้นำต้นแบบในสังคมไทยมีคุณลักษณะสำคัญที่สอดคล้องกับผู้นำเชิงจิตวิญญาณ โดยเฉพาะในด้านความเสียสละ การสื่อสารอย่างกัลยาณมิตร และการมุ่งประโยชน์เพื่อผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พุทธบูรณาการพยายามพัฒนาให้เกิดขึ้นในอาสาสมัครจิตอาสา แนวทางพุทธบูรณาการนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปณโณ (2559) เรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อการบูรณาการพัฒนาชุมชนในจังหวัดน่าน ที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธต้องครอบคลุมทั้งทักษะด้านงาน คน และความคิด โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการพัฒนาชุมชน ซึ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้นำและชุมชน การสร้างองค์กรสมรรถนะสูง และการสร้างชุมชนที่มีความสุขอย่างยั่งยืน การบูรณาการแนวคิดทั้งสองนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการผสมผสานภูมิปัญญาดั้งเดิมกับแนวคิดการพัฒนาผู้นำสมัยใหม่ ที่ไม่เพียงแต่รักษาอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม แต่ยังตอบสนองต่อความต้องการของสังคมปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ





องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัยที่ได้มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ การวิจัยนี้นำเสนอโมเดล TRIPLE-L เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอภิศาสตรจิตอาสา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. Transformative หมายถึง การเปลี่ยนแปลงภายใน การพัฒนาตนเองจากภายในสู่ภายนอก 2. Resilient Practice หมายถึง การมีความเพียรและต่อเนื่อง การเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ 3. Integrated Ethics หมายถึง การบูรณาการจริยธรรม การยึดมั่นในคุณธรรมและหลักการทำงานที่ดี 4. Purposeful Mindset หมายถึง การมีทัศนคติที่ชัดเจนและมีเป้าหมาย การมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน 5. Leadership หมายถึง การนำตนเอง ความสามารถในการนำตนเองและผู้อื่น 6. Empowered Skills หมายถึง ทักษะเสริมพลัง การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานจิตอาสา 7. Lifelong Enhancement หมายถึง การพัฒนาตลอดชีวิต การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โมเดล TRIPLE-L นี้เป็นแนวทางที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอภิศาสตรจิตอาสา โดย





ผสมผสานหลักไตรสิกขาทางพุทธธรรมเข้ากับหลักการกฤษฎาเจก้าดอก ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาอาสาสมัครจิตอาสาในเทศบาลเมืองหัวหินและพื้นที่อื่นๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เทศบาลเมืองหัวหิน ควรเร่งพัฒนาผ่านหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะทาง โดยบูรณาการหลักไตรสิกขาด้านสมาธิและปัญญากับกฤษฎาเจก้าแห่งการสื่อสารและการคิดบวก พร้อมจัดตั้งเครือข่ายพี่เลี้ยงและกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. เทศบาลเมืองหัวหินควรร่วมมือกับสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล กำหนดนโยบายที่ต่อยอดจุดแข็งด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของอาสาสมัครจิตอาสา โดยพัฒนาระบบการจัดการอาสาสมัครที่คำนึงถึงความหลากหลายของบุคคล จัดสรรภารกิจให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจเฉพาะบุคคล และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมการทำงานจิตอาสาที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะกลุ่ม

3. เทศบาลเมืองหัวหินจึงควรจัดตั้งสถาบันพัฒนาผู้นำจิตอาสาต้นแบบ โดยร่วมมือกับสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล เพื่อพัฒนาหลักสูตรต้นแบบ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ผลิิตวิทยากร และขยายผลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลกระทบต่อชุมชนอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. เทศบาลเมืองหัวหินจึงควรจัดโปรแกรมอบรมที่เน้นการฝึกสมาธิร่วมกับการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่อง พร้อมติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

2. เทศบาลเมืองหัวหินควรบูรณาการการฝึกสมาธิและการคิดวิเคราะห์ในทุกกิจกรรมจิตอาสา พร้อมกำหนดช่วงฝึกสมาธิ สะท้อนคิด และตั้งคำถามกระตุ้นการเรียนรู้ตลอดกระบวนการ

3. เทศบาลเมืองหัวหินควรจัดกิจกรรมที่เน้นการให้ การสะท้อนคิด และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมกำหนดเกณฑ์วัดผลที่ชัดเจนเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการประยุกต์ใช้กฤษฎาเจก้าดอกในการพัฒนาภาวะผู้นำจิตอาสาในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบริบทต่างกัน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยบริบท ผลลัพธ์ และแนวทางปรับใช้ที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่





2. ควรวิจัยติดตามผลระยะยาวเพื่อประเมินความยั่งยืนของภาวะผู้นำหลังอบรม ทั้งพฤติกรรมจริง การนำไปใช้ในชุมชน และปัจจัยส่งเสริมหรืออุปสรรคต่อการรักษาภาวะผู้นำ

3. ควรพัฒนาตัวชี้วัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับอาสาสมัครจิตอาสาในบริบทไทย โดยบูรณาการพุทธธรรม กุญแจแก้ดอก และทฤษฎีภาวะผู้นำ พร้อมสร้างเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรศร วันละ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2564). การขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของประเทศไทย. *วารสาร มจร ภาษาศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(3), 56-66.
- ชญาดา เข้มเพชร. (2559). การพัฒนาผู้นำต้นแบบในสังคมไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(4), 38-50.
- ชนภา ปุญณนันทน์ และบุญทัน ดอกไธสง. (2567). การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาลของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 7(5), 1-14.
- ดวงใจ ปินตามูล และคณะ. (2560). การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำมุ่งให้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ตามแนวพุทธธรรม. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2-04), 199-210.
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ และคณะ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม*, 6(4), 5641-5658.
- นัทปภา นุชาภัทร และบุญทัน ดอกไธสง. (2567). ประสิทธิภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านหลักการกุญแจแก้ดอกของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรวาล. *วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ*, 7(5), 15-28.
- ประจักษ์ ชูราชี่. (2560). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารของกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2-03), 255-268.





- พระครูปลัดชาติชาย ญาณโสภโณ (ขุมเงิน) และคณะ. (2563). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพผู้สูงอายุของเทศบาลในจังหวัดลำพูน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 9(4), 64–75.
- พระครูปลัดวัชรพงษ์ วชิรปัญญา (ปล้องขัน). (2559). ภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อการพัฒนาการพัฒนาชุมชนในจังหวัดน่าน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2-04), 433–448.
- พระประเสริฐ วรรณโม (ฉิลาว) และคณะ. (2559). พุทธบูรณาการการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 71-84.
- พระมหาสกล วงษ์เขียด และคณะ. (2560). รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อการพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(3), 14–25.
- รักยิ่ง โรจนเกตุปัญญา และบุญทัน ดอกไธสง. (2567). การประยุกต์หลักพุทธจริยธรรมผ่านหลักการกุญแจเก้าดอกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำนักศึกษาระดับปริญญาตรีในกรุงเทพมหานคร ของสถาบันพลังจิต ธรรมะ จักรवाल. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ*, 7(5), 29–44.
- วรรณกานต์ ขาวลาภ. (2560). การพัฒนาภาวะผู้นำในการสื่อสารเชิงพุทธบูรณาการของกระทรวงแรงงาน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2-05), 161–170.
- ไอทีธุรกิจ. (2568). หัวหินเมืองตากอากาศของไทยและต่างชาติ. สืบค้น 10 มกราคม 2568, จาก <https://today.line.me/th/v2/article/DWGXGg>
- Hinkle, D.E. et al., (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences* (5th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale*. New York: Wiley & Son.
- Poedloknimit, C., & Klomkul, L. (2020). A causal relationship model of mental development and create intellectual prosperity among ethical training in Palangjit Dhamma Jakrawan Institution with Nine-Keys Philosophy as a mediator. *Solid State Technology*, 63(2), 1576-1581.





- Punanan, C. (2021). Effects of Dharma practices on psychological well-being of the participants mental development and create intellectual program of the Palangjit Dharma Jakrawan Institute (PDJ) applying the principles of the Nine Keys Philosophy. *Psychology and Education Journal*, 58(1), 5503-5509.
- United Nations Environment Programme. (2019). *Global environment outlook – GEO-6: Healthy planet, healthy people*. Retrieved December 25, 2024, from <https://www.unep.org/resources/global-environment-outlook-6>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publications.





กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2567*

THE POLITICAL COMMUNICATIONS PROCESS OF MR. PITA LIMJAROENRAT
DURING 2019 – 2024

เปรมศิริ ดิลกปรีชากุล, นันทนา นันทวารอภาส

Premisiri Dilokpreechakul, Nantana Nantavarophat

วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก

Political Communications College, Krirk University

Corresponding Author E-mail: premisiri@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาบริบททางการเมืองที่ส่งผลต่อการสื่อสารของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ในช่วงปี พ.ศ. 2562–2567 และ 2. ศึกษาวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารทางการเมืองในช่วงเวลาดังกล่าว โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีจากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ รายงานข่าว สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ ข้อมูลได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 48 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยนักการเมือง นักวิชาการ ข้าราชการ นักธุรกิจ กลุ่มคนรุ่นใหม่ และประชาชนทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. บริบททางการเมืองหลังรัฐประหารปี พ.ศ. 2557 เป็นแรงผลักดันให้นายพิธา เข้าสู่การเมืองผ่านพรรคอนาคตใหม่ หลังพรรคถูกยุบจึงได้เป็นหัวหน้าพรรคก้าวไกล ใช้เวทีรัฐสภาเป็นเครื่องมือสื่อสารกับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ความล้มเหลวของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นปัจจัยส่งเสริมให้นายพิธา ได้รับความนิยมสูงในการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2566 โดยเฉพาะแคมเปญ “มีลุงไม่มีเรา มีเราไม่มีลุง” ซึ่งสร้างแรงกระเพื่อมทางการเมือง แม้พรรคก้าวไกลชนะเลือกตั้งแต่ไม่สามารถจัดตั้งรัฐบาลได้ และต่อมาพรรคถูกยุบ ทำให้นายพิธา ต้องยุติบทบาททางการเมืองลง และ 2. นายพิธา คือ “ผู้ส่งสาร” ที่มีบทบาทโดดเด่นในกระบวนการสื่อสารทางการเมือง โดยมิตั้งความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ และความสามารถในการกำหนดวาระทางสื่อและสังคม เขาไม่ได้เป็นเพียงผู้ตอบสนองต่อวาระจากสื่อ แต่เป็นผู้สร้างประเด็นและขับเคลื่อนการสื่อสารให้เชื่อมโยงกับความต้องการของสาธารณะ

*Received June 13, 2025; Revised July 28, 2025; Accepted August 7, 2025





คำสำคัญ: บริบททางการเมือง; สื่อสังคมออนไลน์; พิธา ลิ้มเจริญรัตน์; การกำหนดวาระทางการเมือง

Abstract

Objectives of this research paper were 1. To study the political context that affected Mr. Pitha Limcharoenrat's communication during the period 2019–2024 and 2. To study and analyze the political communication process during this period using qualitative research methodology. Data was collected through in-depth interviews and analysis of secondary data from books, academic papers, news reports, print media, and online media. The information was obtained from 48 key informants, who were purposefully selected, including politicians, academics, civil servants, and other informants. Businessmen, young people, and the public. Data were analyzed by descriptive content interpretation.

The findings revealed that 1. The political context after the 2014 coup was a key driver that led Pita into politics through the Future Forward Party. After the party was dissolved, he became the leader of the Move Forward Party and effectively used parliamentary platforms to communicate and connect with the public. The failure of General Prayut's government further boosted Pita's popularity, particularly during the 2023 election campaign with the slogan "If we're here, the uncle is not; if the uncle is here, we're not," which triggered significant political momentum. Although the Move Forward Party won the election, it could not form a government. Subsequently, the party was dissolved, forcing Pita to step down from his political role. And 2. Pita emerged as the most prominent messenger in the political communication process. He demonstrated credibility, trustworthiness, and the capacity for agenda setting. He was not merely responding to media agendas but proactively initiated powerful public issues that resonated with the needs of society.

Keywords: Political Context; Social Media; Pita Limjaroenrat; Agenda Setting





บทนำ

ผลของการรัฐประหารยึดอำนาจรัฐบาลรักษาการของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ในวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) นำโดย พล.อ. ประยุทธ์ จันทร์โอชา ทำให้สิทธิพลเมืองและสิทธิการเมืองถูกระงับ กองทัพบกอำนาจในการเมืองไทยมากขึ้น ความเหลื่อมล้ำเพิ่มอำนาจการผูกขาดเศรษฐกิจโดยกลุ่มธุรกิจใหญ่ การจัดทำรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ ปี 2560 ที่ออกแบบอย่างจงใจทำให้พรรคการเมืองอ่อนแอ ครอบงำเสียข้างมากได้ยาก เอื้อต่อการสืบทอดอำนาจของ คสช. ประชาธิปไตยไทยหลังการรัฐประหาร พ.ศ. 2557 เป็นต้นมาอยู่ในสถานะที่เรียกว่า ประชาธิปไตยที่ถูกควบคุมกำกับ หรือ เป็นระบอบการเมืองแบบผสมระหว่างประชาธิปไตยกับเผด็จการ (Hybrid Regime) (ยุทธพร อิสรชัย, 2565) “พรรคอนาคตใหม่” ก่อตั้งขึ้นมาพร้อมกับการตื่นตัวของกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความสนใจในประเด็นทางสังคมและการเมือง จุดยืนของพรรคอนาคตใหม่ที่สนับสนุนแนวทางประชาธิปไตยและต่อต้านการสืบทอดอำนาจของคณะรัฐประหาร คสช. ทำให้พรรคอนาคตใหม่ประสบความสำเร็จในการสร้างประเด็นตอบโต้รัฐบาล แม้ก่อตั้งในระยะเวลาไม่นาน คนรุ่นใหม่และผู้ต้องการเห็นความเปลี่ยนแปลงของการเมือง (Lertchoosakul, 2023) ส่งผลให้พรรคอนาคตใหม่ได้คะแนนเสียงมากเกินความคาดหมายในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2562 (ปีปีซี, 2562)

นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เป็นหนึ่งในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่สนับสนุนแนวทางของพรรคอนาคตใหม่ และได้สมัครเข้าเป็นสมาชิก นับเป็นจุดเริ่มต้นทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ที่มีเจตจำนงและอุดมการณ์ในการต่อสู้เพื่อประชาชนและประชาธิปไตย การยุบพรรคอนาคตใหม่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของหน้าประวัติศาสตร์การเมืองไทย ส่งผลให้นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ได้รับคัดเลือกเป็นหัวหน้าพรรคก้าวไกล สานต่อเจตนารมณ์อุดมการณ์ของพรรคอนาคตใหม่ ที่ต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลงการเมืองไทยไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยเต็มรูปแบบ (มติชน, 2563) การสื่อสารทางการเมืองได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญ ในการกำหนดทิศทางของการเมืองและความเข้าใจของสาธารณชน เป็นผู้นำการเมืองที่สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความตื่นตัว สร้างการมีส่วนร่วม และผลักดันวาระทางสังคมต่าง ๆ ได้อย่างเด่นชัด หัวหน้าพรรคก้าวไกล คือหนึ่งในนักการเมืองไทยที่มีบทบาทโดดเด่นในยุคหลังการรัฐประหารปี พ.ศ. 2557 ด้วยภาพลักษณ์ของผู้นำรุ่นใหม่ ทันสมัย และมีวิสัยทัศน์ก้าวหน้า เขาสามารถสร้างปรากฏการณ์ทางการเมืองด้วยการสื่อสารที่เฉียบคม ชัดเจน และเข้าถึงประชาชนได้ในวงกว้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงการเลือกตั้งทั่วไปปี พ.ศ. 2566 ที่พรรคก้าวไกลได้รับคะแนนเสียงสูงสุด ทั้งนี้





กรอบแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิเคราะห์คือ ทฤษฎีการสื่อสารและการสื่อสารทางการเมืองของ เดวิด เค เบอร์โล (1960) และทฤษฎีการกำหนดวาระของสื่อ (Agenda Setting) ของ McCombs & Shaw (1972) ความน่าสนใจของกรณีศึกษานี้ คือ การที่สามารถเปลี่ยนข้อจำกัดของระบบการเมืองที่มีลักษณะกดทับและอนุรักษ์นิยมให้กลายเป็นเวทีแห่งการต่อสู้และขยายผลทางความคิด โดยใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือหลักในการเคลื่อนไหวทางการเมือง การใช้เวทีสภาผู้แทนราษฎร (พิธา ลิ้มเจริญรัตน์, 2566) การสื่อสารผ่านสื่อใหม่ และการกำหนดวาระทางสังคม ล้วนสะท้อนความสามารถในการปรับตัวและสร้างสรรค์การสื่อสารทางการเมืองในบริบทที่มีข้อจำกัด การสื่อสารของไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการนำเสนอข้อมูลเชิงนโยบาย หากแต่เป็นการสื่อสารที่มีลักษณะสร้างความหมายใหม่ให้กับสังคมและการเมืองไทย สามารถทำการสื่อสารที่สร้างการเชื่อมโยงกับอารมณ์และความรู้สึกของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงบริบททางการเมืองที่ส่งผลต่อกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2567
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2567

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย 1. กลุ่มนักการเมืองสังกัดพรรคก้าวไกลและพรรคการเมืองอื่น ๆ จำนวน 8 คน 2. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐศาสตร์และสื่อสารการเมือง จำนวน 4 คน 3. กลุ่มสื่อมวลชน จำนวน 5 คน 4. กลุ่มข้าราชการ จำนวน 8 คน 5. กลุ่มนักธุรกิจ จำนวน 5 คน 6. กลุ่มคนรุ่นใหม่ จำนวน 10 คน 7. กลุ่มประชาชนทั่วไป จำนวน 8 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยตั้งคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อรวบรวมกระบวนการสื่อสารทางการเมืองใน





มุมมองด้านการใช้สื่อ และการส่งสารไปยังผู้รับสารที่เป็นประชาชน

3.2 การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ตัวอย่างเอกสาร ได้แก่ หนังสือราชการ บันทึกข้อความ รายงานการประชุม สื่อประชาสัมพันธ์ สุนทรพจน์ การให้สัมภาษณ์ของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ รายงานข่าวของสื่อมวลชน และสื่อออนไลน์ เช่น Facebook, Instagram และ X ในช่วงปี พ.ศ. 2562-2567

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการยื่นคำร้องขออนุญาตสัมภาษณ์ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงนัดหมายสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือหลัก ใช้เวลาสัมภาษณ์ ไม่เกิน 60 นาทีต่อคน และบันทึกข้อมูลด้วยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อความแม่นยำ

4.2. การเก็บข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งที่รวบรวมข้อมูลไว้แล้ว หรือหน่วยงานที่ได้ทำการเก็บรวบรวมหรือเรียบเรียงไว้เรียบร้อยแล้ว ได้แก่ ข้อมูลทางสถิติต่าง ๆ ที่มีการบันทึกไว้ข้อมูลจากรายงานการวิจัย แนวความคิดหรือทฤษฎีที่มีนักวิชาการ คิดค้น รวมทั้งวารสาร เอกสาร ผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย แล้วสามารถนำข้อมูล เหล่านั้นมาใช้อ้างอิงได้เลย ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ โดยการสืบค้น จากกระบวนฐานข้อมูลของห้องสมุดและฐานข้อมูลขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ ตำรา และเอกสารทางวิชาการจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ตลอดจนการเก็บรวบรวมสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูล เชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีหรือตอบปัญหาของการวิจัย ให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การศึกษาถึงบริบททางการเมืองที่ส่งผลต่อกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2567 ผลการศึกษาพบว่า

1.1 บริบททางการเมืองหลังยุบพรรคอนาคตใหม่ปี พ.ศ. 2563 – 2565 นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ได้รับคัดเลือกเป็นหัวหน้าพรรคก้าวไกล สานต่อ เจตนารมณ์ของพรรคอนาคตใหม่

1.2 บริบทการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งปี พ.ศ. 2566 นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์





หัวหน้าพรรคก้าวไกล ใช้ความล้มเหลวของคู่แข่งเป็นพลังขับเคลื่อนสู่ชัยชนะทางการเมือง สื่อสารคุณค่าขั้วใหญ่ “มีลุงไม่มีเรา มีเราไม่มีลุง” ในทุกเวที ทุกการปราศรัยหาเสียง เป็นการยิงนกด้วยกระสุนนัดเดียว แต่สามารถทำลายคู่แข่งที่เป็นพรรคทหารอำนาจนิยม อย่างพรรคพลังประชารัฐ พรรครวมไทยสร้างชาติ ทำลายคู่แข่งที่แข็งแกร่งอย่างพรรคเพื่อไทย ที่สะดุดขาตนเองในความไม่ชัดเจนต่อจุดยืนของฝ่ายประชาธิปไตย ทั้งยังสอดคล้องกับบริบทที่ประชาชน คนรุ่นใหม่ต่างก็มีความตื่นตัวในการเรียกร้องประชาธิปไตย ต่อต้านการสืบทอดอำนาจ และเอือมระอากับการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์

1.3. บริบททางการเมืองการจัดตั้งรัฐบาลข้ามขั้วปี พ.ศ. 2566 โดยพรรคเพื่อไทย ทำให้ นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ต้องกลับไปเป็นผู้นำพรรคฝ่ายค้าน

1.4 บริบททางการเมืองการยุบพรรคก้าวไกลปี พ.ศ. 2567 โดยศาลรัฐธรรมนูญมีมติยุบพรรคก้าวไกล และเพิกถอนสิทธิการเมืองกรรมการบริหารพรรคก้าวไกล 10 ปี ทำให้นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ต้องยุติบทบาททางการเมือง

2. การศึกษาถึงกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2567 ผลการศึกษาพบว่า

2.1 นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ในฐานะผู้ส่งสาร นับเป็นองค์ประกอบที่โดดเด่นที่สุดในกระบวนการสื่อสารทางการเมืองที่ประกอบด้วย ผู้ส่งสาร เนื้อหาสาร ช่องทางการสื่อสารและผู้รับสาร นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เป็นผู้นำทางการเมืองที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างมากในการสื่อสารกับประชาชนกลุ่มต่าง ๆ เป็นบุคคลทางการเมืองที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จมาจาก เจตจำนงทางการเมือง (Political Will) ที่ชัดเจนแน่วแน่ในการรักษาระบอบประชาธิปไตย ไม่เอาเผด็จการ นักการเมืองต้องรับใช้ประชาชน สอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน มีการสื่อสารที่มาจากใจมี (Inner) มีความจริงใจ มาจากการหล่อหลอมของพรรคการเมืองที่มีอุดมการณ์ผลักดันให้นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ออกไปสัมผัสกับปัญหา ความจริง ความทุกข์ยากของประชาชน มีความรู้ (Knowledge) มีความเข้าใจในสิ่งที่พูด สามารถสื่อให้เห็นทั้งภาพรวม ให้เห็นทั้งรายละเอียด แสดงถึงความเป็นบุคคลทางการเมืองที่มีความมานะ อุตสาหะในการศึกษา เพิ่มพูนความรู้ ทำความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ อย่างแตกฉานก่อนที่จะทำการสื่อสารกับสาธารณชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการสื่อสาร (Communications Skill) ที่ผ่านการฝึกฝนมาอย่างหนัก สามารถทำเรื่องที่เขาใจได้ยากให้เข้าใจง่าย สื่อสารแบบกระชับได้ใจความ สื่อแบบทำให้ผู้ฟังเข้าใจและจดจำ มีทักษะในการสร้างประเด็นข่าวอันเป็นที่ชื่นชอบของสื่อมวลชน มีทักษะในการตอบคำถามสื่อมวลชนแบบไม่ตายไม้คคือตอบได้ทุกคำถามอย่างมีไหวพริบ เป็นผู้ส่งสารที่มีวุฒิภาวะ มีความเป็นผู้นำ ควบคุมอารมณ์





ควบคุมสถานการณ์ และเป็นสุภาพบุรุษในการสื่อสารเสมอไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม

2.2 เนื้อหาสาร 1. การส่งสารจากการอภิปรายในสภาผู้แทนราษฎร ก่อนการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2566 ทั้งการอภิปรายไม่ไว้วางใจ การอภิปรายเกี่ยวกับงบประมาณ การเสนอญัตติต่าง ๆ ถือเป็นกลยุทธ์การสื่อสารที่สำคัญในการใช้เวทีสภาผู้แทนราษฎร ในการเปิดประเด็นต่าง ๆ ออกสู่สาธารณะ เชื่อมโยงกับประชาชนได้อย่างมีความสำเร็จ 2. เนื้อหาของสารที่ทรงพลังมากที่สุดในช่วงของการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้งปี พ.ศ. 2566 คือ “มีลุงไม่มีเรา มีเราไม่มีลุง” เป็นคำพูดที่นายพิธา ลิ่มเจริญรัตน์ นำไปใช้ในทุกเวทีหาเสียงทั้งการติเบตและการปราศรัย เป็นการตอกย้ำจุดยืนที่ชัดเจน ตรงไปตรงมาของพรรคก้าวไกลที่ไม่จับมือกับพรรครัฐบาล คสช. 3. สารที่ส่งออกมาในช่วงถูกสั่งให้หยุดปฏิบัติหน้าที่ กรณีหุ้่นสื่อไอทีวีการส่งสารของนายพิธา ลิ่มเจริญรัตน์ เต็มไปด้วยความสุขุม เป็นสุภาพบุรุษ สง่างาม ไม่มีการแสดงออกถึงความผิดหวังชิงชังแต่อย่างใด

2.3 ช่องทางการสื่อสาร 1. กลยุทธ์การสื่อสารผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย เพื่อสร้างการรับรู้ (Awareness) ทำให้คนรู้จักนโยบายและจุดยืนของพรรค กระตุ้นการมีส่วนร่วม (Engagement) ให้ประชาชนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง เป็นการขยายฐานสนับสนุน (Reach) ไปสู่กลุ่มประชาชนที่หลากหลายทั้งในเมืองและต่างจังหวัด โดยมีหลักการสื่อสารที่สำคัญคือ มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-Centric) ภาษาและเนื้อหาที่ทำให้คนรู้สึกว่าอยู่ข้างประชาชน มีการสร้างภาพลักษณ์ที่มีความทันสมัย เท้าทันโลก (Progressive & Modern) แตกต่างจากพรรคการเมืองแบบดั้งเดิม และมีการใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียแบบบูรณาการ ให้มีความสำคัญกับทุกแพลตฟอร์ม พร้อมประสานกันอย่างกลมกลืนเป็นระบบ ทำให้การสื่อสารของนายพิธา สื่อออกไปได้อย่างมีพลังและเข้าถึงประชาชน 2. ช่องทางสื่อมวลชนกระแสหลัก (Mainstream Media) นายพิธา ลิ่มเจริญรัตน์ ให้ความสำคัญต่อการสื่อสารผ่านสื่อกระแสหลัก เห็นว่างานการเมืองต้องพึ่งพาสื่อกระแสหลักในการผลักดันวาระและนโยบายต่าง ๆ สื่อมีอิทธิพลในการเลือกประเด็น วาระที่ถูกนำเสนอ จะสร้างกระแส ประชาชนให้ความสนใจและเกิดการตัดสินใจทางการเมือง หากสื่อกระแสหลักรายงานซ้ำ ๆ เกี่ยวกับนโยบายของนักการเมือง ประเด็นนั้นจะกลายเป็นประเด็นสาธารณะ

2.4 ผู้รับสาร กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ดีในตัวทางการเมืองสนับสนุนนายพิธา ลิ่มเจริญรัตน์ เพราะเขาเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง และมีแนวคิดที่สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มคนรุ่นใหม่บวกกับความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้นายพิธา ลิ่มเจริญรัตน์ ชนะใจและได้รับเสียงสนับสนุนจากกลุ่มคนรุ่นใหม่อย่างท่วม





ทัน กลุ่มข้าราชการ ที่ไม่สนับสนุนนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ มีความกังวลเรื่องอำนาจและสถานะที่อาจถูกลดบทบาท กลุ่มข้าราชการที่ชอบนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ เป็นกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนแปลงระบบราชการให้ทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากขึ้น กลุ่มนักการเมือง กลุ่มนักการเมืองที่แสดงการยอมรับและชื่นชมนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ โดยส่วนใหญ่เป็นนักการเมืองสังกัดพรรคก้าวไกล ที่มองว่านายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ สร้างความสำเร็จขยายความคิดที่ก้าวหน้า สร้างฐานความนิยมให้กับพรรคก้าวไกลได้อย่างมีนัยยะสำคัญ ในขณะที่นักการเมืองพรรคอื่น ๆ ที่มีความเห็นเป็นบวกต่อนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์นั้น เป็นนักการเมืองที่มีแนวคิดเสรีประชาธิปไตยที่มองว่านายพิธา ลี้มเจริญรัตน์เป็นนักการเมืองรุ่นใหม่แบบอย่างของผู้นำทางการเมืองสมัยใหม่ กลุ่มนักการเมืองที่ไม่สนับสนุนนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ เป็นนักการเมืองในกลุ่มอนุรักษ์นิยมและชั่วอำนาจเก่า สังกัดพรรคการเมืองที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับกองทัพและชนชั้นนำที่ไม่พอใจนโยบายของพรรคก้าวไกลและนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางการเมือง เป็นกลุ่มที่ยึดมั่นในโครงสร้างอำนาจเก่าที่มองว่านายพิธา ลี้มเจริญรัตน์และพรรคก้าวไกลเป็นภัยคุกคามต่อเสถียรภาพทางการเมืองของกลุ่มตน กลุ่มนักธุรกิจ กลุ่มนักธุรกิจที่ไม่สนับสนุนนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์นั้น เป็นกลุ่มทุนขนาดใหญ่ที่ได้รับประโยชน์จากระบบเดิม กลุ่มนักธุรกิจที่พึ่งพาสัมปทานของรัฐ กลุ่มนักธุรกิจที่อยู่ในอุตสาหกรรมที่มีการผูกขาด เช่น พลังงาน โทรคมนาคม และธุรกิจค้าปลีก ล้วนไม่พอใจกับนโยบายของนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์และพรรคก้าวไกลที่ต้องการสร้างกติกากการแข่งขันทางการค้าที่เป็นธรรม ผ่านการปฏิรูปคณะกรรมการแข่งขันทางการค้า รวมทั้งมาตรการป้องกันการฮั้วประมูล ที่ต้องการลดอำนาจของกลุ่มทุนใหญ่ ในขณะที่กลุ่มนักธุรกิจที่สนับสนุนนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ เป็นนักธุรกิจที่ต้องการเห็นตลาดแข่งขันได้อย่างเป็นธรรม สนับสนุนเศรษฐกิจดิจิทัล และต้องการให้รัฐช่วยกระตุ้นกำลังซื้อของประชาชน กลุ่มประชาชนทั่วไป ที่นิยมชมชอบในนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ ไม่ได้จำกัดวงอยู่เพียงกลุ่มคนรุ่นใหม่ หรือกลุ่มคนเมืองที่มีการศึกษาในเมืองเท่านั้น แต่นายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ ได้สร้างความนิยมแผ่กระจายไปทั่วประเทศ คนที่นิยมนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ มีอยู่ทุกเพศ ทุกวัย ในขณะที่กลุ่มประชาชนที่ไม่ชอบนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ ผู้วิจัยพบว่า ประชาชนกลุ่มนี้ชอบพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ขึ้นชมรัฐบาลคสช. ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นกลุ่มที่ไม่ชอบและปฏิเสธการรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพรรคก้าวไกลและนายพิธา ลี้มเจริญรัตน์ ไม่ชอบนโยบายของพรรคก้าวไกลและวิถีการกระทำของพรรคก้าวไกลที่กลุ่มนี้มองว่าให้การสนับสนุนเยาวชนให้ละเมิดสถาบันฯ ส่งเด็กไปติดคุก ติดตะราง สร้างความไม่สงบแก่บ้านเมือง เป็นต้น





อภิปรายผลการวิจัย

1. บริบททางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของ นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2567 1. ผู้วิจัยพบว่าบริบททางการเมืองล้วนส่งผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ การรัฐประหารปี 2557 เป็นบริบทสำคัญที่ผลักดันให้นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เข้าร่วมกับพรรคอนาคตใหม่ ทำงานการเมืองอย่างมีอุดมการณ์ เมื่อพรรคอนาคตใหม่ถูกยุบส่งผลให้นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าพรรคก้าวไกล เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของหน้าประวัติศาสตร์การเมืองไทยที่นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ประกาศสานต่อเจตนารมณ์อุดมการณ์ของพรรคอนาคตใหม่ สร้างการเปลี่ยนแปลงการเมืองไทยไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยเต็มรูปแบบ ใช้การสื่อสารการเมืองอย่างมีกลยุทธ์นำมาซึ่งชัยชนะการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2566

2. ความล้มเหลวของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา คือ ปัจจัยมูกลับส่งให้นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ สู่ความสำเร็จในการหาเสียงเลือกตั้งปี พ.ศ. 2566 ความล้มเหลวของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาที่บริหารประเทศมาอย่างยาวนานกว่า 9 ปี นับตั้งแต่การรัฐประหารปี พ.ศ. 2557 เป็นรัฐบาลที่ถูกมองว่าล่าช้า ไม่ตอบโจทย์ ก่อให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย ผิดหวัง ในหมู่ประชาชน โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้รับการตอบสนองในแคมเปญการหาเสียงเลือกตั้งปี 2566 ของพรรคก้าวไกลและนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ในการวางกลยุทธ์การสื่อสารให้พรรคก้าวไกลไม่ร่วมสังคายนากับระบอบอำนาจเก่าที่นำโดย 3 ลุง คือ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา พล.อ. ประวิตร วงศ์สุวรรณ และ พล.อ. อนุพงษ์ เผ่าจินดา การไม่ร่วมสังฆกรรมกับสามลุงนี้จึงเป็นที่มาของการสื่อสาร “มีลุงไม่มีเรา มีเราไม่มีลุง” ที่นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ประกาศเป็นจุดยืนของพรรคก้าวไกลในทุกเวทีหาเสียงเลือกตั้งปี 2566 เป็นจุดยืนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีสิทธิออกเสียงโดยเฉพาะกลุ่มคนรุ่นใหม่ อีกทั้งยังส่งผลสะท้อนต่อความนิยมในพรรคการเมืองอื่น ๆ เช่น พรรคเพื่อไทย ที่ไม่มีจุดยืนที่ชัดเจนในเรื่องนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของพลภูมิ วิภัติภูมิประเทศ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 - 2560 ผลการวิจัยพบว่า บริบททางการเมืองในช่วงการรัฐประหาร 19 กันยายน 2549 ได้ส่งผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร การรัฐประหารยึดอำนาจ โดยคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คมช.) ส่งผลให้ประชาชน ที่เคยได้รับประโยชน์จากนโยบายของพรรคไทยรักไทย ต่างพากัน เรียกร้องต้องการรัฐบาลที่ใช้แนวทางของนายทักษิณ ชินวัตร ในการ





บริหารประเทศ กัดต้นจนคณะรัฐประหารกำหนด เลือกตั้งทั่วไปเมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2554 พรรคไทยรักไทยที่ส่งนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ลงสมัครรับเลือกตั้ง ได้รับคะแนนเสียงท่วมท้น เป็นแกนนำในการจัดตั้งรัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ก้าวขึ้นดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี

2. กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ในช่วงปี พ.ศ. 2562 – 2567 1. นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เป็นผู้สื่อสารที่มีบทบาทอย่างสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของตนเองในช่วงปี 2562 - 2567 นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เป็นจุดแข็งหลักที่ขับเคลื่อนการสื่อสารทางการเมืองอย่างมีผลสำเร็จ ส่งผลให้นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ได้รับความนิยมนำมาสร้างกระแส “พิธาพีเวอร์” ทำให้ได้รับชัยชนะมาเป็นอันดับหนึ่งในการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2566 นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ (Credibility) และความไว้วางใจ (Trustworthiness) จากประชาชน สร้างการยอมรับ ได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทุกกลุ่ม ทุกเพศ ทุกวัย ทั้งที่เป็น กลุ่มคนรุ่นใหม่ กลุ่มนักธุรกิจ ข้าราชการ และ กลุ่มคนทั่วไปที่รักประชาธิปไตย ต้องการการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปัญหาที่ต้นตอ ต้องการผู้นำที่ยืนหยัดเคียงข้างประชาชน นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ไม่เพียงเป็นนักการเมืองที่สื่อสาร แต่ยังเป็นแรงบันดาลใจที่ทำให้ผู้คนหันมาสนใจและศรัทธาในแนวคิดของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ นับเป็นคุณลักษณะของผู้นำการเมืองไทยที่หาได้ยากในบริบทการเมืองไทยปัจจุบัน นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ มีความสามารถในการสื่อสารด้วยการสื่อสารเป็นธรรมชาติ ความสามารถในการเข้าถึงผู้คน สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย มีพลัง สื่อสารได้ทั้งทางวาจาและอวัจนภาษา (ภาษากายและสีหน้าท่าทาง) มีความชัดเจนและตอบโจทย์ความต้องการของประชาชน ส่งผลให้ผู้รับสารจำนวนมากรู้สึกเชื่อมโยงและสนับสนุน ทำให้การสื่อสารของเขาสร้างผลสะท้อนทางการเมือง นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ มีจุดยืนทางการเมืองที่ชัดเจนในการสนับสนุนประชาธิปไตย การปฏิรูปโครงสร้าง ต่อต้านอำนาจนิยมเผด็จการ ทำให้เขาไม่เพียงเป็นผู้สื่อสารธรรมดาแต่ยังกลายเป็นสัญลักษณ์ของความหวัง การเปลี่ยนแปลง และแสดงให้เห็นว่า นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เข้าใจ “จิ้งหะ” และ “ความต้องการ” ของสังคมอย่างชาญฉลาด ทำให้วาระของเขาไม่เพียงถูกสื่อหยิบยกแต่ยังฝังลึกในความสนใจของประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของของชิตชบา ภาณุกรธำรง (2561) เรื่อง ภาษาภาพพจน์ที่พบในสุนทรพจน์หาเสียงเลือกตั้งของประธานาธิบดีบารัคโอบามาในช่วงการหาเสียงเลือกตั้ง 2 สมัยการศึกษาพบว่ารูปแบบคำพูดเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการเสริมสร้างคุณค่าหลักของคำพูด ช่วยดึงดูดความสนใจของผู้ฟังและ





นำพาผู้ฟังเข้าสู่ข้อความที่ผู้พูดตั้งใจจะถ่ายทอด การศึกษาดังกล่าวสนับสนุนว่ารูปแบบคำพูดที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อจิตใจของผู้ฟัง นอกจากนี้การศึกษาเผยให้เห็นจุดที่น่าสนใจคือ พื้นหลังของผู้พูดและสาขาการทำงานมีบทบาทสำคัญในงานวิจัยนี้ ประธานาธิบดีบารัค โอบามาเป็นชาวแอฟริกันอเมริกันคนแรกที่ได้เป็นประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกา ในสุนทรพจน์การหาเสียงเลือกตั้งบางส่วนได้กล่าวถึงเชื้อชาติและวัยเด็กที่ไม่สุขสบาย การหยิบยกเอาพื้นเพที่ลำบากในสมัยเด็ก ทำให้เข้าถึงจิตใจของประชาชนผู้ยากไร้ ทำให้ผู้ฟังเกิดความรู้สึกใกล้ชิด เป็นพวกเดียวกัน เกิดความเป็นที่ประทับใจ ผลลัพธ์ก็คือ ประธานาธิบดี บารัค โอบามา ชนะการเลือกตั้งสองสมัยติดต่อกัน 2. การสร้างประเด็นที่แข็งแกร่งผ่านผู้นำยอดนิยมสามารถกำหนดวาระในสื่อและสังคมได้เสมอ การวิเคราะห์การสื่อสารของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ผ่านแนวคิดการกำหนดวาระ (Agenda Setting) ซึ่งนำเสนอว่า สื่อมีอิทธิพลในการกำหนดวาระที่สาธารณชนให้ความสนใจ โดยนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เป็นทั้งผู้กำหนดวาระและตัวเร่งปฏิกิริยาของสื่อ นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ไม่ได้เพียงรอให้สื่อกำหนดวาระฝ่ายเดียว แต่เขาคือผู้ริเริ่มตั้งวาระ (Agenda Setter) ผ่านการเลือกประเด็นท้าทายและมีความหมายต่อสังคม เช่น การปฏิรูปกองทัพ การกระจายอำนาจ สมรสเท่าเทียม ฯลฯ เขานำเสนอประเด็นเหล่านี้อย่างแหลมคมผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เป็นการเลือกวาระที่สอดคล้องกับบริบทและความรู้สึกของสาธารณชน เช่น ความเหลื่อมล้ำ การเมืองโปร่งใส และสิทธิของคนรุ่นใหม่ ที่สอดคล้องกับความไม่พอใจที่สะสมอยู่ในสังคมไทย การกำหนดวาระ ด้วยประเด็นที่ตรงกับกระแสสังคมนี้ ทำให้สื่อมวลชนและสื่อโซเชียล ไม่อาจมองข้ามและต้องขยายความต่อ จนกลายเป็นหัวข้อสนทนาในชีวิตประจำวัน เช่น การถกเถียงเรื่องการเกณฑ์ทหารบนโซเชียลมีเดีย สอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดวาระ (Agenda Setting) ที่ระบุว่าวาระจะประสบความสำเร็จเมื่อเชื่อมโยงกับบริบทและความรู้สึกของสาธารณชน (Public Sentiment) กรณีนี้แสดงให้เห็นว่า นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เข้าใจ “จังหวะ” และ “ความต้องการ” ของสังคมอย่างชาญฉลาด ทำให้วาระของเขาไม่เพียงถูกสื่อหยิบยก แต่ยังฝังลึกในความรู้สึกของประชาชน นอกจากนี้มีการใช้พลังของสื่อใหม่ เช่น Twitter, Facebook, และ TikTok เป็นเครื่องมือหลักในการเผยแพร่วาระต่าง ๆ ผ่านคลิปสั้นหรือการไลฟ์สด ส่งผลให้สื่อกระแสหลักสามารถนำไปขยายผลกระจายข่าวต่อได้ ทำให้ประเด็นของเขาแพร่กระจายอย่างรวดเร็ว ตัวอย่างเช่น วิดีโอโนโบาย “ยกเลิกเกณฑ์ทหาร” ที่ถูกแชร์นับหมื่นครั้งในโซเชียลมีเดีย และสื่อกระแสหลักก็นำไปรายงานต่อ (ไทยโพสต์, 2566)





องค์ความรู้จากการวิจัย

1. การสื่อสารผ่านเวทีสภาผู้แทนราษฎร กุญแจสู่ความสำเร็จทางการเมือง (Communication Through the House of Representatives: The Key to Political Success) การสื่อสารผ่านเวทีสภาผู้แทนราษฎรของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เผยให้เห็นว่าสภาไม่ใช่เพียงห้องประชุมที่จำกัดอยู่แค่การออกกฎหมายหรือการถกเถียงเชิงเทคนิคที่น่าเบื่อและยากต่อการเข้าถึงของประชาชนทั่วไป แต่นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ได้เปลี่ยนสภาให้เป็นช่องทางการสื่อสารที่ทรงพลังเปลี่ยนสภาให้มีชีวิตชีวา เชื่อมโยงกับประชาชนทำให้ประชาชนให้ความสนใจติดตามการอภิปรายในสภาอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน รวมถึงสื่อมวลชนก็ได้ให้ความสำคัญติดตามรายงานข่าวความเคลื่อนไหวการอภิปรายในสภาอย่างใกล้ชิดเช่นกัน ทำให้เวทีสภา กลายเป็นช่องทางการเผยแพร่ความรู้ ความคิด สร้างความนิยมให้กับนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์อย่างมีนัยยะสำคัญ

2. การสื่อสารโดยใช้ความล้มเหลวของคู่แข่งเป็นพลังขับเคลื่อนสู่ชัยชนะทางการเมือง (Communication Leveraging Opponent's Failures as a Driver for Political Victory) นายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ได้ใช้ความล้มเหลวของการบริหารรัฐบาลของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา (หรือ “ลุงตู่”) เป็นเครื่องมือหลักในการสร้างการสื่อสารเชิงยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่ชัยชนะของพรรคก้าวไกล ในการเลือกตั้งทั่วไปของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2566 การชูคำขวัญ “มีลุงไม่มีเรา มีเราไม่มีลุง” ในทุกเวที ทุกการปราศรัยหาเสียง สามารถทำลายคู่แข่งที่เป็นพรรคทหารอำนาจนิยมอย่างพรรคพลังประชารัฐ พรรครวมไทยสร้างชาติ ทำลายคู่แข่งที่แข็งแกร่งอย่างพรรคเพื่อไทย ที่สะกดขาดตนเองในความไม่ชัดเจนต่อจุดยืนของฝ่ายประชาธิปไตย ทั้งยังสอดคล้องกับบริบทที่ประชาชนเอือมระอากับการบริหารงานที่ไร้ประสิทธิภาพของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์

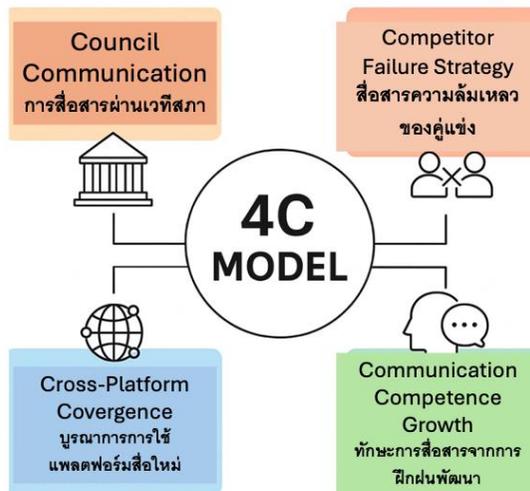
3. ทักษะการสื่อสารการเมืองไม่ใช่พรสวรรค์ สามารถพัฒนาจากจุดเริ่มต้นที่ธรรมดาสู่การเป็นนักการเมืองที่ทรงอิทธิพล (Political Communication Skills Are Not Innate: Development from Ordinary Beginnings to Influential Politician) การพัฒนาทักษะการสื่อสารของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วข้ามคืน แต่เป็นผลจากการลงทุนเวลาและความมุ่งมั่นอย่างหนัก จากนักการเมืองหน้าใหม่ที่เคยถูกมองว่าขาดเสน่ห์ในการสื่อสาร กลายเป็นผู้นำที่สร้างกระแส “พิธาพีเวอร์” ในการเลือกตั้ง พ.ศ. 2566 ด้วยคะแนนกว่า 14 ล้านเสียงที่พรรคก้าวไกลได้รับ ความสำเร็จนี้แสดงให้เห็นว่าการสื่อสารที่ทรงพลังของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ มาจากการผสมผสานระหว่างความเข้าใจที่ลึกซึ้งจากประสบการณ์จริง และการฝึกฝนทักษะการสื่อสารที่มาจากความสัมพันธ์กับประชาชนและการพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถถ่ายทอดนโยบาย อุดมการณ์ ฯลฯ ในภาษาที่จับใจประชาชน ทำให้เขาไม่เพียงเป็นนักการเมืองที่สื่อสารได้อย่างชนะใจ





ผู้ฟัง แต่เป็นหนึ่งในผู้นำทางการเมืองที่ทรงอิทธิพลของประเทศไทย 4. การบูรณาการ การใช้แพลตฟอร์มสื่อใหม่อย่างมีกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการสื่อสารทางการเมืองของ ผู้นำยุคดิจิทัล (Strategic Integration of New Media Platforms for Successful Political Communication by Digital-Age Leaders) การบูรณาการแพลตฟอร์มสื่อใหม่ (โซเชียลมีเดีย) อย่างมีกลยุทธ์ ด้วยการผสมผสานการใช้งานโซเชียลมีเดียทุกแพลตฟอร์ม ทั้ง X (Twitter), Facebook, Instagram และ TikTok ด้วยความรู้ความเข้าใจถึงธรรมชาติของแต่ละแพลตฟอร์ม ทั้งในด้านรูปแบบ เนื้อหา ผู้ใช้งาน (Users) ของทุกแพลตฟอร์ม เป็นอย่างดี ก่อนทำการสื่อสารในแต่ละแพลตฟอร์ม ด้วยเนื้อหาเดียวกันแต่แตกต่างด้วยวิธีการ และรูปแบบในการนำเสนอ เพื่อการเข้าถึงผู้ใช้งาน อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลลัพธ์ ในการสร้างการรับรู้ (Awareness) นโยบายและจุดยืนของพรรคก้าวไกล เช่น การยกเลิก เกณฑ์ทหาร การแก้รัฐธรรมนูญ และการลดความเหลื่อมล้ำ ฯลฯ ในการกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม (Engagement) ของประชาชนให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง ในการขยายฐานสนับสนุน (Reach) ไปสู่กลุ่มประชาชนในวงกว้าง ที่หลากหลายทั้งในเมืองและต่างจังหวัด ดังนั้น การบูรณาการการใช้แพลตฟอร์มสื่อใหม่อย่าง มีกลยุทธ์ จึงไม่ใช่เพียงการมีข้อมูลบนโซเชียลมีเดียหลาย ๆ แห่งเท่านั้น แต่เป็นการใช้ ช่องทางโซเชียลมีเดียแบบบูรณาการ ที่แต่ละแพลตฟอร์มมีการผสมเนื้อหา รูปแบบการ นำเสนออย่างสอดคล้องสนับสนุนส่งเสริมกันและกัน

4C MODEL: องค์กรความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 4C MODEL: องค์กรความรู้จากการวิจัย





จากภาพที่ 1 4C MODEL: องค์ความรู้จากการวิจัย องค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1. Council Communication- สื่อสารผ่านเวทีสภา 2. Competitor Failure Strategy- สื่อสารโดยใช้ข้อผิดพลาดของคู่แข่ง 3. Cross-Platform Convergence – บูรณาการการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ 4. Communication Competence Growth- ทักษะการสื่อสารที่ผ่านการพัฒนาฝึกฝน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนักการเมืองและพรรคการเมือง

1. การสื่อสารทางการเมือง เป็นกลไกสำคัญในทางการเมือง ที่จะช่วยผลักดันวาระต่าง ๆ ทางการเมืองให้ประสบความสำเร็จได้ การสื่อสารทางการเมืองที่ดี จะช่วยสร้างความนิยม สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา แก้ไขวิกฤต เปลี่ยนวิกฤตเป็นโอกาส ไปจนถึงการสร้างควมสามัคคี หรือแตกแยกของคนในชาติได้

2. นักการเมืองและพรรคการเมือง ควรตระหนักว่า ความสามารถและทักษะในการสื่อสารของนักการเมือง ไม่ใช่ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล แต่สามารถพัฒนาให้เป็นนักสื่อสารทางการเมืองที่ยอดเยี่ยมได้ ทั้งนี้พรรคการเมืองควรมีการกลไกในการสนับสนุนพัฒนาทักษะการสื่อสารให้แก่ักการเมืองในสังกัด และนักการเมืองก็ควรมีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาฝึกฝนการสื่อสารของตนเองให้เป็นนักสื่อสารการเมืองที่มีประสิทธิภาพอย่างมีความรับผิดชอบได้

3. การสื่อสารทางการเมืองของผู้นำทางการเมืองและพรรคการเมือง ไม่ควรปล่อยไปตามยถากรรม ควรมีการจัดวางอย่างมียุทธศาสตร์ ยุทธวิธี โดยเฉพาะประเด็นการสื่อสารทางการเมืองที่เข้าใจบริบท และสื่อสารอย่างสอดคล้องกับบริบทนั้น จึงจะสามารถสร้างผลสำเร็จทางการสื่อสารได้

4. นักการเมืองในระบอบประชาธิปไตย ควรมีอุดมการณ์และเจตจำนงทางการเมืองที่สอดคล้องกับระบอบ ประชาธิปไตย เช่น การทำงานเพื่อประชาชน การปกป้องผลประโยชน์ของประชาชน ประชาชนเป็นศูนย์กลางของอำนาจ เป็นต้น ทักษะที่นักการเมืองยึดมั่นเหล่านี้จะส่งผลต่อความคิดทางการเมือง ส่งผลต่อความสำเร็จของการสื่อสารทางการเมืองที่สอดคล้องต่อความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ ได้มีการพัฒนาทักษะ ความสามารถในการสื่อสารจากบุคลิกธรรมดาที่มีการสื่อสารทั่วไป ที่มีพัฒนาการสื่อสารของตนจนเป็น





นักการเมืองที่มีศักยภาพในการสื่อสารที่เยี่ยมยอดและมีความสำเร็จได้ โดยเสนอแนะให้มีการวิจัยเชิงลึกถึงแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการสื่อสารของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์

2. กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายพิธา ลิ้มเจริญรัตน์ เปรียบเทียบกับผู้นำทางการเมืองของประเทศอื่น ๆ ในคุณวุฒิ และวัยวุฒิที่ใกล้เคียงกัน จะทำให้เห็นความแตกต่างในการสื่อสารอันเกิดจากบริบททางการเมืองในอีกมิติหนึ่ง

3. หากมีการศึกษาถึงบทบาทของพรรคการเมืองที่มีผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของผู้นำของแต่ละพรรคการเมืองในด้านใดบ้าง มีแนวทางเป็นอย่างไร เป็นการเปรียบเทียบ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อ สาขาสื่อสารการเมืองต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชิตชบา ภาณุกรธำรง. (2561). *ภาษาภาพพจน์ที่พบในสุนทรพจน์หาเสียงเลือกตั้งของประธานาธิบดีบารัคโอบามา* (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิธา ลิ้มเจริญรัตน์. (2566). *วิถีก้าวไกล* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

พลภูมิ วิภัติภูมิประเทศ. (2561). *กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายกรัฐมนตรี : ศึกษากรณี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก.

บีบีซี. (2562). *ผลเลือกตั้ง 2562 : กกต. แกลงผลเลือกตั้ง 100% คะแนนมหาชนของ พปชร. พุ่งเป็น 8.4 ล้านเสียง. สืบค้น 3 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-47730271>*

มติชน. (2563). *ทีม พิธา รั้งไม้ต่อทำหน้าที่ ลั่นแม่ไม่ใช่ดาวฤกษ์ แต่พร้อมเป็นดาวกระจายในสังคมมีดমন. สืบค้น 20 มกราคม 2568, จาก https://www.matichon.co.th/weekly/hot-news/article_278112*

ไทยโพสต์. (2566). *'พิธา' ร่อนจดหมายเปิดผนึก รับวันกองทัพไทย ชู 'ปฏิรูปกองทัพ' 12 ข้อ ย้ำแยกทหารออกจากการเมือง. สืบค้น 24 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://www.thaipost.net/politics-news/305229/>*

ยุทธพร อิศรชัย. (2565). *รัฐประหาร 2557 (คสช.)*. สืบค้น 9 ธันวาคม 2567, จาก <https://bit.ly/3O6eCzl>

Berlo, D. K. (1960). *The Process of Communication*. New York: Holt, Rinehart & Winston, Inc.





McCombs, M. E., & Shaw, D. L. (1972). *The agenda-setting function of mass media, Public Opinion*. United Kingdom: Oxford University Press.

Lertchoosakul, K. (2023). *The May 2023 Elections and the Triumph of Thai Youth Social Movements*. Retrieved December 9, 2024, from <https://criticalasianstudies.org/commentary/2023/5/29/commentary-kanokrat-lertchoosakul-the-may-2023-elections-and-the-triumph-of-thai-youth-social-movements>





กระบวนการสื่อสารทางการเมืองและภาวะผู้นำของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์:
ศึกษาในช่วงเวลาดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร*
THE PROCESS OF POLITICAL COMMUNICATION AND LEADERSHIP OF
MR. CHADCHART SITTIPUNT AS BANGKOK GOVERNOR

มณัญญา วิภัติภูมิประเทศ, นันทนา นันทวารopoulos
Mananya Vipattipumiprates, Nantana Nantavaropas
วิทยาลัยสื่อสารการเมือง มหาวิทยาลัยเกริก
Political Communications College, Krirk University
Corresponding Author E-mail: mananya@upd.co.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาบริบททางการเมืองที่มีผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ 2. ศึกษากระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ และ 3. ศึกษาภาวะผู้นำของนายชัชชาติในระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - 2567 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีเครื่องมือวิจัยได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลจำนวน 39 คน การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และการวิจัยเอกสารจากแหล่งต่าง ๆ โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักการลดทอนข้อมูล แสดงข้อมูลอธิบาย และทำการสังเคราะห์ตามหลักเหตุผลทางวิชาการ

ผลการวิจัยพบว่า 1. บริบททางการเมืองหลังรัฐประหาร พ.ศ. 2557 มีการแบ่งขั้วทางการเมืองอย่างชัดเจน การแสดงเจตจำนงลงรับสมัครเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ในนามอิสระของนายชัชชาติ แสดงให้เห็นว่าพร้อมจะร่วมมือกับทุกฝ่ายเพื่อบริหารจัดการปัญหาของกรุงเทพฯ ทำให้ได้ฐานเสียงจากทุกกลุ่ม จนชนะเลือกตั้งแบบ “แลนด์สไลด์” 2. นายชัชชาติเป็นผู้ส่งสารที่มีทักษะการสื่อสารที่โดดเด่น มีภาพลักษณ์นักบริหารรุ่นใหม่ ทำงานมุ่งมั่น วางตัวเป็นมิตร ประนีประนอม สุภาพ มักสื่อสารให้เห็นการทำงานของตนเองอย่างโปร่งใส เนื้อหาที่ใช้สื่อสารเป็น “สาร” ที่เข้าถึงเป้าหมาย เน้นเนื้อหาที่ต้องการหาแนวร่วมเพื่อขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาเมืองกรุงเทพฯ ให้ดีกว่าเดิม ผ่านช่องทางสื่อสารที่โดดเด่นที่สุด คือ สื่อโซเชียลมีเดีย ได้แก่ เฟซบุ๊ก, ยูทูป, ทวิตเตอร์ รวมถึงระบบ “ทราฟฟี่ ฟองดูว์” ที่นำมารับมือปัญหาจากประชาชน และการสื่อสารแบบเผชิญหน้าเป็นอีกหนึ่ง

*Received June 1, 2025; Revised August 15, 2025; Accepted August 19, 2025





ช่องทางที่ใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 จนกระทั่งได้รับเลือกตั้งก็ยังคงลงพื้นที่พบประชาชน กรุงเทพฯ สม่่าเสมอ และ 3. นายชัชชาติมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์นและบาส
คำสำคัญ: สื่อสารทางการเมือง; ภาวะผู้นำ; ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

Abstract

Objectives of this research paper were: 1. To study the political context that affected Mr. Chadchart 's political communication, 2. To study Mr. Chadchart 's political communication process, and 3. To study Mr. Chadchart 's leadership during his tenure as Governor of Bangkok from 2022 to 2024, This study employed qualitative research design. Research tools included in-depth interviews with 39 informants, non-participatory observations, and research of documents from various sources by analyzing data based on the principle of data reduction. Presenting explanatory information and synthesizing it according to academic reasoning.

The research results were found that 1. The political context after the 2014 coup was clearly politically polarized. Mr. Chadchart 's expression of his intention to run for the Bangkok Governor election as an independent showed that he was ready to cooperate with all parties to manage Bangkok's problems, gaining votes from all groups, and winning the election in a “landslide” manner. 2. Mr. Chadchart was a messenger with outstanding communication skills. He projected the image of a new generation of executives, work commitment, friendliness, being conciliatory, politeness, and often communication of his work transparently. The content used to communicate was a “message” that reached the target. The most prominent communication channels were social media such as Facebook, YouTube, Twitter, as well as the “Traffee Fondue” system that was used to receive reports of problems from the public. and 3. Mr. Chadchart had the transformational leadership according to Byrne and Bass.

Keywords: Political Communication; Leadership; Bangkok Governor





บทนำ

กรุงเทพมหานคร เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีความสำคัญ เป็นเมืองหลวงศูนย์กลางทางเศรษฐกิจของประเทศ เป็นเมืองที่เป็นจุดเชื่อมต่อทางภูมิศาสตร์ระดับโลก และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวยอดนิยมของประชาคมโลก การปกครองจึงมีลักษณะพิเศษต่างจากจังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความเจริญและความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของกรุงเทพฯ ให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นจังหวัดเดียวที่มีผู้ว่าราชการมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น การเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ จึงมีความสำคัญ

การเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ พ.ศ. 2565 เป็นการเลือกตั้งในรอบ 9 ปี นับตั้งแต่ พ.ศ. 2556 และล่าช้าออกไปเพราะรัฐประหาร พ.ศ. 2557 (พิชัญ พงษ์สวัสดิ์, 2565) ผลการเลือกตั้งปรากฏว่า นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้สมัครอิสระ หมายเลข 8 ชนะเลือกตั้งด้วยคะแนนมากที่สุดเป็นประวัติการณ์ถึง 1,386,769 เสียง (คนข่าว 2499, 2565) ทั้งนี้ นายชัชชาติได้ประกาศตัวตั้งปี พ.ศ. 2562 ว่าต้องการลงสมัครรับเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ก่อนผู้สมัครคนอื่น ๆ กว่า 2 ปี (ขมัยพร หนูนภักดี, 2566) นับตั้งแต่ นายชัชชาติ ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ คนที่ 17 อย่างเป็นทางการก็ได้ลงพื้นที่ไปทำงานทุกแห่งด้วยตัวเองแบบ “ชัชชาติสไตล์” ถ่ายทอดสดให้สาธารณชนได้เห็นจนเกิดปรากฏการณ์ “ชัชชาติ พีเวอร์” (สราลี คงบุญ, 2565) โดนใจประชาชนผ่านทางเพจชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ทำให้เห็นการทำงานของกรุงเทพฯ อย่างโปร่งใส ถือเป็นจุดเด่นในการสื่อสารการเมืองของ นายชัชชาติ นอกจากนี้ สื่อโซเชียลมีเดีย เช่น อินสตาแกรม, ทวิตเตอร์, ไลน์ และติ๊กต็อกในนามกลุ่มเพื่อนชัชชาติยังสร้างการสื่อสารทางการเมืองที่หลากหลายกับกลุ่มคนรุ่นใหม่อีกด้วย

ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบจำลองการสื่อสาร SMCR ของเบอร์โโล (Berlo, 1960) มาเป็นกรอบการศึกษา เพื่อวิเคราะห์กระบวนการสื่อสารของนายชัชชาติ ภายใต้บริบททางการเมืองปี พ.ศ. 2565 - 2567 ได้แก่ ผู้ส่งสาร (Sender) คือ นายชัชชาติ ประกอบด้วย ภูมิหลัง ความรู้ ทักษะในการสื่อสาร ทัศนคติ และภาวะผู้นำ สาร (Message) ประกอบด้วย เนื้อหาของสาร โครงสร้างสาร และสารที่ถูกส่งออกไปในแต่ละช่วงเวลา ส่วนช่องทางการสื่อสาร (Channel) ได้แก่ การใช้สื่อผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิเช่น สื่อโซเชียลมีเดีย สื่อบุคคล และสื่อมวลชน ส่วนผู้รับสาร (Receiver) ประกอบด้วย ชาวกรุงเทพฯ ข้าราชการกรุงเทพฯ สมาชิกสภากรุงเทพฯ คนรุ่นใหม่ และคนต่างจังหวัด เมื่อสื่อสารออกไปแล้ว ประชาชนรับรู้บทบาทและภาวะผู้นำของนายชัชชาติในห้วงปี พ.ศ. 2565 - 2567 อย่างไร ส่วนแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns,





1978) และบาส (Bass, 1998) นำมาใช้ประกอบการศึกษาว่านายซัชชาติมีบทบาทและภาวะผู้นำทางการเมืองเป็นเช่นไร มีการจัดการความขัดแย้งในการทำงานอย่างไร และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานนายซัชชาติปฏิบัติตัวเป็นผู้นำแบบใด

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่านายซัชชาตินับเป็นผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ที่มีภาวะผู้นำและมีความโดดเด่นในการสื่อสารทางการเมืองเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องกระบวนการสื่อสารทางการเมืองและภาวะผู้นำของนายซัชชาติ สิทธิพันธุ์ : ในช่วงเวลาดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการสื่อสารทางการเมืองของผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ที่ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาบริบททางการเมืองที่มีผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของนายซัชชาติในระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - 2567
2. ศึกษากระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายซัชชาติในระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - 2567
3. ศึกษาภาวะผู้นำของนายซัชชาติในระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - 2567

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มุ่งเน้นการศึกษาปรากฏการณ์ในบริบทจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นที่ศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 39 คน จำแนกได้ดังนี้ 1. กลุ่มทีมงานผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน 2. กลุ่มนักวิชาการด้านสื่อสารการเมือง จำนวน 4 คน 3. กลุ่มสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร จำนวน 4 คน 4. กลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 คน 5. กลุ่มประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 19 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสนทนา





และเจาะลึกประเด็นวิจัย 2. แบบสังเกตการณ์ (Observation Form) สำหรับบันทึกเหตุการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง 3. การบันทึกภาคสนาม (Field Notes) เพื่อจดบันทึกรายละเอียดเพิ่มเติมระหว่างการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อให้มั่นใจว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยก่อนนำไปใช้จริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ดำเนินการประสานงานและนัดหมายผู้ให้ข้อมูลล่วงหน้า ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล (Informed Consent) ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พร้อมทั้งทำการสังเกตการณ์ทั้งในสถานการณ์ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำการบันทึกเสียงและจดบันทึกภาคสนาม (Field Notes) ควบคู่กันไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตการณ์มาดำเนินการดังนี้ การจัดการข้อมูล ทำการถอดความ (Transcription) จากเทปบันทึกเสียง และรวบรวมข้อมูลจากการบันทึกภาคสนาม แล้วนำมาอ่านทบทวนเพื่อทำความเข้าใจภาพรวม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยทำการจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Coding) ตามประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย การตรวจสอบข้อมูล ใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) (สุภางค์ จันทวานิช, 2543) โดยการเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งและหลายวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อยืนยันความถูกต้องและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

ผลการวิจัย

1. บริบททางการเมืองที่ส่งผลต่อการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติในระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - 2567 หลังการรัฐประหารของพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ในปี พ.ศ. 2557 ทำให้บริบทการเมืองไทยเข้าสู่ยุคทหารควบคุมอย่างเต็มรูปแบบ มีการจำกัดสิทธิเสรีภาพ การชุมนุม และการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองอย่างต่อเนื่อง (ศูนย์ข้อมูลมติชน, 2558) จนกระทั่งประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และให้มีการเลือกตั้งทั่วไปในวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2562 นับเป็นการเลือกตั้งทั่วไปครั้งแรกหลังการรัฐประหาร พ.ศ. 2557 (คริส เบเคอร์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร, 2566) จากนั้นในปี พ.ศ. 2562 นายชัชชาติได้ลาออก





จากพรรคเพื่อไทย ประกาศลงสมัครรับเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครฯ ในนามอิสระ เนื่องจากความขัดแย้งของการเมืองระดับชาติยังคงมีอยู่ ต่อมาในปี พ.ศ. 2565 คณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ประกาศให้มีการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครฯ หลังจากที่ว่างเว้นมานาน ผลการเลือกตั้งปรากฏว่า นายชัชชาติได้คะแนนสูงสุดในประวัติศาสตร์ การเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครฯ (ราช รัมภ์, 2565)

2. กระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ ในระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - 2567 กระบวนการสื่อสารของนายชัชชาติ เป็นไปตามแบบจำลองการสื่อสาร SMCR ของเบอร์โล (David K. Berlo) ได้แก่

2.1 ผู้ส่งสาร (Sender) นายชัชชาติเป็นผู้ที่มีทักษะการสื่อสารที่โดดเด่น มีบุคลิกที่เป็นมิตร ประณีประนอม ไม่ก้าวร้าวแม้จะถูกโจมตีจากฝ่ายตรงข้าม และไม่ถือตัว มีทัศนคติทางการเมืองตามแนวทางประชาธิปไตย มีจุดยืนต่อต้านรัฐประหารชัดเจน และเปรียบกรุงเทพมหานครฯ เป็นร่างกายมนุษย์ที่มีเส้นเลือดใหญ่อยู่ส่วนกลาง มีเส้นเลือดฝอยกระจายไปยังส่วนต่าง ๆ เหมือนกับชุมชนที่เป็นหน่วยย่อยของกรุงเทพมหานครฯ ที่ต้องพัฒนาให้แข็งแรง นายชัชชาติเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน จึงสามารถนำเอาความรู้มาใช้ปรับตัวให้เข้ากับระบบสังคมและวัฒนธรรมทั้งสองได้เป็นอย่างดี

2.2 เนื้อหาสาร (Messages) ผู้วิจัยแบ่งสารออกเป็น 2 ช่วงเวลา คือ สารช่วงรณรงค์หาเสียง ได้แก่ 1. “ชัชชาติชวนคุย คนกรุงเทพฯ ช่วยคิด” 2. “Better Bangkok รวมพลังสร้างกรุงเทพฯ ที่ดีกว่าเดิม” 3. “บ้านใกล้เรือนเคียงช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” 4. “ร่วมด้วยช่วยกัน เป็น ‘เพื่อนชัชชาติ’” 5. “เข้าใจ มุ่งมั่น ทำงาน เพื่อชาว กรุงเทพฯ” 6. “กรุงเทพฯ เมืองน่าอยู่สำหรับทุกคน” 7. “หาเสียงแบบรักเมือง” 8. “สภากาแฟเพื่อนชัชชาติ ระดมสมองชาว กรุงเทพฯ” 9. ‘ทำงาน ทำงาน ทำงาน’ 10. ‘นโยบายรายเขต’ 11. กรุงเทพฯ ต้องดูแลตั้งแต่ “ลมหายใจแรก” จนถึง “ลมหายใจสุดท้าย” ของชีวิต 12. “กรุงเทพฯ ยังมีความหวัง” 13. “ผู้ว่าฯ เทียงคีน” และสารช่วงดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครฯ ได้แก่ 1. “เป็นผู้ว่าฯ ของคนกรุงเทพฯ ทุกคน” 2. “อย่าเรียกผมว่านาย” 3. ‘ผู้ว่าฯ สัญจร พบทุกชุมชน’ 4. ‘หันหลังให้ผู้ว่าฯ หันหน้าให้ประชาชน’ 5. เพราะเพื่อนร่วมงานคือคนสำคัญ 6. กรุงเทพฯ พื้นที่แห่งความเท่าเทียม และความหลากหลายทางเพศ 7. “ชัชชาติสไตล์” 8. ‘12 เทศกาล 12 เดือน เสริมเศรษฐกิจกรุงเทพฯ’ 9. “แยกขยะลดมลภาวะ” 10. ‘Trafy Fondue ร้องเร็ว จัด การเร็ว’ 11. ‘นโยบาย 9 ด้าน 9 ดี ทำตลอด 365 วัน’ 12. ‘สองปีเห็นผล เปลี่ยน ปรับ ยกระดับเมืองน่าอยู่’

2.3 ช่องทางการสื่อสาร (Channels) แบ่งออกเป็น 5 ช่องทางที่สำคัญ ๆ คือ 1. การสื่อสารผ่านการรณรงค์หาเสียงเลือกตั้ง ได้แก่ 1.1 รณรงค์หาเสียงผ่านสื่อสิ่ง พิมพ์





ตามแนวทาง “หาเสียงแบบรักเมือง” 1.2 รณรงค์หาเสียงผ่านป้ายหาเสียงที่สามารถนำกลับมาใช้ซ้ำ ด้วยการตัดเย็บเป็นกระเป๋าและผ้ากันเปื้อน ช่วยลดปริมาณขยะของเมือง

1.3 รณรงค์หาเสียงผ่านรถพลังงานไฟฟ้า EV ลดมลพิษตามแนวคิดสีเขียวรักษ์โลก

1.4 รณรงค์หาเสียงผ่านการ์ตูน (Comics) นำเสนอนโยบาย 216 ข้อ 1.5 รณรงค์หาเสียงผ่านการจัดปราศรัยย่อย ใช้กลยุทธ์ดาวกระจายลงพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญของกรุงเทพฯ

1.6 รณรงค์หาเสียงผ่านสื่อโทรทัศน์ที่ถูกเชิญให้ไปแสดงวิสัยทัศน์ของผู้สมัครผ่านสื่อโทรทัศน์ช่องต่าง ๆ

2. การสื่อสารผ่านสื่อมวลชนกระแสหลัก ได้แก่ 2.1 สื่อสิ่งพิมพ์ 2.2 สื่อโทรทัศน์ 2.3 สื่อวิทยุ

3. การสื่อสารผ่านสื่อใหม่ ได้แก่ 3.1 เฟซบุ๊ก (Facebook) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารเพื่อรณรงค์หาเสียงจนกระทั่งดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ เพื่อให้ติดตามดูการทำงาน และรับฟังปัญหาของประชาชนโดยตรง 3.2 ตี๊กต็อก (TikTok) ใช้สื่อสารกับคนรุ่นใหม่ เนื้อหาสารจึงไม่เป็นทางการ เน้นความสนุกสนานและเป็นกันเอง 3.3 ทราฟฟี่ ฟองดูว์ (Traffy Fondue) นำมาใช้เป็นเครื่องมือรับแจ้งปัญหาเส้นเลือดฝอยจากประชาชน 3.4 อินสตาแกรม (Instagram) ใช้สื่อสารกับคนรุ่นใหม่ เนื้อหาสารเกี่ยวกับการดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ และผลงานที่ดำเนินเสร็จสิ้น 3.5 ทวิตเตอร์ (Twitter) ใช้สื่อสารกับคนรุ่นใหม่ ประชาสัมพันธ์ผลงานตามนโยบายต่าง ๆ และผลงานที่ดำเนินการไปแล้ว 3.6 ยูทูบ (YouTube) ใช้สื่อสารกับคนรุ่นใหม่ เนื้อหาจึงไม่เป็นทางการ เน้นความสนุกสนานและเป็นกันเอง 3.7 เว็บไซต์ (Website) ใช้สื่อสารอย่างเป็นทางการเพื่อตอบทุกข้อสงสัยเกี่ยวกับนายชัชชาติ 4. การสื่อสารแบบเผชิญหน้า หลังจากที่ประกาศตัวลงสมัครรับเลือกตั้งในปี พ.ศ. 2562 นายชัชชาติก็ได้เดินสายไปพบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ จนกระทั่งได้รับเลือกตั้งก็ยังคงลงพื้นที่พบประชาชนอย่างต่อเนื่อง 5. การสื่อสารผ่านสื่อบุคคล สื่อบุคคลเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้การสื่อสารของนายชัชชาติโดดเด่น

2.4 ผู้รับสาร (Receivers) แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้ 1. กลุ่มคนจนในเมือง เป็นกลุ่มที่นายชัชชาติให้ความสำคัญลำดับต้น ๆ ที่จะช่วยเหลือ เนื่องจากอาศัยอยู่ในย่านชุมชนแออัด ย่านชุมชนดั้งเดิม ครอบครัวไปถึงคนเช่าที่อยู่อาศัยในที่ดินถูกและผิดกฎหมาย

2. กลุ่มคนชั้นกลาง เป็นกลุ่มที่มีอยู่จำนวนมากในกรุงเทพฯ นายชัชชาติจึงเน้นภาพลักษณ์นักบริหารรุ่นใหม่ มีความรู้ความสามารถ ทำงานมุ่งมั่น โปร่งใส เข้าถึงง่าย และประนีประนอม สามารถทำงานร่วมกันกับทุกฝ่าย ทำให้ได้รับคะแนนจากคนกลุ่มนี้ 3. กลุ่มข้าราชการกรุงเทพฯ เป็นอีกหนึ่งกลุ่มที่นายชัชชาติมักสื่อสารด้วยอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากเห็นเป็น “เพื่อนร่วมงาน” และเป็นตัวแทนในการสร้างความเข้าใจกับประชาชนในการบริหารงานตามนโยบายของตน 4. กลุ่มสมาชิกสภากรุงเทพฯ การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานของนายชัชชาติ แม้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะชื่นชอบและให้ความร่วมมือ





แต่บางส่วนยังเห็นว่าการบริหารงานที่ผ่านมายังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง และผลงานยังไม่ชัดเจน 5. กลุ่มคนรุ่นใหม่ ในระหว่างที่รณรงค์หาเสียงนายชัชชาติได้นำ ‘การ์ตูน’ มานำเสนอนโยบายต่าง ๆ ทำให้ผู้รับสารกลุ่มนี้สนใจและติดตามข่าวสารของนายชัชชาติเป็นจำนวนมาก 6. กลุ่มคนต่างจังหวัด หลังจากรัฐประหาร การที่นายชัชชาติได้รับเลือกตั้งและมาจากระบบประชาธิปไตย ทำให้ผู้รับสารกลุ่มคนต่างจังหวัดตื่นตัวทางการเมืองอยากได้รับสิทธิในการเลือกตั้งผู้ว่าราชการจังหวัดของตัวเอง

3. ภาวะผู้นำของนายชัชชาติในระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 - 2567 พบว่า นายชัชชาติ ผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ นั้น มีภาวะผู้นำผ่านองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้ 1. ผู้นำที่ใช้การกระทำเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง หลังจากที่ตั้งตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ก็ลงพื้นที่ทำงานทุกแห่งด้วยตัวเอง มีการถ่ายทอดสดผ่านช่องทางเพจชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ทำให้ประชาชนรับทราบปัญหาได้เห็นในสิ่งที่ไม่เคยรู้มาก่อน และลงพื้นที่แก้ไขปัญหอย่างทันที พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นว่านายชัชชาติเป็นผู้นำที่ใช้การกระทำเป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง 2. ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นายชัชชาติเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้น แสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเปลี่ยนแปลงกรุงเทพฯ ให้เป็นเมืองที่น่าอยู่สำหรับทุกคน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ 3. ผู้นำที่ใช้การกระตุ้นเตือนทางสติปัญญาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นายชัชชาติเป็นผู้นำที่ไม่ใช้อารมณ์ ใช้เหตุผลในการโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้คล้อยตาม ปรับเปลี่ยนกรอบความคิดเดิม ๆ ของข้าราชการด้วยการ “หันหลังให้ผู้ว่าฯ หันหน้าให้ประชาชน” ทำให้เหล่าบุคลากรมีความตื่นตัวในการทำงาน 4. ผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลง โดยคำนึงถึงปัจจัยส่วนบุคคล นายชัชชาติเป็นผู้นำที่เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล แสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่

อภิปรายผลการวิจัย

1. บริบททางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ในช่วงปี พ.ศ. 2565 - 2567 เป็นผลต่อเนื่องมาจากปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่เกิดขึ้นตั้งแต่รัฐบาลนายทักษิณ ชินวัตร จนกระทั่งทหารเข้ามายึดอำนาจในวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2549 ความขัดแย้งทางการเมืองก็ยังมีต่อเนื่อง จนกระทั่งมีการรัฐประหารยึดอำนาจจากรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ประภาศไชวีรัฐธรรมนูญ





(ฉบับชั่วคราว) พ.ศ. 2557 พร้อมกับใช้อำนาจตามมาตรา 44 แห่งรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว จำกัดสิทธิ เสรีภาพในการแสดงออกทางการเมือง มีการจับกุมคุมขัง หรือเรียก “ปรับทัศนคติ” ผู้ที่เห็นต่างในค่ายทหารตลอด (ศูนย์ข้อมูลมติชน, 2558) รวมไปถึงนายชัชชาติ ซึ่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมในขณะนั้น ก็ถูกทหารเอาถุงดำคลุมหัว มัดมือ และนำตัวไปควบคุมที่ค่ายทหาร จังหวัดปราจีนบุรี เป็นเวลา 7 วันด้วย หลังรัฐประหาร นายชัชชาติได้ยุติบทบาททางการเมืองไปทำงานภาคเอกชน จนกระทั่งปี พ.ศ. 2562 ได้รับการเสนอชื่อเป็นนายกรัฐมนตรีในบัญชีรายชื่อของพรรคเพื่อไทย (ณัฐวรวิญญูชัย เขียววิจิตร, 2565) ต่อมาได้ลาออกจากพรรคเพื่อไทยลงสมัครรับเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ในนามอิสระ เนื่องจากเห็นว่าความขัดแย้งทางการเมืองระดับประเทศยังมีอยู่ การมาทำงานการเมืองท้องถิ่นช่วยลดความขัดแย้งทางการเมือง แม้จะยังไม่มีความชัดเจนว่าการเลือกตั้งท้องถิ่นจะเกิดขึ้นเมื่อใด แต่นายชัชชาติก็ได้ลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ผลการเลือกตั้งปรากฏว่า นายชัชชาติได้รับชัยชนะขาดในทุกรัฐเขต เกิดเป็นปรากฏการณ์ชัชชาติแลนด์สไลด์ (คนข่าว 2499, 2565) สะท้อนให้เห็นว่าคนกรุงเทพฯ เกิดความเบื่อหน่ายรัฐบาลทหารและความขัดแย้งทางการเมือง จึงกระตือรือร้นออกมาใช้สิทธิของตนเองเพื่อเปลี่ยนแปลงการเมืองผ่านการเลือกตั้ง นายชัชชาติจึงได้สื่อสารกับชาวกรุงเทพฯ ด้วยการแสดงจุดยืนในการที่จะมาพัฒนากรุงเทพฯ ในฐานะนักบริหารรุ่นใหม่ ทำงานมุ่งมั่น ตรงไปตรงมา เข้าถึงง่าย ปฏิเสธการรัฐประหาร และก้าวข้ามความขัดแย้งสามารถทำงานร่วมกันกับทุกฝ่าย ทำให้ได้รับคะแนนจากประชาชนทุกกลุ่มในกรุงเทพฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยพร หนูหนักดี ที่ศึกษาเรื่อง “บทบาทและกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ : ศึกษาในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2565” พบว่า บริบททางการเมืองล้วนส่งผลต่อบทบาทสำคัญของนายชัชชาตินับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 อันได้แก่ บทบาทรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคม จนมาถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม บทบาทแคนดิเดตนายกรัฐมนตรีของพรรคเพื่อไทย และบทบาทผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ในปัจจุบัน ซึ่งในแต่ละบทบาทก็เป็นผลมาจากบริบททางการเมืองที่แตกต่างกันออกไป

2. นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ได้นำเอากระบวนการสื่อสารของเดวิด เค.เบอร์โล (David K. Berlo) มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดเด่นอยู่ที่การใช้สื่อใหม่ กระบวนการสื่อสารของนายชัชชาตินั้น เป็นไปตามทฤษฎีการสื่อสารของเบอร์โล (Berlo) (นันทนา นันทวโรภาส, 2558) อันประกอบด้วย ผู้ส่งสาร (Sender) คือ นายชัชชาติเป็นผู้ที่มีการศึกษาที่ดี มีประสบการณ์การทำงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีภาพลักษณ์เป็นนักบริหารรุ่นใหม่ มีทัศนคติในเชิงบวก ตัดสินใจ มักปฏิบัติตัวแบบไม่มีพิธีรีตอง และไม่ถือเนื้อถือตัว





ทำให้คนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ ใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจได้ง่าย และมักสื่อสารให้เห็นการทำงานของตนเองอย่างโปร่งใส เนื้อหาของสาร (Message) ที่ใช้สื่อสารทั้งช่วงที่รณรงค์หาเสียงและช่วงดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ เป็น “สาร” เข้าถึงเป้าหมาย เน้นเนื้อหาสารที่ต้องการหาแนวร่วม เพื่อขับเคลื่อนนโยบายและพัฒนาเมืองกรุงเทพฯ อีกทั้งยังมีเนื้อหาสารที่ชักชวนภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาควิชาการ มาร่วมมือช่วยกันสร้างกรุงเทพฯ ให้ดีกว่าเดิม ช่องทางการสื่อสาร (Channel) ที่มีความโดดเด่นมากที่สุด คือ สื่อโซเชียลมีเดีย ทั้ง เฟซบุ๊ก, ยูทูบ, ทวิตเตอร์ เป็นช่องทางที่มีประสิทธิภาพมาก มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ทั้งในช่วงที่รณรงค์หาเสียงและช่วงดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ นายชัชชาติมักถ่ายทอดสดการทำงานผ่านโซเชียล เพื่อให้เห็นการทำงานว่าจะขับเคลื่อนกรุงเทพฯ อย่างไร มีการตรวจการทำงานโดยการวิ่งออกกำลังกายในตอนเช้ามีด หรือการนั่งทานข้าว และรับฟังปัญหาของเจ้าหน้าที่กรุงเทพฯ การกระทำต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ชาวกรุงเทพฯ เห็นระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่ รวมไปถึงการนำระบบทราฟฟี่ ฟองดูว์ มาเป็นเครื่องมือรับแจ้งปัญหาเส้นเลือดฝอยจากประชาชน และการสื่อสารแบบเผชิญหน้า เป็นอีกช่องทางที่นายชัชชาติใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 หลังจากที่ประกาศตัวลงสมัครรับเลือกตั้งก็ได้เดินสายไปพบปะประชาชนเป็นประจำ จนได้รับเลือกตั้งก็ยังคงลงพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ เพราะเป็นช่องทางที่สามารถสื่อสารโต้ตอบ และซักถามได้ทันที ช่องทางนี้จึงได้รับการตอบรับจากประชาชน เนื่องจากสามารถบอกกล่าวปัญหาและร้องทุกข์ได้โดยตรงกับผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ส่วนผู้รับสาร (Receive) ได้แก่ กลุ่มคนจนในเมือง คนชั้นกลาง ข้าราชการกรุงเทพฯ สมาชิกสภากรุงเทพฯ คนรุ่นใหม่ และคนต่างจังหวัด โดยภาพรวมพึงพอใจต่อการสื่อสารของนายชัชชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิதியากรณ์ หิรัญนิรมล (2565) ที่ศึกษาเรื่อง “ชัชชาติ พีเวอร์” พบว่า “ชัชชาติ พีเวอร์” มาจากการนำทฤษฎีสื่อสาร SMCR ของเบอร์โล (David K. Berlo) ในฐานะผู้ส่งสารจุดเด่นของนายชัชชาติ คือ บุคลิกที่มีความเป็นกันเอง ไม่มีพิธีรีตอง ทำให้ประชาชนรู้สึกใกล้ชิด ลดช่องว่างด้านสถานะทางสังคมเวลาลงพื้นที่ หรือพูดถึงปัญหาที่ซับซ้อนอธิบายด้วยภาษาง่าย ๆ ไม่ใช่ศัพท์เทคนิค ซึ่งแสดงถึงทักษะในการสื่อสารที่เข้าถึงจิตใจของผู้คนจำนวนมาก ส่วนสารที่ส่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการทำงาน การลงพื้นที่พบปะประชาชน การหารือ และการประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ ของกรุงเทพฯ สำหรับช่องทางการสื่อสาร นายชัชชาติเลือกใช้เฟซบุ๊ก ซึ่งเข้าถึงง่ายและสามารถสื่อสารกับผู้ชมได้ทันที พร้อมการลงพื้นที่ไลฟ์สดเป็นการสื่อให้ประชาชนเห็นถึงความขยันขันแข็ง ความมุ่งมั่นตั้งใจ เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน รวมถึงสะท้อนปัญหาต่าง ๆ ให้ประชาชนรับทราบ และรับรู้ได้เห็นในสิ่งที่ไม่เคยรู้มาก่อน ส่วนผู้รับสารเป็นประชาชนทั่วไปและชาวกรุงเทพฯ





3. นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ มีภาวะผู้นำที่ใช้การกระทำเป็นแบบอย่าง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ทีมงานกรุงเทพฯ ทำงานตามผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ นายชัชชาติ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามกรอบแนวคิดของเบอร์น (Burns, 1978) และบาส (Bass, 1998) ที่โดดเด่นที่สุด คือ ผู้นำที่ใช้การกระทำเป็นแบบอย่างเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงผ่านตำแหน่งผู้ว่ากรุงเทพฯ ที่ขยันขันแข็ง เน้นความเรียบง่าย มองทุกฝ่ายเป็นมิตร และลงพื้นที่รับฟังปัญหาด้วยตัวเองในรูปแบบ “ชัชชาติสไตล์” ถ่ายทอดสดให้สาธารณชนเห็นผ่านช่องทางเพจชัชชาติ สิทธิพันธุ์ และการลงพื้นที่แก้ไขปัญหอย่างทันทีทันที อีกทั้งยังมีการปฏิบัติตัวเรียบง่าย ไม่ถือตัว เป็นกันเอง ประชาชนพบเจอได้ง่าย และสามารถทำงานร่วมกับทุกขั้วทางการเมือง เป็นผู้มีวิธีการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และหลากหลาย มีการรับฟังและยึดหยุ่นต่อสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้น มองทุกฝ่ายเป็นมิตร และลงพื้นที่รับฟังปัญหาด้วยตัวเอง เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด ยอมรับในความผิดพลาด ทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะประชาชนกรุงเทพฯ พร้อมทั้งจะให้อโอกาสและความร่วมมือ เพื่อให้กรุงเทพฯ เกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น นายชัชชาติยังสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยการปฏิบัติตัวโดยไม่ยึดรูปแบบราชการเดิม ๆ ลบภาพเจ้านายสั่งลูกน้อง โดยเน้นย้ำกับผู้ใต้บังคับบัญชาว่าทุกคนเป็นเพื่อนร่วมงาน และปรับเปลี่ยนความคิดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่กรุงเทพฯ ยึดหลักเอาประชาชนเป็นที่ตั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยไพไลน ดันเจริญพงศ์ (2565) เรื่อง ทศนคติของประชาชนต่อภาวะผู้นำทางการ เมืองของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า นายชัชชาติ มีคุณลักษณะผู้นำที่เหมาะสม ทั้งด้านลักษณะกายภาพ บุคลิกภาพส่วนตัว รวมถึงสติปัญญา ในการแก้ไขปัญหา มีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ ทำงานในรูปแบบมุ่งเน้นงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแก้ไขปัญหาของกรุงเทพฯ ด้วยนวัตกรรมในรูปแบบใหม่ ๆ ทำให้ประชาชนเกิดการยอมรับในความเป็นผู้นำและเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ ตามในนโยบายต่าง ๆ ที่ได้มีการหาเสียงเอาไว้

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยออกเป็น 4 ประเด็นหลัก สามารถอธิบายมาเป็นภาพ ดังนี้





ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การสื่อสารทางการเมืองของนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ประสบความสำเร็จ

1. การวางตำแหน่งทางการเมืองอย่างเป็นกลาง ทำให้ได้รับความยอมรับจากทุกกลุ่มการเมืองและทุกช่วงวัยของประชาชนในกรุงเทพฯ

2. การเอาหน้าเทคโนโลยี การสื่อสารมาประยุกต์เป็นเครื่องมือในการสื่อสารผลงาน ส่งผลดีต่อการรักษาคะแนนนิยมทางการเมือง

3. กลุ่มอนุรักษ์นิยม กลุ่มเสรีนิยม และคนรุ่นใหม่ เป็นถ้าเสียงสำคัญที่ทำให้นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ประสบความสำเร็จในการสื่อสารทางการเมือง



4. ภาวะผู้นำสร้างจากภายในของหน่วยงานกรุงเทพฯ ส่งผลให้เกิดความศรัทธาจากผู้ร่วมงานและมหาชน โดยระบบการประเมินผล KPI และ OKR

ภาพที่ 1 องค์กรความรู้จากการวิจัย

จากภาพดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้ 1. ท่ามกลางบริบททางการเมืองที่มีการแบ่งขั้วอย่างชัดเจน ผู้นำที่มีศักยภาพและเป็นกลางจะสร้างคะแนนนิยมได้สูงสุด ในบริบทการเมืองไทยที่แบ่งขั้วชัดเจน การวางตำแหน่งทางการเมืองแบบเป็นกลางของนายชัชชาติ ทำให้ได้รับการยอมรับจากทุกกลุ่มการเมืองและทุกช่วงวัยของประชาชนในกรุงเทพฯ ความโดดเด่นด้านการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในภาครัฐและเอกชน รวมถึงภาพลักษณ์ที่ขยันและแสดงความตั้งใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของกรุงเทพฯ ทำให้ชนะการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ แบบ “แลนด์สไลด์” ถือเป็นตัวแทนของ “การเมืองสายกลาง” ที่ประชาชนต้องการ 2. การนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารผลงาน ส่งผลต่อการรักษาคะแนนนิยมทางการเมือง นายชัชชาติ ใช้สื่อออนไลน์และเทคโนโลยี เช่น การถ่ายทอดสดการทำงานผ่านเพจ “ชัชชาติ สิทธิพันธุ์” และการใช้ระบบ “ทราฟฟี่ ฟองดูว์” ในการจัดการปัญหาของเมืองแบบเรียลไทม์ ทำให้เกิดความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา สร้างความเชื่อมั่นและคะแนนนิยมทางการเมืองได้อย่างต่อเนื่อง 3. กลุ่มอนุรักษ์นิยม กลุ่มเสรีนิยม และกลุ่มคนรุ่นใหม่เป็นฐานเสียงสำคัญที่ทำให้นายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ประสบความสำเร็จในการสื่อสารทางการเมือง ความสำเร็จในการเลือกตั้งของนายชัชชาติ มาจากการสนับสนุนของกลุ่มอนุรักษ์นิยม กลุ่มเสรีนิยม และกลุ่มคนรุ่นใหม่ ด้วยคุณสมบัติส่วนตัวที่น่าเชื่อถือ ภาพลักษณ์ดีติดดิน การ





นำเสนอเนื้อหาเชิงสร้างสรรค์ เช่น การใช้การ์ตูน กราฟิก และแอนิเมชันในช่วงหาเสียง ทำให้สามารถเข้าถึงคนรุ่นใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างกระแสไวรัลบนสื่อสังคมออนไลน์ 4. ภาวะผู้นำสร้างจากภายใน ส่งผลเป็นความศรัทธาจากผู้ร่วมงานและมหาชน นายชัชชาติ พัฒนาศักยภาพของทีมงานและข้าราชการกรุงเทพฯ ด้วยระบบการประเมินผลที่ชัดเจน เช่น KPI และ OKR มีการเปิดเผยความคืบหน้าของนโยบายและโครงการต่อสาธารณะอย่างโปร่งใส ทำให้เจ้าหน้าที่และประชาชนเกิดความศรัทธา พร้อมให้ความร่วมมือ เพื่อพัฒนาเมืองกรุงเทพฯ ในทิศทางที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การสื่อสารทางการเมืองประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้ส่งสารจะต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี
2. สื่อโซเชียลมีเดียส่งอย่างมากต่อภาพลักษณ์และภาวะผู้นำของนายชัชชาติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. นักการเมืองต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีผ่านสื่อโซเชียล เป็นคนเข้าถึงง่าย และมีความโปร่งใสในการบริหารงาน จึงจะได้รับการยอมรับจากประชาชน
2. นักการเมืองจะต้องกำหนดเนื้อหาสาร ได้แก่ นโยบายให้โดนใจประชาชน จึงจะนำมาสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการสื่อสารทางการเมือง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนักการเมืองระดับชาติกับระดับท้องถิ่น อันเกิดจากบริบททางการเมืองในแต่ละพื้นที่ เพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ของการสื่อสารทางการเมืองต่อไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับนักการเมืองคนอื่น ๆ ตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอร์น (Burns) และบาส (Bass) เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของงานวิจัยได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คนข่าว 2499. (2565). *ชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้ว่าฯ ที่แข็งแกร่งที่สุดในปฐพี*. กรุงเทพฯ: เพชรพินิจ.
- คริส เบเคอร์ และผาสุก พงษ์ไพจิตร. (2566). *ประวัติศาสตร์ไทยร่วมสมัย (ฉบับปรับปรุงใหม่)* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: มติชน.





ชัยพร หนุณภักดี. (2566). *บทบาทและกระบวนการสื่อสารทางการเมืองของนายซัชชาติ สิทธิพันธุ์* : ศึกษาในช่วงเวลาปี พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2565 (ดุชนิพนธ์ปริญญาดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาสื่อสารการเมือง วิทยาลัยสื่อสารการเมือง). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ณัฐรัฐชนัน เขียววิจิตร. (2565). *จิตวิทยาทางการเมืองและภาพลักษณ์ของ “นายซัชชาติ สิทธิพันธุ์”* (สารนิพนธ์ปริญญาการจัตุการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิตล.

นันทนา นันทวโรภาส. (2558). *สื่อสารการเมือง : ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมสมิเตีย.

นิตยาภรณ์ หิรัญนิรมล. (2565). “ซัชชาติ” พีเวอร์. สืบค้น 7 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.prd.go.th/th/content/page/index/id/106328>

พลอยไพลิน ต้นเจริญพงศ์. (2565). *ทัศนคติของประชาชนต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

พิชญ์ พงษ์สวัสดิ์. (2565). *ก่อนจะถึงการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2565 : การเมืองและประเด็นปัญหาท้าทายของการพัฒนากรุงเทพมหานครจากอดีตถึงปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ: สำนักนวัตกรรมการเพื่อประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า.

ราช รัมมัญ. (2565). *ส่องความคิดซัชชาติ*. กรุงเทพฯ: เอ็มดี.

ศูนย์ข้อมูลมติชน. (2558). *มติชนบันทึกประเทศไทย ปี 2557*. กรุงเทพฯ: มติชน.

สรลสิ คงบุญ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความกระตือรือร้นของข้าราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภางค์ จันทวานิช. (2543). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Individual, military and educational impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Berlo, D. K. (1960). *The process of communication: an introduction to theory and practice*. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.





การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา*

EMPOWERMENT OF SELF-RELIANT LOCAL COMMUNITIES IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

สมบัติ นามบุรี, วรรัตน์ ศรีสถิตย์วัฒนา

Sombat Namburi, Wareerat Srisathidwattana

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: nickeybat@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเอง 2. ให้ได้นวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเอง และ 3. ประเมินนวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 392 คน สัมภาษณ์ จำนวน 18 รูปหรือคน และทำการประเมินนวัตกรรม 9 รูปหรือคน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเอง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การปรับตัวกิจกรรมในระดับครัวเรือน ศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง ภูมิคุ้มกันทางปัญญาของชุมชน และการมีส่วนร่วมของภาคส่วนเพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน 2. นวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเอง พบว่า ชุมชนมีการนำหลักการเสริมสร้างพลังทางสังคม คือ การสร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปันไม่ทอดทิ้งกันและมีคุณธรรม การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ การสนับสนุนความร่วมมือกับทุกภาคส่วน การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในชุมชน การพัฒนาทุนทางสังคมและวัฒนธรรม โดยนำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นหลักปฏิบัติคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา จนนำไปสู่เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนทำให้เกิดการปรับตัวกิจกรรมในระดับครัวเรือน การพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการ

* Received June 12, 2025; Revised July 23, 2025; Accepted July 28, 2025





พึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง การมีส่วนร่วมของภาคส่วนเพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน และการสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาของชุมชน และ 3. ประเมินผลนวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านนวัตกรรมการเสริมสร้างพลังทางสังคมของชุมชน ด้านหลักอิทธิบาท 4 และด้านนวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: การเพิ่มขีดความสามารถ; ชุมชนท้องถิ่น; การพึ่งตนเอง

Abstract

Objectives of this research paper were: 1. To study the capacity of local communities to be self-reliant. 2. To obtain innovative processes to increase the capacity of self-reliant local communities and 3. To evaluate the innovation of processes to increase the capacity of self-reliant local communities in Ayutthaya Province, this study employed a mixed-methods design. Data were collected from 392 samples in Ayutthaya Province. 18 key informants were interviewed, and 9 innovations were evaluated using purposeful sampling. The research tools were a questionnaire with a reliability (Cronbach's alpha) = 0.981 and an in-depth-interview script. Data was analyzed using both descriptive and inferential data analysis.

The research results were found that 1. The capacity of local self-reliant communities was found to be at a moderate level, by overall, including behavioral adjustment at the household level, community potential for self-reliance, community intellectual immunity, and sectoral participation in building community democracy. 2. The process of innovations for increasing the capacity of local self-reliant communities was found that the communities applied the principles of social empowerment, namely, building a strong society that shares and does not abandon each other and has morality, supporting a quality aging society, supporting cooperation with all sectors, promoting gender equality in the community, and developing on the basis of social and cultural capital by using Iddhipadadhamma as the main principles of practice, namely, Chanda (aspiration), Viriya (effort), Citta (focus),





Vimamsa (investigation), leading to increased community capacity, resulting in behavioral adjustment at the household level. Developing the potential of communities to be self-reliant and self-reliant, participation of sectors to create community democracy, and building intellectual immunity of communities. And 3. Evaluating the results of innovation processes to increase the capacity of self-reliant local communities in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province was found that innovations to enhance the social power of communities, the four principles of Iddhipadadhamma and innovation processes to increase the capacity of self-reliant local communities in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province were found to be most appropriate in all aspects.

Keywords: Empowerment; Local Communities; Self-Reliant

บทนำ

ประเทศไทยมีชุมชนเป็นสังคมฐานรากที่มีความสำคัญ มีวิถีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายตามภูมินิเวศ การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาที่ถูกกำหนดมาจากข้างบนลงสู่ข้างล่าง ชุมชนไม่มีส่วนร่วมในการกำหนด จึงไม่สามารถแก้ปัญหาได้ตรงกับความต้องการของประชาชน จนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ชุมชนอ่อนแอประสบปัญหาความยากจน สร้างความไม่เป็นธรรม ความเหลื่อมล้ำ และความขัดแย้งเกิดขึ้นในสังคม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของชุมชนถูกทำลายจนเสื่อมโทรม ประชาชนไม่มีบทบาทสำคัญทางการเมืองถึงแม้ว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติรับรองสิทธิชุมชน และประชาชนให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองตามความหลากหลายของวิถีชีวิต วัฒนธรรม และภูมิปัญญาของท้องถิ่นแล้วก็ตาม ดังนั้นเพื่อรักษาไว้ซึ่ง “อธิปไตย” อันเป็นอำนาจที่แท้จริงของประชาชนชาวไทย ขบวนการองค์กรชุมชนจึงมีเจตนารมณ์อันแน่วแน่ในอันที่จะพัฒนาไปสู่ชุมชนเข้มแข็งจัดการตนเองได้ เพื่อเข้าไปมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ สร้างระบบประชาธิปไตย และระบบธรรมาภิบาลร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างมีศักดิ์ศรีและเท่าเทียม (สุวัฒน์ คงแป้น, 2563)

การพัฒนาขีดความสามารถของชุมชนให้เข้มแข็งนั้นจะต้องมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ด้วย ซึ่งเน้นการพัฒนาพื้นที่โดยเฉพาะเขตชุมชนเมืองเชื่อมโยงเชิงกายภาพสู่การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ





ชุมชนตามแนวระเปียงเศรษฐกิจต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการกระจายความเจริญในการพัฒนาชุมชนตามระเปียงเศรษฐกิจ รวมไปถึงพื้นที่จังหวัดที่กำลังเติบโต และตามยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ โดยการขับเคลื่อนทุกภาคส่วนในระดับพื้นที่ ท้องถิ่น และชุมชน เพื่อรองรับการขยายตัวของประชากร โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไปสู่การพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองนำอยู่และมีศักยภาพรองรับการค้าการลงทุน ปัจจุบันชุมชนของประเทศไทย โดยเฉพาะบางองค์กรชุมชนยังไม่สามารถร่วมกันจัดการปัญหาของตนเองและของชุมชนได้ โดยชุมชนขาดการสนับสนุนจากภาครัฐ ทั้งด้านเงินทุน ด้านบุคลากรที่จะมาให้ความแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือมาฝึกอบรมให้แก่สมาชิกในชุมชน ขาดกระบวนการการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีชุมชน ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชนมาจัดการปัญหาในชุมชน เนื่องจากสมาชิกของชุมชนยังขาดความสามารถในการจัดการชุมชน จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากภาครัฐ และองค์กรพัฒนาเอกชนปัญหาที่พบได้แก่ ปัญหาทางสังคม ได้แก่ ปัญหายาเสพติด ปัญหาครอบครัว ปัญหาเด็กเร่ร่อน ปัญหาคนยากไร้ ปัญหาทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ปัญหาคนว่างงาน ปัญหาคนยากจน ปัญหาหนี้สินนอกระบบ ผู้นำชุมชนคอร์รัปชันปัญหาสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ปัญหาน้ำเน่าเสีย ปัญหามลภาวะเป็นพิษ ปัญหาขยะล้นเมืองปัญหาทางการปกครอง ได้แก่ ขาดกระบวนการวางแผนชุมชน ขาดการมีส่วนร่วมระหว่างชุมชนกับท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2559)

ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นขาดการแก้ไขกันอย่างจริงจัง และขาดแนวทางในการดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ ชุมชนขาดการสนับสนุนจากภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม และชุมชนไม่สามารถบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ และบริบทของสังคมเพื่อนำไปแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองอันเนื่องมาจากชุมชนไม่เข้มแข็ง และขาดขีดความสามารถที่ควรจะเป็น ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งกล่าวคือ การที่สมาชิกในชุมชนมีความสามารถบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์ร่วมกันเข้าร่วมคิด ร่วมทำ มีการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติความเป็นชุมชนจะทำให้มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาวิกฤตในลักษณะต่าง ๆ ได้ (ประเวศ วะสี, 2553)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเอง ชุมชนที่เข้มแข็งมีขีดความสามารถในการพึ่งพาอาศัยตนเองได้ ซึ่งเกิดจากการร่วมมือของภาครัฐเอกชนและภาคประชาชน จะสามารถสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน เป็นผลให้เกิดความสงบของประชาชนในประเทศ ที่นำไปสู่ความเจริญงอกงามในภาคสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่จะสามารถสร้างสังคมไทยให้มั่นคง มั่งคั่ง





ที่ยั่งยืนตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งกระบวนการวิจัยจะทำการวิจัยเกี่ยวกับขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอย่างไร การพัฒนาและนำเสนอแนวทางการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาควรเป็นอย่างไร และจากผลการพัฒนานั้นประเมินออกมาแล้วมีประสิทธิผลของการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามากแค่ไหน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อให้ได้นวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อประเมินนวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) มีแบบแผนการวิจัยแบบกลุ่มเดียวศึกษาสภาวะการณ์โดยไม่มีการทดลอง โดยมีประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนในชุมชนบางหลวง อำเภอบางบาล จำนวน 964 คน ประชาชนในชุมชนเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จำนวน 16,740 คน และประชาชนในชุมชนบ้านรุน อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 1,456 คน รวมทั้งสิ้น 19,160 คน (สำนักงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2567)

2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณตามสูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 392 ตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง





2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 รูปหรือคน ประกอบด้วย ผู้นำชุมชน จำนวน 6 คน ประชาชนชาวบ้าน จำนวน 4 คน ประชาชนในชุมชน จำนวน 4 คน นักวิชาการ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 1 คน นักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 1 คน

3. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 และ ใช้แบบสัมภาษณ์ในการสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากประชาชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 392 ตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยเลือกประชาชนในชุมชนบางหลวง อำเภอบางบาล ประชาชน ในชุมชนเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน ประชาชนในชุมชนบ้านรุน อำเภอเมือง พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และประเมินนวัตกรรม จำนวน 9 รูปหรือคน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาเพื่อยืนยันผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้งหนึ่ง

ผลการวิจัย

1. ชีตความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบ ผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับขีดความสามารถ ในการพึ่งตนเองและการจัดการตนเองในภาพรวม

ข้อ	ขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง	S.D.	แปลผล	
1	การปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน	3.18	ปานกลาง	
2	ศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง	3.12	ปานกลาง	
3	การมีส่วนร่วมของภาคส่วนเพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน	3.11	ปานกลาง	
4	ภูมิคุ้มกันทางปัญญาของชุมชน	3.12	ปานกลาง	
	ภาพรวม	3.11	0.852	ปานกลาง





จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติเกี่ยวกับขีดความสามารถในการพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.852 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ การปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองลงมาคือ ศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อันดับสามภูมิคุ้มกันทางปัญญาของชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนเพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

2 นวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบผลการศึกษาดังนี้

2.1 ด้านการเสริมสร้างพลังทางสังคมของชุมชน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. การสร้างสังคมเข้มแข็งที่แบ่งปันไม่ทอดทิ้งกันและมีคุณธรรม เกิดจากการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคมของชุมชน การดึงเอาพลังประชาสังคม ชุมชน ท้องถิ่นมาร่วมขับเคลื่อน การสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน การต่อยอดจากรากฐานของสังคมวัฒนธรรมไทย คือความมีน้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการส่งเสริมให้ทุกเพศสภาพมีส่วนร่วม รับผิดชอบครอบครัวและร่วมกันพัฒนาสังคม 2. การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ เกิดจากการระดมสรรพกำลังของชุมชนเพื่อรองรับสังคมสูงวัยให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างอิสระ การจัดระบบการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในชุมชน สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน การดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในด้านต่าง ๆ ทั้งสุขภาพทางกาย จิต สังคม ปัญญา การยึดหลักคิดที่มีผู้สูงวัยเป็นศูนย์กลางและออกแบบบริบททางเศรษฐกิจชุมชนให้สอดคล้องกับผู้สูงอายุทุกระดับ และการรวมกลุ่มของผู้สูงอายุในรูปแบบชมรมผู้สูงอายุและการทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน 3. การสนับสนุนความร่วมมือกับทุกภาคส่วน เกิดจากการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในระดับชุมชน การสร้างเสริมองค์ความรู้ เครือข่าย และทุนทางสังคมของชุมชนให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการ การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ในด้านการเตรียมความพร้อมที่มีมาตรฐานสอดคล้องกับวิถีชุมชน การจัดตั้งรูปแบบอาสาสมัครโดยจัดให้มีอาสาสมัครอำนวยความสะดวกในการจัดการชุมชน และการส่งเสริมความเสมอภาคเท่าเทียมระหว่างเพศในชุมชนและท้องถิ่น 4. การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในชุมชน เกิดจาก การขจัดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็กทุกรูปแบบทั้งในพื้นที่สาธารณะและพื้นที่ส่วนบุคคลในชุมชน ส่งเสริมความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนทั้ง สถานศึกษา อบต. ภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ ส่งเสริมความเชื่อในเกียรติศักดิ์และคุณค่าของ





มนุษย์และสิทธิอันเท่าเทียมกันของบุรุษและสตรี การคุ้มครองอย่างรอบด้านทั้งสิทธิเสรีภาพด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมในชุมชน และการบูรณาการการดำเนินงานตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้สังคมไทยปราศจากการเลือกปฏิบัติ 5. การพัฒนาฐานทุนทางสังคมและวัฒนธรรม เกิดจากการเพิ่มคุณภาพของประชาชนในชุมชนให้มีศักยภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม การประสานทรัพยากรเพื่อการพัฒนาชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากร การจัดการทุนทางสังคมมาใช้ตามบริบทของชุมชนทั้งทุนธรรมชาติ ทุนการเงิน ทุนภูมิปัญญาและวัฒนธรรม การกระตุ้นให้ประชาชนในชุมชนมีจิตสำนึกในการพึ่งพาตนเองและร่วมรับผิดชอบในชุมชนของตน และการสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำชุมชนและสมาชิกของชุมชน

2.2 การนำหลักอิทธิบาท 4 มาเป็นหลักในการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเอง ประกอบด้วย 1. ฉันทะ ความพอใจ เกิดจากประชาชนมีความพอใจรักในสังคม วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ ภูมิปัญญาของชุมชน การประพฤติ ปฏิบัติ การศึกษา อบรม และการสืบทอดวัฒนธรรมของชุมชน การพัฒนาคนในชุมชน การพัฒนาคนในสังคมชุมชนให้เกิดสติมีใจรักในบ้านเกิด การทำงานด้วยความสมัครใจ ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของสมาชิกในชุมชน และมีการเรียนรู้ ทำในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้อง และมีความสุจริต ยุติธรรม 2. วิริยะ ความเพียร เกิดจากประชาชนมีความเข้มแข็งอดทน มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานเพื่อชุมชน มีความเพียรในการระวัง และละอกุศล อบายมุขรอบ ๆ ภายทำงานกันด้วยความขยันหมั่นเพียรนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้เวลายาวนาน กล้าเผชิญหน้ากับปัญหาและความท้าทายในการทำงานเพื่อชุมชน และมีความมุ่งมั่นในการทำงานทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจเพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง 3. จิตตะ การเอาใจใส่ เกิดจาก ประชาชนมีความตั้งใจ ตั้งใจ รอบคอบและมีความรับผิดชอบต่องานในชุมชน การนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานในชุมชน มีความใส่ใจในรายละเอียดของงานพัฒนาตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ การกำหนดลำดับขั้นตอนการพัฒนาชุมชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการมองโลกในแง่ดีและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและสมาชิกของชุมชน 4. วิมังสา ทำงานด้วยปัญญา เกิดจากการที่ประชาชนคิดให้รอบคอบถึงผลดี ผลเสียและความคุ้มค่าในการทำงาน การคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน ไตร่ตรองและตรวจสอบอยู่ตลอดเวลา การคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะทางภูมิปัญญาท้องถิ่น การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคม และการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่และนวัตกรรมของชุมชน

2.3 การเสริมสร้างพลังทางสังคมของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1. การปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน เกิดจากการ





สร้างสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุขในการดำเนินชีวิตในชุมชน การพัฒนาและส่งเสริมพบปัญหาผ่านครอบครัว ระบบการศึกษาและสภาพแวดล้อม การส่งเสริมให้ครอบครัวมีคุณภาพและมีความอบอุ่น มีทักษะและการเรียนรู้ของครอบครัว ครอบครัวมีความรับผิดชอบร่วมกัน แบ่งงานและหน้าที่กันตามความเหมาะสม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการสร้างความรักความห่วงใย การเลี้ยงดูที่เหมาะสมเพียงพอ 2. การพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง เกิดจากการพัฒนาคนในชุมชนในทุกมิติ และในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ การรวมกลุ่มของสมาชิกในชุมชนเพื่อบริหารจัดการและมีส่วนร่วมในกิจการที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยตรง การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพอย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน การส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีการรวมตัวกัน วิเคราะห์สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นและร่วมกันแก้ไขปัญหา และร่วมกันสร้างมาตรฐานในการดำรงชีวิตที่ดี มีความพร้อมที่จะพัฒนาชุมชนของตนเอง 3. การมีส่วนร่วมของภาคส่วนเพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน เกิดจากการสนับสนุนให้ประชาชนรวมกลุ่มและมีเวทีกลางเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและการใช้เหตุผล การปรับบทบาทภาครัฐให้เป็นที่ปรึกษา สนับสนุนองค์ความรู้และพัฒนาทักษะในการบริหารจัดการชุมชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมเสนอแนวทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในกระบวนการนโยบายสาธารณะของชุมชนทั้งในด้านการให้และรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การเปิดโอกาสให้ประชาชนชุมชน ตั้งแต่เริ่มต้น ได้ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลในทุกขั้นตอน 4. การสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาของชุมชน เกิดจากการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะ การป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาวะของชุมชน สร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาวิธิตัดในการพัฒนาชุมชนและการจัดการความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อความยั่งยืน การพัฒนาผู้นำการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลภูมิสังคม และการสร้างคุณค่าใหม่ในอนาคตด้วยการเพิ่มศักยภาพของการพัฒนาคนรุ่นใหม่

3. ประเมินผลนวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบผลการศึกษาดังนี้ ด้านนวัตกรรมเชิงการเสริมสร้างพลังทางสังคมของชุมชน พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของนวัตกรรมเชิงการเสริมสร้างพลังทางสังคมของชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน ด้านหลักอิทธิบาท 4 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักอิทธิบาท 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณา





เป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน ด้านนวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของนวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า กลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.852 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้แก่ การปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 รองลงมาคือ ศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและการพึ่งพากันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อันดับสามภูมิคุ้มกันทางปัญญาของชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และ การมีส่วนร่วมของภาคส่วนเพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของภัชลดา สุวรรณนวล และคณะ (2565) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนวิถีพุทธสู่ความพอเพียงในจังหวัดสุราษฎร์ธานี “4C KHONDI MODEL” เป็นกรอบการพัฒนาชุมชนที่บูรณาการหลักพุทธธรรมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่าน 9 รูปแบบสำคัญ ได้แก่ การให้และเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การสื่อสารด้วยถ้อยคำสุภาพและให้เกียรติ การประพฤติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสาธารณะ ความสม่ำเสมอและมีวินัยในพฤติกรรม การพัฒนาความรู้ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นและเศรษฐกิจพอเพียง การปลูกฝังคุณธรรมผ่านวัฒนธรรมประเพณี ความพอประมาณในการดำรงชีวิต ความมีเหตุผลในการตัดสินใจ และการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีด้วยความไม่ประมาทและการเสริมอาชีพ โมเดลดังกล่าวมุ่งสร้างคนดี มีคุณภาพ และชุมชนเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองและดำรงชีวิตอย่างพอเพียงและยั่งยืน

2. นวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย แนวคิดการเสริมสร้างพลังทางสังคมของชุมชนมุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการพึ่งตนเอง โดยอาศัย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ สังคมเข้มแข็งที่มีคุณธรรม การรองรับสังคมสูงวัย ความร่วมมือทุกภาคส่วน ความเสมอภาคทางเพศ และการพัฒนาทุนทางสังคมและวัฒนธรรม โดยประยุกต์หลักอิทธิบาท 4 เป็นกรอบการปฏิบัติ นำไปสู่นวัตกรรมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลที่เกิดขึ้นคือ 1. การปรับพฤติกรรมระดับครัวเรือนให้มีสุขภาวะ ครอบครัวเข้มแข็ง





และเกื้อกูลกัน 2. การพัฒนาศักยภาพชุมชนให้พึ่งตนเองและพึ่งพากัน ผ่านการพัฒนาคน การรวมกลุ่ม และการจัดการปัญหาาร่วมกัน 3. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้าง ประชาธิปไตยชุมชน พร้อมทั้ง 4. การสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญา ด้วยการเรียนรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลง การจัดการความเสี่ยง และการพัฒนาผู้นำและคนรุ่นใหม่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาสุเมฆ สมานิติโต (ทวีกุล) (2562) ที่พบว่า โมเดลจำลอง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย 1. ปัจจัยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ 5 ปัจจัย คือ การบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จ (อิทธิบาท) และ บุคลากรที่มีคุณภาพ 2 ประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร 6 ด้าน คือ ด้านผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามข้อบัญญัติ ด้าน ผลสำเร็จของการจัดเก็บรายได้ ด้านผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย ด้าน ผลสำเร็จของโครงการที่บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ ด้าน ผลสำเร็จของโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน และ ด้านผลสำเร็จของโครงการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด

3. ประเมินผลนวัตกรรมกระบวนการเชิงเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่น พึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้ ด้านนวัตกรรมเชิง การเสริมสร้างพลังทางสังคมของชุมชน พบว่า ผลการประเมินนวัตกรรมเชิงการเสริมสร้าง พลังทางสังคมของชุมชน พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.76, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุดเช่นเดียวกัน ในด้านหลักอิทธิบาท 4 ผลการประเมินโดย รวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.81, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26) โดยทุก องค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับสูงสุด นอกจากนี้ ด้านนวัตกรรมกระบวนการเชิง เพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่ามีความ เหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับเหมาะสมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.67, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.23) และทุกด้านได้รับการประเมินว่าเหมาะสมมากที่สุด สะท้อนถึงความสอดคล้องและ ศักยภาพของนวัตกรรมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและการพึ่งตนเองของชุมชนอย่าง เป็นระบบและยั่งยืนสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ และคณะ (2566) ที่พบว่า นวัตกรรมการบริหารงานของการประปานครหลวง ประกอบด้วย 1. การสร้าง เสถียรภาพและความมั่นคงของระบบประปา ผ่านการพัฒนาระบบจ่ายน้ำ การบริหาร จัดการน้ำด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ การลดการสูญเสีย และการผลิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม 2. การยกระดับขีดความสามารถขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ โดยมุ่งตอบสนอง





ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร และส่งเสริมเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม 3. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียบนพื้นฐานธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความร่วมมือ ความเชื่อมั่น และความพึงพอใจอย่างยั่งยืน และ 4. การสร้างความมั่นคงขององค์กรด้านการเงิน ด้วยการบริหารจัดการเงิน และการบัญชีอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้จ่ายอย่างคุ้มค่า และยึดมาตรฐานการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีคุณภาพ

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย





จากภาพดังกล่าวสามารถอธิบายองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย ได้ดังนี้ การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1. การปรับพฤติกรรมระดับครัวเรือน มุ่งสร้างสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพในการดำเนินชีวิต และครอบครัวที่อบอุ่นมีคุณภาพ 2 การพัฒนาศักยภาพชุมชนให้พึ่งตนเองและพึ่งพากันเอง ผ่านการพัฒนาคนทุกช่วงวัย การรวมกลุ่ม และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกิจการชุมชน 3. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน โดยเปิดพื้นที่ให้ประชาชนร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผลในกระบวนการนโยบายสาธารณะ และ 4. การสร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาของชุมชน ด้วยการเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ การจัดการความเสี่ยง และการเรียนรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก กระบวนการดังกล่าวบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 เป็นกลไกสำคัญ ได้แก่ ฉันทะ การปลูกจิตสำนึกรักถิ่นฐานและวัฒนธรรม วิริยะ ความเพียรและความเข้มแข็งในการทำงานเพื่อส่วนรวม จิตตะ ความเอาใจใส่และความรับผิดชอบต่อการกิจชุมชน และวิมังสา การใช้ปัญญาไตร่ตรอง คิดวิเคราะห์ และสร้างนวัตกรรมของชุมชน นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังทางสังคมของชุมชนใน 5 ประเด็น ได้แก่ การสร้างสังคมเข้มแข็งที่มีคุณธรรมและไม่ทอดทิ้งกัน การรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมความร่วมมือกับทุกภาคส่วน การสร้างความเสมอภาคทางเพศ และการพัฒนาทุนทางสังคมและวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความยั่งยืน และการพึ่งตนเองของชุมชนอย่างเป็นระบบในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสร้างชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืนแบบพึ่งพาตนเองเป็นนโยบายของแต่ละตำบล อำเภอ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงและยั่งยืน
2. หน่วยงานภาครัฐควรให้การสนับสนุนและปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัย เพื่อช่วยเหลือประชาชนให้สามารถพึ่งพาตนเอง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบริบทของชุมชนเกิดการพัฒนาระบบองค์รวม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครองในชุมชนควรมีการสร้างสังคมที่เข้มแข็งไม่ทอดทิ้งกัน รวมทั้งการสร้างชุมชนให้รองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพทุนทางสังคมและวัฒนธรรม และสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม





2. ฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครองในชุมชนควรมีการสนับสนุนการนำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ การเอาใจใส่ วิมังสา การทำด้วยปัญญา เพื่อให้เกิดชุมชนเชิงพุทธบูรณาการร่วมกัน กับองค์ความรู้ต่าง ๆ ในชุมชน

3. ฝ่ายบริหารและฝ่ายปกครองในชุมชนควรสนับสนุนและส่งเสริมการพึ่งตนเอง และการจัดการตนเอง โดยการปรับพฤติกรรมในระดับครัวเรือน พัฒนาศักยภาพของชุมชน ส่งเสริมภูมิปัญญาของชุมชน ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างประชาธิปไตยชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) นวัตกรรมเชิงการเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นพึ่งตนเองจากรูปแบบที่ค้นพบในงานวิจัยนี้ โดยอาศัยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของพื้นที่และปรับใช้กับพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

2. ควรนำหลักธรรมอื่น ๆ ทางพระพุทธศาสนามาเป็นตัวแปรในการวิจัยเพิ่มขึ้น เนื่องจากแต่ละหลักธรรมล้วนมีความสำคัญ เพื่อพัฒนาให้หลักธรรมเป็นเครื่องชี้วัดทางการพัฒนาชุมชนให้กลายเป็นชุมชนเชิงพุทธบูรณาการต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ประเวศ วะสี. (2553). *การจัดการตนเองของชุมชนและท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- พระมหาสุเมธ สมานิตโต (ทวีกุล). (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลพุทธบูรณาการการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 25(2), 50-64.
- ภัชลดดา สุวรรณนวล และคณะ. (2565). *รูปแบบการบริหารจัดการชุมชนวิถีพุทธสู่ความพอเพียงในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 9(1), 34-49.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2559). *สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา.
- สำนักงานสถิติจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (2567). *ตัวชี้วัดที่สำคัญของจังหวัด*. สืบค้น 4 กรกฎาคม 2568, จาก : <https://ayuttaya.nso.go.th/>
- สุวัฒน์ คงแป้น. (2563). *12 ปี สภาองค์กรชุมชน ก้าวไปข้างหน้ากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักประสานเครือข่ายสภาองค์กรชุมชน.





อดิศักดิ์ ปิยะสุวรรณ และคณะ. (2566). การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อส่งเสริม
นวัตกรรมการบริหารงานของ การประปานครหลวง. *วารสารสหวิทยาการ
นวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(1), 41-54.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Ed). New York:
Harper and Row Publications.





การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทย: การสัมภาษณ์เชิงลึกกับอดีตเจ้าหน้าที่ตำรวจ*

PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL JUSTICE AMONG THAI POLICE OFFICERS: IN-DEPTH INTERVIEWS WITH FORMER POLICE OFFICERS

พีระพัฒน์ มังคละศิริ, เสกสั่น เครือคำ, ศุภโชค เอกพลพิสิฐ

Phirapat Mangkhalasiri, Seksan Khruakham, Supachok Aekpholphisit
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Royal Police Cadet Academy

Corresponding Author E-mail: s.aekpholphisit@rpca.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร 2. วิเคราะห์ผลกระทบของการรับรู้ความยุติธรรมต่อทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ และ 3. เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงความยุติธรรมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรตำรวจ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจงร่วมกับการคัดเลือกแบบลูกโซ่ จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นอดีตเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับสารวัตร รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ จากกองบัญชาการตำรวจ 10 แห่งทั่วประเทศ เครื่องมือวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง การเก็บข้อมูลดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสังเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยใช้กรอบแนวคิดความยุติธรรมในองค์กร 4 มิติ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้ให้ข้อมูลสะท้อนประสบการณ์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรใน 4 มิติ ได้แก่ ความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย ความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา การขาดการสื่อสารที่โปร่งใส และความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่ให้เกียรติ 2. ความรู้สึกไม่ยุติธรรมส่งผลให้เกิดความหดใจ ความไม่ไว้วางใจองค์กร พฤติกรรมประชด และปัญหาทางสุขภาพจิต และ 3. แนวทางการปรับปรุงที่เสนอ ได้แก่ การเพิ่มความโปร่งใสในระบบแต่งตั้ง การพัฒนา Soft Skills ของผู้บังคับบัญชา และการพัฒนาระบบสื่อสารที่ทั่วถึง โดยองค์ความรู้ใหม่จากงานวิจัยนี้คือโมเดลเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นกลไกความไม่ยุติธรรมในระบบราชการตำรวจไทย ซึ่งเชื่อมโยงกับแรงจูงใจและพฤติกรรม

* Received June 21, 2025; Revised July 24, 2025; Accepted July 28, 2025





ของบุคลากร และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิรูปองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทวัฒนธรรมไทย

คำสำคัญ: การรับรู้; ความยุติธรรม; การบริหารงานตำรวจ; การปฏิรูปตำรวจ; เจ้าหน้าที่ตำรวจ

Abstract

The objectives of this research article were: 1. To examine the experiences of Thai police officers regarding their perceptions of organizational justice; 2. To analyze the impact of such perceptions on officers' attitudes and behaviours; and 3. To propose recommendations for improving justice-related processes within the police organization. Conducted by a qualitative phenomenological approach, 30 key informants were purposefully selected and snowball method was used comprising former police officers who had held the ranks of Inspector, Deputy Superintendent, and Superintendent, from ten police bureaus across Thailand. Data were collected through in-depth, semi-structured interviews using open-ended questions, and were analysed thematically based on four-dimensional framework of organizational justice.

The findings indicated that: 1. Participants' experiences reflected perceived injustice across four dimensions; unfair promotion and transferring processes, biased treatment by supervisors, lack of transparent communication, and disrespectful interpersonal relations; 2. These perceptions led to burnout, distrust in the organization, passive or defiant behaviors, and psychological distress; and 3. Proposed improvements included enhancing transparency in promotion systems, strengthening the soft skills of supervisors, and developing equitable internal communication mechanisms. The study contributed to new empirical knowledge by presenting a conceptual model that illustrated the mechanisms of perceived injustice within the Thai police bureaucracy, linking them to individual motivation and behavioural responses. This model could inform future organizational reform efforts tailored to the Thai cultural and institutional context.

Keywords: Perception; Justice; Police Administration; Police Reform; Police Officer





บทนำ

ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมหรือไม่ ทั้งด้านการจัดสรรผลประโยชน์ กระบวนการตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารภายใน (Greenberg, 1987) ระดับความยุติธรรมที่สูงช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ ความผูกพัน และพฤติกรรมเชิงบวก ขณะที่ความไม่ยุติธรรมส่งผลลบ เช่น ความเบื่อหน่าย ความรู้สึกแปลกแยก และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ (Colquitt et al., 2013) โดยเฉพาะในองค์กรตำรวจที่มีลำดับชั้นสูง ความยุติธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพและวินัยอย่างชัดเจน (Tyler, 1990) แม้จะมีงานศึกษาความยุติธรรมในองค์กรตำรวจในประเทศตะวันตก (เช่น Reynolds et al., 2018) แต่ในประเทศไทยยังขาดงานที่ถ่ายทอดประสบการณ์เชิงลึกของเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่มุ่งเน้นปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น การปฏิรูปหรือการทุจริต ทั้งที่บริบทเฉพาะ เช่น ระบบอุปถัมภ์ ความสัมพันธ์แบบอาวุโส และการเมืองภายในองค์กร ล้วนส่งผลต่อการรับรู้ความเป็นธรรม (Chokprajakchat, 2017) โดยบางรายถึงขั้นลาออกหรือหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎ (Mangkhalasiri, 2024)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีข้าราชการราว 230,000 นาย (Royal Thai Police, 2025) ภายใต้โครงสร้างรวมศูนย์แบบลำดับชั้นสูง ซึ่งอาจสร้างความรู้สึกห่างเหินระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร และส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรม งานของ Khruakham และ Mangkhalasiri (2019) ชี้ว่าความยุติธรรมในสายตาประชาชนส่งผลต่อความเชื่อมั่นในองค์กรตำรวจ โดยเฉพาะในโครงการสถานีตำรวจเพื่อประชาชนที่พบว่า ความโปร่งใสและความยุติธรรมของตำรวจสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจและความไว้วางใจของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนความเชื่อมโยงระหว่างความยุติธรรมภายในกับความชอบธรรมภายนอกขององค์กรอย่างชัดเจน งานวิจัยนี้จึงใช้กรอบแนวคิดของ Greenberg (1987) และ Colquitt et al. (2013) ที่แบ่งความยุติธรรมออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ Distributive, Procedural, Interpersonal และ Informational Justice โดยมุ่งสำรวจประสบการณ์ของอดีตตำรวจไทยผ่านระเบียบวิธีเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา เพื่อทำความเข้าใจกลไกการรับรู้ความเป็นธรรมในระบบราชการ และเสนอองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถประยุกต์ใช้ในการพัฒนานโยบายบริหารงานบุคคลและส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กรตำรวจไทย





วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทยเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตำรวจ
2. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการรับรู้ความยุติธรรมต่อทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงความยุติธรรมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กรตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) เพื่อสำรวจและทำความเข้าใจประสบการณ์เกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรของอดีตตำรวจไทยแบบเจาะลึก

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเฉพาะในด้านประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับระบบราชการตำรวจ นอกจากนี้ ยังใช้วิธีการคัดเลือกแบบลูกโซ่ (Snowball Sampling) ควบคู่กันไป โดยเริ่มจากการติดต่ออดีตข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และขอให้แนะนำผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพิ่มเติม เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและลึกซึ้งยิ่งขึ้น การวิจัยนี้ใช้ข้อมูลจากอดีตข้าราชการตำรวจไทย 30 นาย ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งสารวัตร (สว.) รองผู้กำกับการ (รอง ผกก.) และผู้กำกับการ (ผกก.) จากกองบัญชาการตำรวจนครบาลและกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1 ถึง 9 รวม 10 กองบัญชาการ โดยในแต่ละกองบัญชาการคัดเลือกอดีตตำรวจอย่างละ 1 นายในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สะท้อนมุมมองที่หลากหลายทั้งในเชิงพื้นที่และลำดับชั้นในสายงานปฏิบัติของสถานีตำรวจ แม้ไม่มีข้อมูลทางการเกี่ยวกับจำนวนอดีตตำรวจไทยโดยรวม แต่จากจำนวนผู้เกษียณกว่า 6,000 นายต่อปี (The Nation, 2019) และกำลังพลรวมกว่า 210,000–230,000 นาย (Royal Thai Police, 2025) เชื่อว่าอดีตตำรวจเป็นกลุ่มที่มีคุณค่าเชิงประสบการณ์ในการศึกษาประเด็นเชิงโครงสร้างขององค์กรตำรวจ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือหลักคือการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งได้รับการออกแบบมาอย่างเป็นระบบ โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อส่งเสริมให้ผู้ให้ข้อมูลสะท้อน





ประสบการณ์ส่วนตัว ความรู้สึก และมุมมองที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในองค์กรตำรวจ เครื่องมือนี้ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในทั้งสามประการ ได้แก่ การศึกษาประสบการณ์เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม การวิเคราะห์ผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรม ตลอดจนการเสนอแนวทางเชิงปรับปรุง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัยนี้ดำเนินการผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interviews) กับอดีตข้าราชการตำรวจ โดยใช้แนวคำถามปลายเปิดที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลถ่ายทอดประสบการณ์ส่วนตัวเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรตำรวจ การสัมภาษณ์แต่ละครั้งใช้เวลาประมาณ 60–90 นาที และดำเนินการในสถานที่ที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าให้มีการบันทึกเสียง เพื่อให้สามารถถอดเทปและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและครบถ้วน ในด้านจริยธรรมการวิจัย การศึกษาได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ (เลขที่ 680523-001) ผู้ให้ข้อมูลทุกคนได้รับการอธิบายสิทธิและขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างละเอียด พร้อมลงนามในหนังสือแสดงความยินยอมก่อนการสัมภาษณ์ ข้อมูลทั้งหมดได้รับการจัดเก็บเป็นความลับ และใช้รหัสแทนชื่อจริงของผู้ให้ข้อมูล เช่น “สว. 01” หรือ “ผกก. 09” เพื่อคุ้มครองอัตลักษณ์และความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยถอดเสียงการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำและตรวจสอบความถูกต้องกับบันทึกย่อ ก่อนวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของปรากฏการณ์วิทยา โดยร่วมกับผู้ช่วยวิจัยที่มีประสบการณ์ในงานวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่อเสริมความน่าเชื่อถือของผลลัพธ์ผ่านกระบวนการตรวจสอบร่วม และการอภิปรายในกรณีมีความเห็นต่าง จากการวิเคราะห์ได้สังเคราะห์ออกเป็น 4 หัวข้อหลัก สอดคล้องกับกรอบแนวคิดเรื่องความยุติธรรมในองค์กร 4 มิติ ได้แก่ การจัดสรรผลประโยชน์ กระบวนการ การปฏิบัติต่อกัน และการให้ข้อมูลข่าวสาร

ผลการวิจัย

1. จากข้อมูลประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรตำรวจ สามารถจำแนกออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1.1 การจัดสรรผลประโยชน์และความก้าวหน้าในอาชีพอย่างไม่เป็นธรรม (Distributive Justice) สารวัตร 9 ใน 10 คน, รอง ผกก. 8 ใน 10 คน และ ผกก. 10 ใน





10 คน ระบุว่า การแต่งตั้งและโยกย้ายไม่เป็นธรรม ผู้ไม่มีเส้นสายมักถูกมองข้าม “ผมทำงานในตำแหน่งรองสารวัตรมาหลายปี แต่ถึงเวลาการแต่งตั้งกลับถูกข้ามไป คนที่ได้ดีก็เป็นพวกที่มีเส้นสาย มันน่าหดหู่มาก” (สว.01) “ระบบคุณธรรมมันสู้ระบบสายสัมพันธ์ไม่ได้...เราไม่มีเส้นก็ต้องรอต่อไป” (รอง ผกก.05) สารวัตร 6 คน, รอง ผกก. 5 คน และ ผกก. 6 คน กล่าวถึงความลำเอียงในการให้รางวัลหรือโอกาสอบรม เช่น “เวลามีโอกาสไปอบรมเมืองนอก ชื่อคนใกล้ชิดผู้ใหญ่ได้ไปซ้ำ ๆ ส่วนคนที่ทำงานแทบตายกลับไม่ได้รับโอกาส” (ผกก.09) สารวัตร 6 คน, รอง ผกก. 7 คน และ ผกก. 7 คน ยังระบุถึงการแบ่งงานที่ไม่เท่าเทียม เช่น “เวลาแบ่งงาน คนที่ไม่มีเส้นอย่างผมก็โดนส่วนที่หนักตลอด ต้องออกเหตุทุกคืน ไปคุมมีอบ ไปจับผู้มีอิทธิพล ส่วนบางคนเข้าเวรแต่ในสน. ไม่ค่อยลงพื้นที่เพราะเขาสนิทกับหัวหน้าหรืออ้านโนนนี่ ผู้ใหญ่ก็โอเคไม่บังคับ” (สว.07) หลายคนใช้คำว่า “ไม่แฟร์” และ “สองมาตรฐาน” สะท้อนการรับรู้ที่ตนเสียเปรียบเมื่อเทียบกับผู้อื่น

1.2 การขาดความยุติธรรมกระบวนการ (Procedural Justice) ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 30 คน เห็นว่า กระบวนการภายในองค์กรขาดความโปร่งใสและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการแต่งตั้งโยกย้ายประจำปี “หลักเกณฑ์มันมีแต่ใช้ไม่จริง พอถึงเวลาจัดไฟแต่งตั้ง ผู้ใหญ่โทรเคลียร์กันหลังฉาก กระบวนการมันไม่โปร่งใสเลย” (สว.02) รอง ผกก. 1 คน เล่าถึงความไม่เสมอภาคในการลงโทษทางวินัยว่า “กรณีคล้ายกัน แต่ลูกน้องคนสนิทของผู้การถูกตักเตือนปากเปล่า...อีกรายไม่มีแบ็ค โดนภาคทัณฑ์” (รอง ผกก.08) หลายคนสรุปว่า “กฎหมายไว้ใช้กับบางคนเท่านั้น” (สว.05) และบางคนเปรียบว่า “กระบวนการก็แค่พิธีกรรม” หรือ “เป็นแค่อย่างลบลบรอยดินสอ”

1.3 ความยุติธรรมระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) เจ้าหน้าที่ 24 ใน 30 คน (สารวัตร 9 คน, รอง ผกก. 8 คน, ผกก. 7 คน) ระบุว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มักห่างเหิน ไม่ได้รับการให้เกียรติ “ผมเคยโดนผู้กำกับด่ากลางที่ประชุม ใช้คำแรงว่าผมไร้ความสามารถ จากนั้นมาผมไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอะไรอีกเลย” (สว.09) ผู้ให้สัมภาษณ์ 21 คน (สว. 7 คน, รอง ผกก. 7 คน, ผกก. 6 คน) ยังกล่าวถึงการเลือกปฏิบัติภายในทีม เช่น การดูแลเฉพาะ “ลูกน้องคนโปรด”: “ตอนเป็นสารวัตร ผมสังเกตหัวหน้าผม (ผู้กำกับ) จะมีลูกน้องที่เรียกว่าเด็กในสังกัดอยู่สองสามคน คนเหล่านี้ทำอะไรก็ไม่ผิด ไปสายก็ไม่โดนตำหนิ แถมได้กินข้าวโต๊ะเดียวกับนาย ส่วนพวกเราที่เหลือ นายไม่ค่อยเห็นค่า งานมากแต่ไหนก็ทำไป นายไม่ค่อยสนใจเท่าเด็ก ๆ เขา ความรู้สึกมันก็แย่นะครับ” (สว.02) อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ 6 คน (สว. 1 คน, รอง ผกก. 2 คน, ผกก. 3 คน) เล่าถึงประสบการณ์เชิงบวกเมื่อได้รับความเคารพและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เช่น “ผมโชคดีที่ช่วงหนึ่งได้ทำงานกับผู้กำกับที่เป็นลูกพี่ที่ผมเคารพมาก ท่านให้เกียรติลูกน้องทุกคนเท่ากัน





ไม่ว่าใครจะมีพื้นเพอย่างไร เราประชุมกันเปิดเผย ท่านรับฟังความเห็น รู้สึกได้ว่าเสียงของเรามีค่า ผมเลยเต็มใจทำงานถวายหัวให้ท่าน” (สว.06) กรณีของ สว.06 ตอกย้ำว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับความยุติธรรมและการให้เกียรติ พวกเขาพร้อมทุ่มเท ต่างจากกรณีที่ถูกละเลยจน “หมดใจ”

1.4 การสื่อสารและการให้ข้อมูลที่ขาดความโปร่งใส (Informational Justice) เจ้าหน้าที่ 20 ใน 30 คน (สารวัตร 7 คน, รองผกก. 8 คน, ผกก. 5 คน) ระบุว่า การสื่อสารภายในองค์กรขาดความโปร่งใส มักไม่ได้รับข้อมูลหรือคำอธิบายจากผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในกรณีสำคัญ เช่น การโยกย้ายหรือปรับโครงสร้าง เช่น “ผมนั่งดูข่าวในทีวีถึงรู้ว่าตัวเองโดนย้ายข้ามจังหวัด ไม่มีผู้ใหญ่คนไหนเรียกคุยหรือบอกเหตุผลล่วงหน้าเลย พอถามผ่านสายบังคับบัญชาก็ได้แค่ ‘คำสั่งผู้ใหญ่’ มันรู้สึกเหมือนเราเป็นเบี้ยตัวเราไม่มีความหมายพอจะรับรู้เหตุผล” (ผกก.07) หลายคนสะท้อนว่าการสื่อสารแบบเลือกปฏิบัติก็เป็นปัญหา โดยผู้บังคับบัญชาจะแจ้งข้อมูลล่วงหน้าเฉพาะกลุ่มลูกน้องคนสนิท เช่น “ผู้กำกับคนก่อนของผม เวลามีอะไรจะบอก มักจะเรียกคุยแต่กับพวกเด็ก ๆ ที่สนิทให้ข้อมูลเขาก่อน ส่วนพวกผมที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มนั้นต้องไปรอฟังตอนประชุมทางการ ซึ่งบางทีก็สายไป หรือรายละเอียดไม่ครบเท่าที่เขาคุยกันนอกรอบ มันรู้สึกแปลกแยกนะ” (สว.04) กรณีของ ผกก.07 และ สว.04 สะท้อนให้เห็นว่าการขาดข้อมูลที่ทั่วถึงและการถูกละเลยในการสื่อสารส่งผลต่อความรู้สึกไม่มีคุณค่าและความแปลกแยก ซึ่งบั่นทอนความรู้สึกผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรอย่างชัดเจน

2. ผลกระทบของการรับรู้ความไม่ยุติธรรมต่อทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.1 ผลกระทบต่อแรงจูงใจและทัศนคติในการทำงาน เจ้าหน้าที่ 28 ใน 30 คนสะท้อนว่าความไม่ยุติธรรมในองค์กรส่งผลต่อแรงจูงใจและทัศนคติอย่างชัดเจน ทั้งหมดระบुकความรู้สึกหมดไฟ ไม่ไว้วางใจ และไม่เห็นอนาคตในระบบ โดยเฉพาะ สารวัตร 9 ใน 10 คน, รอง ผกก. 9 ใน 10 คน และ ผกก. 10 ใน 10 คน เช่น “ทำงานให้ตายก็ไม่ได้ขึ้น ไม่มีใครเห็นค่า เราก็กินที่จำเป็น ไม่คิดจะทำเกินหน้าที่อะไรแล้ว” (สว.05) ความสิ้นหวังยิ่งเด่นชัดเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานเติบโตจากเส้นสายมากกว่าความสามารถ: “หลังโดนโยกย้ายแบบไม่เป็นธรรม ผมไม่เชื่อแล้วว่าองค์กรจะปกป้องคนทำงานจริง มันสอนให้เราอย่าไปคาดหวังอะไร” (รองผกก.06) บางคนถึงกับกล่าวว่า “ต้องระวังตัวตลอดเวลา”

2.2 ผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน อดีตตำรวจ 15 รายระบุว่าตนหรือเพื่อนเริ่มแสดงพฤติกรรมประชดหรือหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ: “พอรู้ว่าทำดีไปก็ไม่





ประโยชน์ บางคนก็เริ่มลาป่วยบ่อยขึ้น หรือทำงานแบบขอไปที ผมเองก็เริ่มไม่สนใจมาก เหมือนก่อน” (ผกก.03) หลายคนใช้กลยุทธ์ “เกียร์ว่าง” เพื่อให้หยุดรอด

2.3 ผลกระทบต่อสุขภาพจิตและครอบครัว เจ้าหน้าที่ 9 รายเล่าถึงอาการ เครียด วิตกกังวล และซึมเศร้า เช่น “ตอนโดนย้ายแบบไม่มีคำอธิบาย เครียดจนกินไม่ได้ นอนไม่หลับ ต้องไปหาหมोजิตเวชอยู่พักใหญ่” (ผกก.04) โดยผลกระทบยังลามถึง ครอบครัวและสุขภาพกาย

2.4 ผลกระทบต่อวัฒนธรรมและประสิทธิภาพขององค์กร เจ้าหน้าที่ 21 คน เห็นตรงกันว่าความไม่ยุติธรรมส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร ทำให้สูญเสียบุคลากรคุณภาพ ขวัญกำลังใจถดถอย และประสิทธิภาพลดลง หากไม่เร่งแก้ไข

3. แนวทางในการปรับปรุงความยุติธรรมในองค์กรตำรวจ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ (27 จาก 30 คน) เสนอแนะแนวทางปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อสร้างความเป็นธรรมอย่างเป็นรูปธรรม แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลักดังนี้

3.1 ด้านการเพิ่มความโปร่งใสในระบบแต่งตั้งโยกย้าย ผู้ให้ข้อมูล 26 คน เห็นว่าเป็นจุดที่สร้างความไม่เป็นธรรมมากที่สุด ควรมีหลักเกณฑ์ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเปิดเผย “Shortlist” ต่อบุคลากรภายใน ตามที่สารวัตรและรองผู้กำกับกล่าวว่า “ถ้าเกณฑ์ แต่งตั้งมันชัดเจน เปิดเผย ใครมีสิทธิได้ขึ้นก็จะได้ขึ้นจริง คนทำงานก็จะมีกำลังใจ” (สว.02) และ “เวลาแต่งตั้งแต่ละปี เราไม่รู้เลยว่าเกณฑ์จริง ๆ ใช้อะไร ใครเป็นคนเสนอชื่อบ้าง ถ้า เปิดขึ้นตอนนี้ให้โปร่งใส คนจะรู้สึกว่าคุณปฏิบัติอย่างเป็นธรรม” (รองผกก.07) โดยหลาย คนเสนอให้มี “ผู้ตรวจสอบภายนอก” เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยหรือผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อ ถ่วงดุลอำนาจภายในองค์กร

3.2 ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำและอบรมผู้บังคับบัญชา ผู้ให้ข้อมูล 21 คน ต้องการให้พัฒนาผู้นำในระดับสารวัตรถึงผู้กำกับ ผ่านคอร์ส อบรมที่เน้น Soft Skills และการบริหารอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ ตามที่รองผู้กำกับและสารวัตรได้กล่าวว่า “อยากให้ มีคอร์สจริงจังสำหรับนาย ให้รู้ว่าการปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างเคารพมันสำคัญแค่ไหน อย่าคิดว่าแค่สั่งแล้วจบ ถ้าเขาปฏิบัติดี ลูกน้องก็พร้อมจะทำงานถวายหัว” (รองผกก.03) และ “นายบางคนมีแต่ความรู้เชิงเทคนิค แต่ไม่เข้าใจการดูแลคนเลย ดูแบบไม่เลือกที่หน้า ประชุมก็ไม่รับฟัง นี่แหละที่ทำให้ลูกน้องหมดใจ” (สว.09)

3.3 ด้านการพัฒนาระบบสื่อสารภายในให้มีประสิทธิภาพและเท่าเทียม อดีตเจ้าหน้าที่ 18 คนเสนอให้ปรับปรุงระบบสื่อสารให้ทุกคนรับรู้ข้อมูลพร้อมกัน เช่น ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ภายใน และชี้แจงคำสั่งล่วงหน้า เช่น ผู้กำกับนายหนึ่งได้กล่าวว่า





“คำสั่งหรือข่าวสำคัญต้องแจ้งให้ทุกคนรู้พร้อมกัน ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มคนสนิทนาย ที่เหลือค่อยได้รู้ทีหลัง บางทีเรื่องโยกย้ายตัวเองยังรู้จากข่าวก่อนเอกสารราชการอีก” (ผกก.07)

อภิปรายผลวิจัย

1. ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทยต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ของอดีตตำรวจไทยเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กร สอดคล้องกับกรอบแนวคิด 4 มิติของความยุติธรรมองค์กรที่เสนอโดย Greenberg (1987) ในบทความ A Taxonomy of Organizational Justice Theories และ Colquitt et al. (2013) ในบทความ Justice at The Millennium, A Decade Later ได้แก่ การจัดสรรผลประโยชน์ (Distributive), กระบวนการ (Procedural), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) และข้อมูลข่าวสาร (Informational)

1.1 มิติด้านการจัดสรรผลประโยชน์ (Distributive Justice) อดีตตำรวจจำนวนมากรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งหรือรับผลประโยชน์ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับ “คนมีเส้น” หรือ “เด็กของนาย” เส้นสายและอุปถัมภ์ถูกมองว่ามีอิทธิพลสูง สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg (1987) ที่ชี้ว่าการเปรียบเทียบผลลัพธ์ของตนกับผู้อื่นเป็นแกนกลางของการรับรู้ความยุติธรรม ทั้งยังสอดคล้องกับ Chokprajakchat (2017) ในงาน Politics in the Promotions and Appointments of the Royal Thai Police ที่ชี้ให้เห็นปัญหาการแต่งตั้งที่ไม่เป็นธรรมในระบบราชการไทย และ Mangkhalasiri (2024) ในวิทยานิพนธ์เรื่อง Perceptions of Justice and Police Promotion in Thailand ที่ชี้ว่า “ระบบเส้นสาย” ยังคงมีบทบาทในกระบวนการแต่งตั้งของตำรวจไทยอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม บางคนยอมรับระบบนี้โดยปริยาย เพราะถือเป็น “เรื่องปกติ” ของวัฒนธรรมอุปถัมภ์ในราชการไทย

1.2 มิติความยุติธรรมเชิงกระบวนการ (Procedural Justice) อดีตตำรวจสะท้อนว่ากฎเกณฑ์ในองค์กรมักไม่ถูกใช้กับทุกคนอย่างเสมอหน้า เช่น “ลูกน้องที่ไม่ใช่คนโปรด โดนแรงกว่า” ซึ่งสะท้อนถึงความไม่โปร่งใสและอคติในการบังคับใช้กฎ สอดคล้องกับ Tyler (1990) ในหนังสือ Why People Obey the Law ที่ชี้ว่าความสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วม และการให้เสียง คือหัวใจของความยุติธรรมเชิงกระบวนการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Singh (2022) ในบทความ The Causes of Police Corruption ซึ่งพบว่าการรับรู้ความไม่เป็นธรรมในองค์กรสามารถนำไปสู่ความไม่เคารพกฎ และพฤติกรรมเบี่ยงเบนในเชิงลบ ทั้งนี้ยังสัมพันธ์กับ Khruakham และ Mangkhalasiri (2019) ในบทความ Public





Satisfaction towards Police ที่เสนอว่าความไม่เป็นธรรมภายในองค์กรอาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นของเจ้าหน้าที่และประชาชน

1.3 มิติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Justice) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จำนวนมากกล่าวถึงการถูก “ต่ำประจานต่อหน้า” หรือ “เลือกปฏิบัติ” ซึ่งสร้างความเจ็บช้ำและหมดศรัทธา เช่น “ไม่กล้าเสนออะไรอีก” หรือ “ทำเท่าที่สั่ง” พฤติกรรมดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ Bradford et al. (2014) ในบทความ Why do ‘the law’ comply? ที่เสนอว่าการไม่ให้เกิดสามารถบั่นทอนความร่วมมือในองค์กรในทางกลับกัน ผู้นำที่ให้ความเป็นธรรมและใส่ใจลูกน้องกลับได้รับความไว้วางใจ เช่น “พร้อมถวายหัวให้เจ้านายที่ยุติธรรม” ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ Reynolds et al. (2018) ในบทความเกี่ยวกับการตอบสนองต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ 4. มิติข้อมูลข่าวสาร (Informational Justice) อดีตตำรวจหลายคนรู้สึกที่ไม่เคยได้รับคำอธิบายหรือเหตุผลในการตัดสินใจ เช่น “ไม่มีใครบอกอะไรเลย” หรือ “มีแต่คำสั่ง ไม่รู้เพราะอะไร” สะท้อนความบกพร่องด้าน Informational Justice ตามแนวคิดของ Colquitt et al. (2013) ที่กล่าวถึงการสื่อสารเหตุผลและข้อมูลอย่างทั่วถึง การให้ข้อมูลเฉพาะ “คนวงใน” ทำให้เจ้าหน้าที่คนอื่นรู้สึกว่าเป็น “เบี้ย” หรือ “ไม่มีความหมาย” ในระบบองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในเชิงทฤษฎีที่ว่า ความไม่เท่าเทียมในการสื่อสารส่งผลให้แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรลดลงอย่างชัดเจน

2. ผลกระทบของความไม่ยุติธรรมต่อทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.1 ความท้อแท้และหมดไฟในการทำงาน หลายคนยอมรับว่าความไม่ยุติธรรมทำให้ตน “หมดใจกับองค์กร” และไม่เห็นประโยชน์ในการพยายาม เช่น สารวัตรที่ถูกมองข้ามการเลื่อนตำแหน่งและตัดสินใจลาออกก่อนเกษียณเพราะรู้สึกหดหู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Reynolds et al. (2018) ที่เสนอว่า เมื่อพนักงานรู้สึกไม่เป็นธรรม มักนำไปสู่การถอนตัวจากองค์กร

2.2 ความไว้วางใจต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชาลดลง เกือบทุกคนที่ประสบเหตุการณ์ไม่เป็นธรรมกล่าวว่า “ไม่เชื่อมั่นในระบบ” อีกต่อไป การขาดความไว้วางใจทำให้ความร่วมมือและการยอมรับคำสั่งลดลง แม้จะยังปฏิบัติตามระเบียบ แต่ขาดศรัทธาอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ Dirks & Ferrin (2002) ในบทความ Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice

2.3 พฤติกรรมปฏิบัติงานเชิงลบ ผู้ให้ข้อมูลหลายคนกล่าวว่า “ทำงานเท่าที่จำเป็น” หรือ “ไม่คิดจะทำเกินหน้าที่” บางคนเริ่มแสดงพฤติกรรมประชด เช่น แกล้งลาป่วยไม่ใส่ใจคุณภาพงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Singh (2022) และแนวคิดเรื่อง





“Organizational Defiance” ของ Reynolds et al. (2018) 4. ผลกระทบต่อสุขภาพจิต แม้ไม่ได้สอบถามโดยตรง แต่บางคนพูดถึง “แผลในใจ” หรือ “ฝังใจ” สะท้อนถึงผลกระทบทางอารมณ์ที่ยืดเยื้อ อาจนำไปสู่ Burnout ซึมเศร้า หรือวิตกกังวล ซึ่ง Chokprajakchat (2017) เคยระบุไว้ว่าเจ้าหน้าที่ที่รู้สึกถูกทอดทิ้งมีแนวโน้มเกิดภาวะทางจิตสูง

3. แนวทางในการปรับปรุงความยุติธรรมในองค์กรตำรวจ อดีตเจ้าหน้าที่ตำรวจมีข้อเสนอที่เป็นรูปธรรมต่อการปรับปรุงระบบภายในองค์กรเพื่อส่งเสริมความยุติธรรม ดังนี้

3.1 ความโปร่งใสในการแต่งตั้งและโยกย้าย ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่าการแต่งตั้งโยกย้ายที่ขาดเกณฑ์ชัดเจนและตรวจสอบไม่ได้ เป็นแหล่งสำคัญของความไม่ยุติธรรมในองค์กร จึงควรเปิดเผยขั้นตอนการคัดเลือกและรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อ รวมถึงมีผู้ตรวจสอบภายนอกเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิด *Procedural Transparency* ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมและความเข้าใจในกระบวนการส่งผลต่อความไว้วางใจในองค์กร (Colquitt et al., 2013; Tyler, 1990)

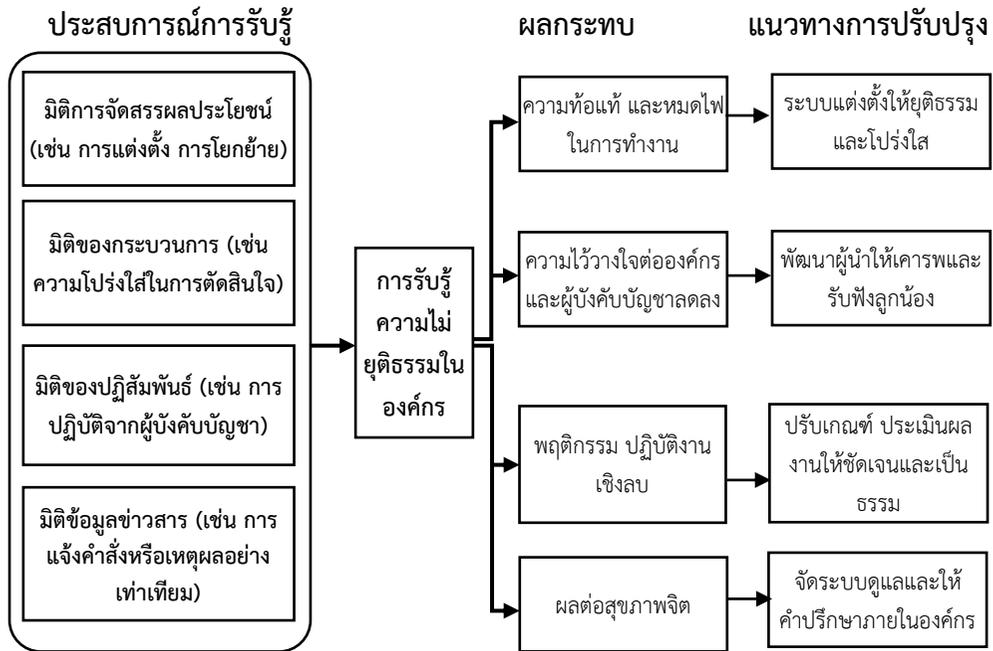
3.2 การพัฒนาภาวะผู้นำและการอบรมผู้บังคับบัญชา ข้อเสนอรวมถึงการอบรมผู้บังคับบัญชาให้เข้าใจการบริหารด้วยความยุติธรรมและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะในระดับสารวัตรถึงผู้กำกับ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร (Reynolds et al., 2018) ผู้นำที่รับฟังและปฏิบัติอย่างให้เกียรติยังช่วยเสริมสร้างอัตลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ในฐานะสมาชิกที่มีคุณค่าในองค์กร (Bradford et al., 2014)

3.3 การปรับปรุงระบบการสื่อสารภายใน ผู้ให้ข้อมูลจำนวนมากเสนอว่าควรพัฒนาให้การสื่อสารภายในเข้าถึงบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะในประเด็นสำคัญ เช่น การโยกย้ายหรือคำสั่งนโยบาย เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติและลดความรู้สึกแปลกแยก แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิด *Informational Justice* ที่เน้นความสำคัญของข้อมูลที่ครบถ้วน ชัดเจน และทั่วถึง (Colquitt et al., 2013)





องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

โมเดลองค์ความรู้นี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างประสบการณ์การรับรู้ความไม่ยุติธรรมในองค์กรกับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยแบ่งประสบการณ์ออกเป็น 4 มิติหลัก ได้แก่ การจัดสรรผลประโยชน์ที่ไม่เป็นธรรม กระบวนการตัดสินใจที่ขาดความโปร่งใส การปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมจากผู้บังคับบัญชา และการสื่อสารภายในที่ไม่ทั่วถึงและไม่ชัดเจน ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อทัศนคติและความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร ผลกระทบจากการรับรู้ความไม่ยุติธรรมปรากฏในหลายระดับ ทั้งความหมดไฟในการทำงาน ความไม่ไว้วางใจ พฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไป และปัญหาสุขภาพจิต เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โมเดลเสนอแนวทางการปรับปรุงในแต่ละด้าน เช่น การปรับระบบแต่งตั้งให้ยุติธรรม การพัฒนาผู้นำให้มีภาวะอันเหมาะสม การใช้เกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน และการดูแลจิตใจเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบภายในองค์กร





ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ปฏิรูประบบแต่งตั้งและร้องเรียน ปรับระบบแต่งตั้งโยกย้ายให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดผลงานและคุณธรรมมากกว่าความสัมพันธ์ ควรมีคณะกรรมการอิสระและช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย ไม่ขึ้นกับสายบังคับบัญชาเดิม เพื่อสร้างวัฒนธรรมเปิดรับฟัง และลดความกลัวการตอบโต้

2. พัฒนาภาวะผู้นำและการสื่อสาร อบรมผู้นำให้เน้นจริยธรรม การฟัง และบริหารความขัดแย้ง โดยบรรจุในแผนพัฒนาอาชีพ พร้อมกำหนดมาตรฐานการสื่อสารภายในองค์กร โดยเฉพาะคำสั่งที่ส่งผลกระทบ ควรแจ้งเจ้าหน้าที่ล่วงหน้าเพื่อเสริมความไว้วางใจ

3. ติดตามผลคำสั่งและดูแลจิตใจเจ้าหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผลกระทบจากคำสั่งต่าง ๆ และจัดให้มีระบบดูแลจิตใจหรือเยียวยา เพื่อป้องกันการหมดไฟหรือลาออกโดยไม่สมัครใจ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ปรับระบบประเมินผลงานให้ยุติธรรม หน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรทบทวนและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจน หลีกเลี่ยงการใช้ดุลยพินิจล้นเกิน ควรกำหนดระบบที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ และเปิดเผยผลการประเมินต่อเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างความโปร่งใสและลดข้อครหาเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรม

2. พัฒนาทักษะอ่อน (Soft Skills) ผู้นำ สถาบันฝึกอบรมหรือโรงเรียนนายร้อย ตำรวจ และกองบัญชาการศึกษ ควรจัดหลักสูตรอบรมสำหรับผู้บังคับบัญชาในประเด็นสำคัญ เช่น ทักษะการสื่อสาร การฟังอย่างลึกซึ้ง และการให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ โดยควรกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการเรียนรู้และพฤติกรรมการนำไปใช้จริงในหน่วยงาน

3. พัฒนาระบบสื่อสารที่เข้าถึงเท่าเทียม กองสารนิเทศและหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรพัฒนาระบบสื่อสารภายในที่ปลอดภัยและครอบคลุม โดยหลีกเลี่ยงการจำกัดข้อมูลเฉพาะกลุ่ม และควรกำหนดช่วงเวลาการแจ้งข่าวสารให้เหมาะสมกับภารกิจของเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและลดช่องว่างด้านการสื่อสาร

4. จัดการคำสั่งโยกย้ายอย่างมีมนุษยธรรม หน่วยงานด้านการบริหารกำลังพล เช่น สำนักงานกำลังพล และหน่วยบริหารระดับอำเภอ จังหวัด และภูมิภาค (เช่น สถานี





ตำรวจภูธร/นครบาล กองบังคับการ และกองบัญชาการของแต่ละภาคส่วน) ควรดำเนินการโยกย้ายเจ้าหน้าที่โดยคำนึงถึงหลักมนุษยธรรม โดยควรมีการพูดคุยรายบุคคล ก่อนออกคำสั่ง ชี้แจงเหตุผล เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สอบถาม และจัดให้มีระบบติดตามการปรับตัวหลังการโยกย้าย เช่น การให้การสนับสนุนทางจิตวิทยาหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลัง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นอดีตตำรวจที่ลาออกหรือเกษียณ อาจมีมุมมองด้านลบมากกว่าผู้ที่ยังรับราชการ ควรศึกษาความเห็นของตำรวจที่ยังปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบมุมมองตามสถานะหน้าที่
2. ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์เพียง 30 รายไม่ครอบคลุมภาพรวม ควรใช้การวิจัยเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น เช่น ความพึงพอใจหรือความเครียด
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม เพื่อเข้าใจอิทธิพลของบริบททางวัฒนธรรมต่อการรับรู้ความยุติธรรม และพัฒนานโยบายที่เหมาะสมกับบริบทไทยแต่เทียบเคียงได้ในระดับสากล

เอกสารอ้างอิง

- Bradford, B., et al., (2014). Why do 'the law' comply? Procedural justice, group identification and officer motivation in police organizations. *European journal of criminology*, 11(1), 110-131.
- Chokprajakchat, S. (2017). Politics in the promotions and appointments of the Royal Thai Police. *Journal of Applied Security Research*, 12(4), 525-542.
- Colquitt, J. A., et al., (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236.
- Dirks, K. & Ferrin, D.L., (2002). Trust in Leadership: Meta-Analytic Findings and Implications for Research and Practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.





- Khruakham, S. & Mangkhalasiri, P. (2019). Public Satisfaction towards Police: A Study of the Modern Police Stations Project in Thailand. *Journal of Thai Justice System*, 12(3), 1-24.
- Mangkhalasiri, P. (2024). *Challenges of Investigating and Prosecuting Child Sex Trafficking and Child Labour Trafficking in Thailand* (Doctoral dissertation, University of London, University College London (United Kingdom)).
- Reynolds, P. D., et al., (2018). The expendables: A qualitative study of police officers' responses to organizational injustice. *Police Quarterly*, 21(1), 42-74.
- Royal Thai Police. (2025). *Royal Thai Police*. Retrieved May 10, 2025, from https://en.wikipedia.org/wiki/Royal_Thai_Police
- Singh, D. (2022). The causes of police corruption and working towards prevention in conflict-stricken states. *Laws*, 11(5), 69. <https://doi.org/10.3390/laws11050069>
- The Nation. (2019, August 16). Retiring police officers to leave over 6,000 posts vacant. *The Nation (Thailand)*. Retrieved May 10, 2025, from <https://www.nationthailand.com/in-focus/30374893>
- Tyler, T. R. (1990). *Why people obey the law*. New Haven, CT: Yale University Press.





A PERFORMANCE POTENTIAL DEVELOPMENT MODEL FOR PERSONNEL IN COMMUNITY HOSPITALS*

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน

Yuwadee Yaempradit, Chetsanee Butdum, Nitidech Koothongsumrit,

Ekkasit Sanamtong

ยุวดี แยมประดิษฐ์, เจษณี บุตรดำ, นิติเดช คูหาทองสัมฤทธิ์, เอกสิทธิ์ สนามทอง

Ramkhamhaeng University

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Corresponding Author E-mail: iamshenzhen2523@gmail.com

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To examine the current status of performance potential development among personnel in community hospitals 2. To develop a model for enhancing personnel performance potential and 3. To evaluate that model, conducted by the mixed methods. Data was collected by using a questionnaire from the 380 samples who were hospital personnel, determined using Yamane's formula. Additionally, a focus group discussion was conducted with 9 experts.

The results of the research were found that the current state of potential and potential development included 1. An overview of the operational potential development of community hospital personnel at a high level, including knowledge and ethics, 2. The overall need to develop the performance potential of community hospitals personnel at a high level in all aspects, and 3. An overview of development expectations, the performance potential of community hospitals personnel was at a high level in all aspects. The model of operational potential development of personnel in community hospitals consisted of 1. Input factors consisting of 1. hospital context, 2. personnel needs, 3. vision, 4. budget; 2. Development process consists of 1. short-term and long-term training, 2. continuing education on

*Received July 23, 2025; Revised August 19, 2025; Accepted August 26, 2025





the professional line and not the professional line, and 3. development consists of sub-activities including seminars and study tours. 3. Results included the performance potential of personnel that has been developed, including 1. knowledge, 2. personality, 3. attitude, 4. skills, 5. teamwork, 6. ethics, and 7. digital technology 3. The results of the assessment of the suitability and feasibility of the performance potential development model of community hospitals personnel were appropriate at a high level of possibility.

Keywords: Development; The Performance Potential; Personnel; Community Hospitals

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของศักยภาพและการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน 2. สร้างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน และ 3. ประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ Yamane จำนวน 380 คน และสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของศักยภาพและการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 1. ภาพรวมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความรู้ และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านทักษะ ด้านความสามารถ และด้านทัศนคติ 2. ภาพรวมความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน อยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการสัมมนา และด้านการศึกษาดูงาน และ 3. ภาพรวมความคาดหวังในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับมากทุกด้านได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการสัมมนา และด้านการศึกษาดูงาน 2. รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 1. ปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย 1. บริบทของโรงพยาบาล 2. ความต้องการของบุคลากร 3. วัสดุทัศนัย 4. งบประมาณ 2. กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรม 1. การฝึกอบรม





ระยะสั้นและระยะยาว 2. การศึกษาต่อ ตรงสายวิชาชีพและไม่ตรงกับสายวิชาชีพ 3. การพัฒนา ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยได้แก่ การสัมมนา และการศึกษาดูงาน 3. ผลลัพธ์ ประกอบด้วยศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดการพัฒนา ได้แก่ 1. ความรู้ 2. บุคลิกภาพ 3. ทักษะ 4. ทักษะ 5. การทำงานเป็นทีม 6. จริยธรรมและจรรยาบรรณ และ 7. ดิจิทัลเทคโนโลยี 3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: การพัฒนา; ศักยภาพการปฏิบัติงาน; บุคลากรสาธารณสุข; โรงพยาบาลชุมชน

Introduction

Change is constant in economics, politics, society and technology, this dynamic significantly impacts organizational management. The knowledge, skills and competence of personnel in organizations must evolve to meet the demands of those changing situations. The increase in population also brings significant demographic problems. From 1950, as a base year, the world population is expected to increase from 2.5 billion to 8.1 billion by 2030 (Lam, 2025). Thailand is similarly experiencing rapid population growth and structural change. It is expected that Thailand will become a super-aged society by 2030, with the elderly being 28% of the population by that year (National Economic and Social Development Office, 2023). It is this cohort that requires special care in many aspects, especially health care, encompassing chronic non-communicable diseases and accidental injury, which require special care.

The excellence of service provision, with emphasis on service providers, is one of the main strategies of the 20-year national public health strategy plan that the Thai Ministry of Public Health has identified as the most important factor for success in the implementation of development and management strategies. The manpower sector is considered the most difficult aspect of policy, including 1. planning the demand for manpower, 2. the increase and development of manpower, 3. the efficient development of the health manpower management system, and 4. the development of a network





of the public sector and the health sector stakeholders. The Human Resources Management Division still faces challenges in the development of the performance potential of the personnel (Human Resources Management Division, Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health, 2019).

Hospitals are medical service facilities where people seek care when they become ill. These facilities must be equipped with medical equipment and staffed by healthcare professionals who are available 24 hours a day. Therefore, medical personnel working in community hospitals must always be prepared to provide continuous medical services. The development of healthcare personnel, in terms of knowledge, skills, and abilities in using medical equipment and new technologies, disease diagnosis, nursing care, medication administration, and other relevant areas such as professional demeanor and positive attitudes toward service, is essential for the effective performance of their duties in community hospitals.

Although numerous studies have addressed the development of personnel potential in hospitals, a clear research gap remains in the absence of models specifically tailored to the context of community hospitals, which have distinct characteristics such as limited resources, broad job scopes, and personnel constraints. Moreover, existing strategic plans for human resource management have yet to be effectively linked to the practical development of personnel performance at the operational level. Therefore, this study is necessary to develop a model that is appropriate for the context of community hospitals, one that systematically reflects performance development both strategically and in practical implementation. The proposed model includes measurable goals for human resource management aligned with the strategic plan outlined by the Human Resources Management Division, Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Human Resources Management.





Research objectives

1. To study the current status of the potential and development of the operational potential of personnel in community hospitals.
2. To create a model to develop the performance potential of personnel in community hospitals.
3. To assess the performance potential development model of personnel in community hospitals.

Methodology

1. Research design

This study employed mixed methods of research design, integrating both quantitative and qualitative approaches to enhance the effectiveness of the study and to ensure alignment with the research objectives.

2. Participants and Key informants

2.1 The population, which is the main data provider used in this research, were public health workers working in community hospitals in Health District 3, which encompasses Kamphaeng Phet Province, Phichit Province, Uthai Thani Province, Chainat Province and Nakhon Sawan Province, with an overall population of 7,475 people (Health District 3, 2023).

2.2 The sample group used in this study was decided following the formula of Taro Yamane (1973). and was established as 380 participants.

2.3 The key informants involved in the model evaluation consisted of nine experts, categorized as follows: 1. Three academic experts in public health, who met the following criteria: 1. Held academic positions in a college or university within a faculty of public health; 2. Possessed at least a Master's degree; and 3. Had a minimum of five years of work experience. 2. Three professional experts in public health, who met the following criteria: 1. Practiced in one of the public health professions within a community hospital; 2. Held at least a bachelor's degree; and 3. Had a minimum of five years of work experience. 3. Three experts in human resource development, who met the following criteria: 1. Worked in





supervisory or departmental leadership roles in human resource development; 2 Held at least a bachelor's degree; and 3. Had a minimum of five years of work experience.

3. Research Instrument

3.1 The research instrument used in this study was a questionnaire, which was divided into five sections as follows: Section 1 General information (5 items) Section 2 Current status of work performance capacity development (20 items) Section 3 Needs for work performance capacity development (20 items) Section 4 Expectations regarding work performance capacity development (20 items) Section 5 Additional suggestions. A five-level rating scale based on the Likert scale methodology was employed in this study. On a scale from 1 to 5, a score of 5 represents the highest degree, 4 represents high, 3 represents moderate, 2 represents low, and 1 represents the lowest degree. Content validation was conducted by calculating the Index of Item Objective Congruence (IOC) based on evaluations from five experts. Items with an IOC value of 0.5 or higher were selected as applicable. The result of the consistency index is equal to 0.91 and finding the accuracy of the tool (Reliability). The researcher took the improved questionnaire to try (tryout) with 30 personnel working in the community hospital in the 2nd health district, which has a similar area, by analyzing the Cronbach's alpha coefficient. This coefficient is not less than 0.7, which is considered acceptable reliability. In this study, the reliability of the instrument, assessed using Cronbach's alpha, was 0.86.

3.2 Assessment of the performance potential development model of community hospital personnel by organizing a group discussion (focus group) to evaluate the performance potential development model of community hospital personnel according with the approval of 9 qualified people.

4. Data Collection

Data was collected using questionnaires from 380 public health personnel in all professional fields to obtain a way to develop the





performance potential of community hospital personnel. Data were collected using questionnaires distributed both online via Google Forms (268 responses) and in paper format (112 responses), totaling 380 participants.

5. Data analysis and Statistics used to analyze the data

Data analysis is divided into 1. Analyze the general information of the respondents, which consists of gender, age, education level, work experience, job title, and work group, using descriptive statistics reported as frequencies and percentages. 2. Analyze opinions about the status of developing potential, the need to develop potential, and expectations to develop the potential of all professional fields. Report using descriptive statistics with averages and standard deviations by defining the interpretation of the average according to the Likert scale method.

Result

The findings from the research study are discussed here:

1. The current condition of the development of the performance potential of personnel in community hospitals:

1.1 Demographics of the 380 respondents included 74.2% female, 25.80% male, 38.10% were aged between 36 - 45 years, 75.80% had a bachelor's degree, 32.10% had 21 years of work experience or more, 32.90% were in professional nursing positions, and 38.40% were in the nursing group.

1.2 Operational potential of the sample group was at a very high level, including knowledge ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.619) and ethics ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.558). The overall picture is moderate, including skills ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.890) Ability ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.314) Attitude ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.317)

1.3 The need for development was found to be at a high level, including training ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.938), education ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.914), seminars ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.984), and study tour ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.985)

1.4 Expectations of the sample group for further development were at a high level, including training ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.783), further





education ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.029), educational seminars ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.670), and study tour ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.670)

2. From the results of the study, documents and research related to the development of The Performance Model, which was created using the theory combined with the results of data analysis obtained from answering questionnaires. Integrating the concept of the process of human resource development, the data that has been synthesized into the model for the performance development of community hospital personnel can explain The Model that The Performance capacity development activities of community hospital personnel most have 3 Activities, which are explained as follows:

2.1 Educational activities are learning to prepare for future responsibilities. To prepare for changes in long-term growth as well, which is a development that can enhance the potential of personnel in terms of knowledge, skills, attitudes, ethics.

2.2 Training activities are a process designed to provide personnel with knowledge, skills, abilities, attitudes, and ethics to lead to increasing productivity of performance, which will deliver the achievement of the organization's goals.

2.3 Development activities, which include 1. seminar activities. It is a meeting to exchange knowledge and opinions, to come to conclusions on a particular matter, to make suggestions that seminar participants can take to work better. Therefore, it is a development that can strengthen the potential of personnel in terms of knowledge, skills, ability, attitude, ethics and 2. study tour activities. It is a way for personnel to see the performance of the organization that they are studying, which makes it possible to see the actual operational model for themselves, having met with workers from other organizations to exchange knowledge, ask questions and find solutions to the problems of workers. These developments can enhance the potential of personnel in terms of knowledge, skills, ability and ethics.

3. The results of the assessment of the performance potential development model of personnel in community hospitals After the content





was synthesized, the following steps were taken in the process of creating the performance potential development model of personnel in the community hospital:

3.1 Check the performance potential development patterns of personnel in community hospitals. By using the group discussion method, experts have given opinions on the issue of improving development activities and the potential gained from development in each area as follows: 1. The main activities of developing potential are suitable for the development of personnel in all lines of work. The professions that work in community hospitals are training, further education and development. The development consists of sub-activities, including seminars and study tours. To comply with the context of hospitals of all sizes and following the personnel excellence strategy of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Public Health (people excellence strategy) by determining that training activities are classified as short-term or long-term training. 2. The operational potential that has been increased by the main activities of development should be clearly defined in terms of knowledge, skills and attitudes as a component of ability. Therefore, if necessary, the potential should be separated into sub-items. Also, the potential of ability (competency) should be adjusted and increased. Personality and Teamwork are two other necessary potentials required to be consistent with the core competencies of civil servants, according to the framework of the Office of the Civil Service Commission. The framework of five core competencies was established, comprising: 1. achievement, 2. good service, 3. accumulation of expertise in professional work, 4. adherence to accuracy, righteousness, and ethics, and 5. teamwork. Research and improvement of the model by experts. When bringing the theory related to the development of human resource potential to consider, the performance Model can be summarized and explained as follows: 1. Input factors with the context of the hospital, personnel needs, vision, and budget, 2. Process The development process consists of training activities, which are divided into short-term training and long-term training. Education is divided into vocational





education and education that does not match the professional line. Development consists of sub-activities, including seminars and study tours.

3. Output The performance potential of developed personnel consists of knowledge, Personality, attitude, skill, teamwork, ethics and digital technology. In addition, the organization can reflect (Feedback) on the potential that needs further development. Go back to choosing activities according to the context of the hospital, personnel needs, vision, future budget, etc.

3.2 The results of the examination of the suitability and feasibility of the performance potential development model of community hospital personnel. Most experts believe that the elements of the model are very appropriate, including the model that is suitable for the context of community hospitals that are unique in being a secondary hospital. Increase employee engagement with the organization and improve teamwork. This study model will focus on continuous learning and multidisciplinary cooperation. And in terms of the possibility of the model being implemented in the context of the hospital in terms of personnel, technology or necessary funds.

Discussions

Summarizing and discussing the Operational Model can be divided into 3 factors and 7 elements:

1. The status of the development of the operational potential of community hospital personnel. The overview of ethics and the Code of Ethics is very valuable. Because the practice of public health personnel must work by adhering to accuracy, righteousness and ethics, in line with the research of Sirinthip Podphong (2023), studying the desirable competencies of professional nurses in the new life era. Public Health Service Unit under the Ministry of Public Health District 2 identified the desirable competencies of professional nurses in the new lifestyle era. The Public Health Service Unit under the Ministry of Public Health District 2 identified 11 competencies. The top 3 competencies with the highest averages were morals and ethics,





Relationships and professional characteristics. which are necessary to develop the performance potential of community hospital personnel, the overall education visit has the highest average due to the nature of the performance of community hospital personnel. The job description is to focus on secondary medical treatment, which is the need to study and work from the perspective of public health personnel if the intention is to gain knowledge, understanding and birth skills to perform quickly. Study tours, therefore, were the most popular for personnel. This is, however, inconsistent with the study of Chompoonuch Supavanic et al. (2022) on personal competency development among public health workers by administrators of regional health office 1 – 12. It was found that the development of the work skills of public health personnel may need to be modified from the original by focusing on training in the form of short-term education. And there is a strengthening of skills by practicing in the job area and monitoring and evaluation or having a consultant to provide advice to make the operation in the area more effective. In terms of expectations for developing the performance potential of personnel in community hospitals. The overview of seminars is the average, which means that hospital personnel are expected to attend seminars or organizations that are the most popular. This is not consistent with the study of Pannachaya Pangwong (2019) Competency level rational drug use by nurse practitioners in primary care system, Nakhon Sawan Province is at the highest level (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.20) and factors related to the reasonable drug use competence of medical nurses in the primary care system Nakhon Sawan Province Statistically significant at level 0.01.

2. Assessment of the Performance Model. Qualified experts have considered the appropriateness and feasibility. Most experts believe that the elements of the model are very appropriate and are possible to achieve. The experts also saw that community hospitals have a wide variety of professions, making it difficult to determine the necessary activities to develop personnel to their full potential. Therefore, it is necessary to clearly define the nature of the activities of each profession represented in the hospital workforce. This





is consistent with the study of Sakonrat Palahad et al. (2025), who studied the development of a support model for enhancing the quality of nursing services in hospitals under the khon kaen provincial public health office authors. The Model of Support utilized to determine and enhance the quality of nursing services in Khon Kaen province consisted of 6 steps: 1. Preparing the reserve rate for the development of nursing quality, 2. Determining practices and operational goals according to the context and potential of the hospital, 3. Organizing nursing quality assessment training, 4. Implementation Developing nursing quality through mentoring system 5. Determining channels and frequency of follow-up and 6. Organizing Activities to build morale for nursing personnel at operational level.

Body of knowledge

A comprehensive model for enhancing the operational capacity of personnel in community hospitals was developed. The model comprises input factors, processes, and specific methods and approaches for capacity development, as well as outcomes consisting of both core and sub-components. These components were synthesized from academic literature, textbooks, theoretical frameworks, and relevant research studies. The proposed model can be utilized as a guideline for improving the performance of personnel in community hospitals and holds potential for further implementation and broader application in similar healthcare settings. Core Processes 1. Training is categorized into two main types based on duration: 1. Short-term training, which includes various activities such as workshops, refresher courses, on-the-job training programs, and distance learning through online platforms. 2. Long-term training, which involves extended learning programs often leading to certifications or qualifications. 2. Education refers to continuing education, which includes activities aimed at enhancing knowledge, skills, and professional or academic competencies to a higher level. 3. Activities Development involves both classroom learning and experiential or collaborative approaches. Development activities may include:





1. Seminar and 2. Study tours, which aim to expose personnel to best practices to improve their performance in community hospitals. The objectives and impacts of these human resource development processes are designed to improve the quality and efficiency of healthcare services, enhance leadership and adaptability, and promote career growth and staff retention.

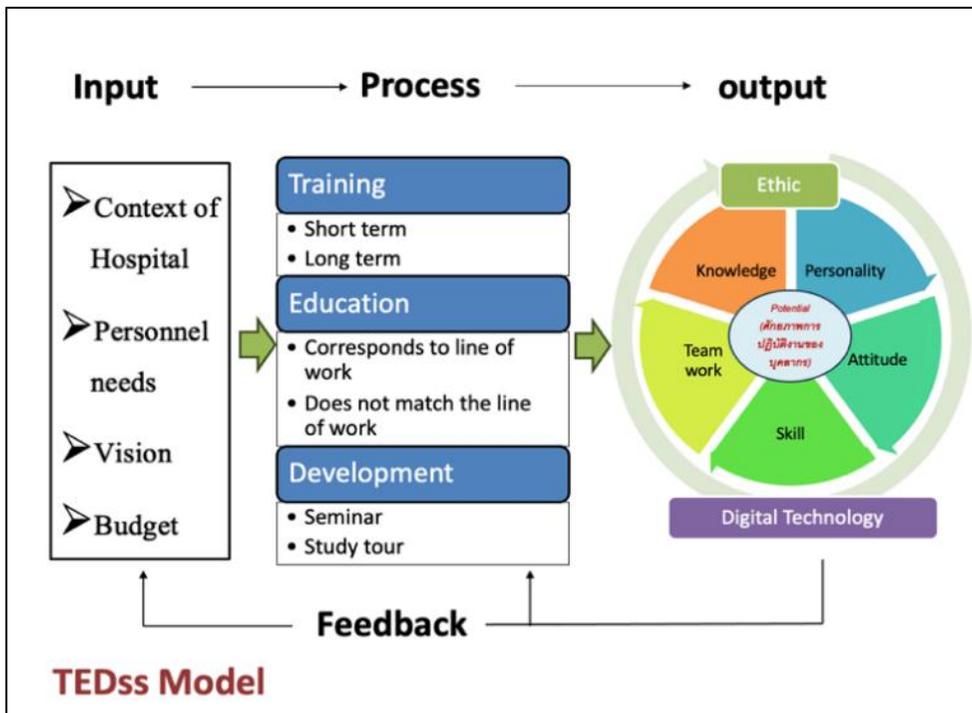


Figure 1 Model of performance potential development of personnel in community hospitals (TEDs Model)

Recommendations

Policy Recommendations

Suggestions for applying research results, The Performance Model presents 3 main components of the process of developing the potential of personnel; training, further education, and development, and 2 sub-activities; seminars and study tours. Therefore, if the community hospital performs these procedures, the activities and outcomes should be surveyed and





personnel potential for personnel development in the hospital surveyed and assessed within the context, vision and budget of the hospital.

Operational Recommendations

Academic suggestions, to guide the development of the performance potential of personnel in other agencies. Therefore, the Performance Model should be disseminated to other primary, secondary and tertiary care hospitals to be applied for further development of the performance potential of personnel.

Recommendations for Next Research

1. A comparative study of operational potential development models in other agencies with similar characteristics to confirm and expand knowledge about the operational potential development model found.

2. Other factors that may affect the development of operational potential of personnel, such as corporate culture, the size of the organization, need to be considered to develop more comprehensive guidelines for the development of operational potential.

References

- Chompoonuch Supavanic, et al. (2022). Personal competency development among Public Health workers by Administrators of Regional Health Office 1-12. *Journal of Public Health and Health Sciences*, 5(3), 138-153.
- Human Resources Management Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2019). *Resource Management Strategic Plan Individual*. Nonthaburi: Ministry of Public Health.
- Health District 3. (2023). *Personnel Information of Health District 3*. Retrieved September 9, 2023, from https://spbo3.moph.go.th/ket/?Page_id=14594
- Lam, D. (2025). The Next 2 Billion: Can the World Support 10 Billion People? *Population and Development Review*, 51(1), 63-102.





- National Economic and Social Development Office. (2023). *Assessment of the impact and sustainability of the consumption of the elderly under Thailand's pension system*. Bangkok: Information Development and Social Indicators Division.
- Pannachaya Pangwong. (2019). *Factors that are related to the reasonable drug use ability of medical nurses in the primary care system Nakhon Sawan Province Master of Nursing* (Thesis M.N.S. in Community Nurse Practitioner) Phitsanulok: Naresuan University.
- Sakonrat Palahad, et al. (2025). The Development of a Support Model for Enhancing the Quality of Nursing Services in Hospitals under the Khon Kaen Provincial Public Health Office, *Primary Health Care Journal (Northern Edition)*, 35(1), 63-72.
- Sirinthip Podphong. (2023). Desirable competencies of professional nurses in the new life era Public Health Service Unit under the Ministry of Public Health Health District 2. *NU Journal of Nursing and Health Sciences*, 18(2), 139–152.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper & Row.





สังคหวัตถุ 4 หลักธรรมสู่การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน* THE SANGHAVATTHU IV DHAMMA PRINCIPLE FOR STRENGTHENING PARTICIPATION IN COMMUNITY DEVELOPMENT

เบญจวรรณ เขียวเขิน

Benjawan Keawkhern

บริษัท 321 ไพร์ม เอสเตท จำกัด

321 Prime Estate Co., Ltd

Corresponding Author E-mail: benjawan.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และสมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีและความสามัคคีในสังคม การศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน รวมทั้งศึกษาสภาพปัญหาในการสร้างการมีส่วนร่วมในบริบทปัจจุบัน การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้สามารถลดช่องว่างระหว่างผู้นำและชุมชน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือและเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่ความสำเร็จและความยั่งยืนในการพัฒนาชุมชน การศึกษานี้มีนัยสำคัญในการสร้างสะพานเชื่อมระหว่างภูมิปัญญาไทยดั้งเดิมกับองค์ความรู้สากลด้านการพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทสังคมไทย

คำสำคัญ: สังคหวัตถุ 4; การมีส่วนร่วม; การพัฒนาชุมชน

Abstract

This academic article aimed to examine the application of Sangahavatthu 4 in enhancing community participation in community development, consisting of Dana, giving, Piyavaca, pleasant speech, Atthacariya, beneficial conduct and Samanatattata, consistency, which are Buddhist principles focused on fostering positive relationships and social

*Received March 14, 2025; Revised July 7, 2025; Accepted August 8, 2025





harmony. The study employed document analysis and theoretical examination of participation and community development concepts, along with an investigation of current challenges in creating community participation. The findings revealed that applying Sangahavatthu 4, Four Bases of Social Solidarity, can bridge the gap between leaders and communities, create a collaborative atmosphere, and strengthen mutual trust and confidence, leading to successful and sustainable community development. This study had significant implications for connecting traditional Thai wisdom with universal knowledge in community development, providing an appropriate approach for sustainable development within the Thai social context. The research contributed to both theoretical understanding and practical applications in community development, offering a culturally relevant framework that integrated Buddhist principles with contemporary development practices.

Keywords: Sangahavatthu IV; Community Participation; Community Development

บทนำ

การพัฒนาชุมชนในยุคปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักสำคัญ เนื่องจากการพัฒนาที่ยั่งยืนจำเป็นต้องเกิดจากความต้องการ ความร่วมมือ และการปฏิบัติของประชาชนในชุมชนเอง มิใช่เพียงการกำหนดนโยบายหรือการดำเนินงานจากภาครัฐหรือองค์กรภายนอกเพียงฝ่ายเดียว แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีบันไดการมีส่วนร่วมของ Arnstein (1969) ที่เน้นให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจอย่างแท้จริง มิใช่เป็นเพียงผู้รับข้อมูลหรือผู้ให้ความคิดเห็นเท่านั้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย แต่ในทางปฏิบัติพบว่า กระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมยังคงประสบปัญหาหลายประการ ทั้งในด้านความเข้าใจ ทศนคติ และวิธีการดำเนินงาน (Cohen & Uphoff, 1980) ซึ่งให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องครอบคลุมทุกขั้นตอนของการพัฒนา ตั้งแต่การตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ และการประเมินผล

พระพุทธศาสนาซึ่งมีรากฐานที่ยาวนานในสังคมไทยได้นำเสนอหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม ในบรรดา





หลักธรรมเหล่านั้น “สังคหวัตถุ 4” เป็นหลักธรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม ประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) อุตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และสมานัตตตา (การวางตนสม่าเสมอ) หลักการและแนวคิดเหล่านี้มีความสอดคล้องและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อง.จตุกก. 21/32/42)

บริบทการพัฒนาของประเทศไทยในปัจจุบันได้เผชิญกับความท้าทายในหลายมิติ ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อม และความขัดแย้งทางอุดมการณ์ ความซับซ้อนของปัญหาเหล่านี้ส่งผลให้การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการพัฒนามีความจำเป็นเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถแสดงความคิดเห็น ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และดำเนินการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง (Chambers, 2007) ได้เสนอแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักการ “ให้คนสุดท้ายมาเป็นคนแรก” (Putting the Last First) ซึ่งหมายถึงการให้ความสำคัญกับเสียงของประชาชนผู้ด้อยโอกาส คนจน และกลุ่มคนที่ถูกมองข้ามในสังคม ให้เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนของตนเอง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าของทุกคนในชุมชน

บทความวิชาการนี้จึงมุ่งศึกษา หลักสังคหวัตถุ 4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สภาพปัญหาในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 สู่การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมดังกล่าวกับทฤษฎีการมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน ตลอดจนการนำเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการสร้างการมีส่วนร่วมในบริบทสังคมไทยปัจจุบัน

หลักสังคหวัตถุ 4

หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่ปรากฏในพระไตรปิฎก ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสัมพันธ์กัน สังคหวัตถุ แปลว่า “ธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน” หรือ “ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน” เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างสามัคคี มีความสุข และเป็นเครื่องขจัดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสังคม “ดูกรภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการนี้ 4 ประการเป็นไฉน คือ ทาน การให้ 1 เปยยวัชชะ ความเป็นผู้มีวาจาน่ารัก 1 อุตถจริยา ความประพฤติประโยชน์ 1





สมานัตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ 1 คูรภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ 4 ประการดังนี้ (อง.จตุกก. 21/32/42)

ทาน คือ การให้ การเสียสละ การแบ่งปัน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นด้วยสิ่งของ ความรู้ และกำลังกาย กำลังใจ ในพระไตรปิฎก ได้กล่าวไว้ว่า “ทานญจ เปยยวชฌญจ อตถ จริยา จ ยา อธิ สมานตตตา จ ฌมเมสุ ตตถ ตตถ ยถารหิ” แปลว่า “ทาน การพุดจาไพเราะ การประพฤติประโยชน์ และความเป็นผู้มีตนสม่ำเสมอในธรรมทั้งหลายนั้น ๆ ตามสมควร” (อง.ทก. 20/386/114)

ปิยวาจา คือ การพุดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ สุภาพ จริงใจ มีเหตุผล มีประโยชน์ และสร้างสรรค์ ทำให้ผู้ฟังมีความสุข เกิดความรัก ความเข้าใจอันดีต่อกัน ในคัมภีร์ พระไตรปิฎก ได้อธิบายไว้ว่า “การกล่าวคำสัตย์ คำจริง ในกาลอันควร ย่อมเป็นวาจา สุภาสิต” (ที.ปา. 11/140/167)

อตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ การทำประโยชน์แก่ผู้อื่น ช่วยเหลือด้วยกำลังความคิด กำลังกาย ที่ส่งเสริมให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ในพระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค ได้กล่าวถึงอตถจริยาว่า “บุคคลควรขี้แจง ชักจูงผู้อื่น ด้วยประโยชน์” (ที.ปา. 11/272/303)

สมานัตตตา คือ การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนเสมอกันในชนทุกชั้น ไม่ถือตัว เข้ากับผู้อื่นได้ ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมแก้ไขปัญหา ไม่เอาเปรียบ และเสมอภาค ดังที่ พระพุทธองค์ตรัสไว้ในอังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต ว่า “ในที่ใดมีความเป็นเพื่อนกัน โดยการทำตัวให้เสมอกัน ไม่ทำตัวให้แตกต่างกัน ในที่นั้นย่อมเกิดความสงบสุข” (อง.จตุกก. 21/31/38)

หลักสังคหวัตถุ 4 นี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการอยู่ร่วมกันในสังคม ดังที่พระพุทธองค์ตรัสว่า “สังคหวัตถุเหล่านี้แล ย่อมสงเคราะห์โลก ประดุจสลักเพลที่ยึดรถซึ่งแล่นไป อยู่ไว้ได้ ถ้าไม่พึงมีธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์เหล่านี้ มารดาหรือบิดา ก็ไม่พึงได้การนับถือ หรือการบูชาเพราะเหตุแห่งบุตร แต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหวัตถุเหล่านี้ ฉะนั้น พวกเขาจึงถึงความใหญ่ และเป็นที่น่าสรรเสริญ” (ที.ปา. 11/140/167) แสดงให้เห็นว่า หลักสังคหวัตถุ 4 นี้มีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความเจริญในสังคมอย่างมาก

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมสูงอย่างมากในโลกสมัยใหม่ เนื่องจากประสบการณ์ในหลายประเทศแสดงให้เห็นว่า การ





พัฒนาที่ประสบความสำเร็จและยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องมีการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนอย่างแท้จริง ไม่ใช่การพัฒนาที่มาจากภายนอกเพียงอย่างเดียว นักวิชาการหลายท่านได้พัฒนาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการทำความเข้าใจและออกแบบกระบวนการพัฒนาชุมชนแบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ (Fraser, 2005)

1. ทฤษฎีบันไดการมีส่วนร่วม

จากการแก้งทำเป็นสู่การมีอำนาจจริง หนึ่งในทฤษฎีที่มีอิทธิพลมากที่สุดในเรื่องการมีส่วนร่วม คือ ทฤษฎี “บันไดการมีส่วนร่วม” (Ladder of Participation) ของ Sherry Arnstein ที่เสนอขึ้นในปี 1969 (Arnstein, 1969) เปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมเหมือนบันไดที่มี 8 ขั้น โดยขั้นล่างเป็นการไม่มีส่วนร่วมจริง และขั้นบนเป็นการมีอำนาจควบคุมเต็มที่

ระดับล่างสุด คือ การจัดการ และการบำบัดรักษา ซึ่งเป็นการไม่มีส่วนร่วมแท้จริง เปรียบเสมือนการนำประชาชนมาเป็นเพียงตัวประกอบในละครที่เจ้าหน้าที่เป็นผู้เขียนบท และกำกับ ประชาชนไม่มีสิทธิ์ในการตัดสินใจใด ๆ เลย

ระดับกลาง ประกอบด้วย การให้ข้อมูล การปรึกษาหารือ และการปลอบใจ Arnstein เรียกระดับนี้ว่า การมีส่วนร่วมเพียงรูปแบบ (Tokenism) เปรียบเหมือนการให้ประชาชนนั่งในที่ประชุม ได้ฟังข้อมูล ได้แสดงความคิดเห็น แต่สุดท้ายแล้วผู้มีอำนาจยังคงเป็นคนตัดสินใจเอง

ระดับบนสุด คือ ความเป็นหุ้นส่วน การมอบอำนาจ และการควบคุมโดยพลเมือง ซึ่งเป็นการมีอำนาจของพลเมืองอย่างแท้จริง ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือแม้กระทั่งเป็นผู้ควบคุมโครงการเอง

ดังนั้น ทฤษฎีบันไดการมีส่วนร่วม สามารถจำแนกระดับการมีส่วนร่วมออกเป็น 8 ขั้น แบ่งเป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ กลุ่มล่างสุดคือการไม่มีส่วนร่วมจริง (การจัดการและการบำบัดรักษา) กลุ่มกลางคือการมีส่วนร่วมเพียงรูปแบบ (การให้ข้อมูล การปรึกษาหารือ และการปลอบใจ) และกลุ่มบนสุดคือการมีอำนาจของพลเมืองอย่างแท้จริง (ความเป็นหุ้นส่วน การมอบอำนาจ และการควบคุมโดยพลเมือง) ทฤษฎีนี้เน้นความแตกต่างระหว่างการมีส่วนร่วมที่แท้จริงกับการมีส่วนร่วมเพียงรูปแบบ และแสดงให้เห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ประชาชน

2. กรอบ 4 มิติ การมีส่วนร่วมแบบครบวงจร

ยังมีนักวิชาการอีกสองท่าน ได้เสนอวิธีมองการมีส่วนร่วมในมุมมองที่แตกต่าง โดยแบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 มิติตามขั้นตอนของการพัฒนา (Cohen & Uphoff, 1980)





มิติแรก การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือ การที่ประชาชนเข้าร่วมในการคิดวางแผน และกำหนดทิศทางของโครงการตั้งแต่เริ่มต้น ไม่ใช่การรับแผนสำเร็จจากภายนอกมา

มิติที่สอง การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ คือ การที่ประชาชนลงมือทำจริง ไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับบริการ แต่เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์โครงการ

มิติที่สาม การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ คือ การที่ประชาชนได้รับผลดีจากโครงการอย่างเป็นธรรม ไม่ใช่เพียงกลุ่มคนหนึ่งได้ประโยชน์เท่านั้น

มิติที่สี่ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล คือ การที่ประชาชนมีส่วนในการดูว่าโครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ มีปัญหาอะไรบ้าง และควรปรับปรุงอย่างไร

กรอบแนวคิดนี้มีประโยชน์เพราะช่วยให้เราเห็นภาพรวมของการมีส่วนร่วมแบบครบวงจร ไม่ใช่เพียงช่วงใดช่วงหนึ่งเท่านั้น

3. แนวคิดการพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง

นักพัฒนาชุมชนชื่อดังได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่า “ให้คนสุดท้ายมาเป็นคนแรก” (Putting the Last First) ซึ่งหมายถึงการให้ความสำคัญกับคนจน คนด้อยโอกาส และคนที่ถูกมองข้ามในสังคม ให้เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนของตนเอง (Chambers, 2007) คนในชุมชนรู้ดีที่สุดว่าตนเองต้องการอะไร มีปัญหาอะไร และมีทรัพยากรอะไรบ้าง การพัฒนาที่ดีที่สุดจึงควรเริ่มต้นจากการฟังเสียงของคนเหล่านี้ และสนับสนุนให้พวกเขาเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาเอง แนวคิดนี้เน้นการเคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าของทุกคน การเชื่อมั่นในศักยภาพของชุมชน การใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้

4. การพัฒนาแบบองค์รวมมองภาพใหญ่ของชุมชน

แนวทางการพัฒนาชุมชนแบบองค์รวม (Holistic Approach) ที่เน้นการมองชุมชนในภาพรวมและการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างมิติต่าง ๆ การพัฒนาแบบองค์รวมนี้จะไม่ให้ความสำคัญเพียงด้านเดียว เช่น เศรษฐกิจอย่างเดียว หรือสิ่งแวดล้อมอย่างเดียว แต่จะมองครบทุกมิติ ได้แก่ มิติเศรษฐกิจ (การสร้างรายได้และความมั่นคง) มิติสังคม (การสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย) มิติสิ่งแวดล้อม (การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน) และมิติการเมือง (การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ) (Garabedian, 2005)

จากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศ พบว่าการสร้างการมีส่วนร่วมที่ประสบความสำเร็จต้องมีเงื่อนไขสำคัญ 4 ประการ

1. การสร้างความไว้วางใจ เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุด หากคนในชุมชนไม่ไว้วางใจกัน หรือไม่ไว้วางใจเจ้าหน้าที่ การทำงานร่วมกันจะเป็นไปได้ยาก ความไว้วางใจ





ต้องสร้างด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และการทำตามคำพูด (Christopher & Hickenbottom, 2008)

2. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ต้องเป็นการสื่อสารสองทาง ไม่ใช่การประกาศเพียงทางเดียว ภาษาที่ใช้ต้องเข้าใจง่าย ช่องทางการสื่อสารต้องเหมาะสมกับบริบทของชุมชน และต้องมีการรับฟังอย่างแท้จริง (Adedokun & Adeyemo, 2010)

3. ความเป็นหุ้นส่วน หมายถึงการแบ่งปันทั้งความรับผิดชอบและผลประโยชน์ ไม่ใช่การที่ฝ่ายหนึ่งให้ และอีกฝ่ายหนึ่งรับอย่างเดียว แต่เป็นการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม (Drahota et al., 2020)

4. การเคารพความแตกต่าง ชุมชนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันด้านวัฒนธรรม ความเชื่อ ความต้องการ และศักยภาพ การพัฒนาที่ดีต้องยอมรับและใช้ประโยชน์จากความหลากหลายนี้ ไม่ใช่การบังคับให้ทุกที่เหมือนกัน (Li et al., 2020)

จากทฤษฎีและแนวคิดทั้งหมดข้างต้น เราจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมที่มีความหมายนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย มันต้องอาศัยความเข้าใจ ความอดทน และความมุ่งมั่นจากทุกฝ่าย การมีส่วนร่วมที่แท้จริงต้องให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ใช่เป็นเพียงผู้รับข้อมูลหรือผู้ให้ความคิดเห็นเท่านั้น มันต้องครอบคลุมทุกขั้นตอนของการพัฒนา ตั้งแต่การวางแผนจนถึงการประเมินผล และมันต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเคารพ ความไว้วางใจ และความเป็นหุ้นส่วนอย่างแท้จริง ทฤษฎีเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงแนวคิดทางวิชาการ แต่เป็นแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำมาใช้ในการออกแบบและดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนให้ประสบความสำเร็จและยั่งยืนได้จริงสภาพปัญหาในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนปัจจุบัน

สภาพปัญหาในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

สภาพปัญหาในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในปัจจุบัน มีความซับซ้อนและหลากหลายมิติ โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้ (Arnstein, 1969)

1. ปัญหาด้านโครงสร้างและกลไกการบริหาร

ระบบการบริหารงานพัฒนาชุมชนยังคงเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจ ทำให้การตัดสินใจส่วนใหญ่เกิดจากส่วนกลางหรือผู้มีอำนาจไม่กี่คน โดยขาดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างแท้จริง ปัญหานี้สะท้อนถึงลักษณะของการมีส่วนร่วมที่เรียกว่า “การจัดการ” (Manipulation) และ “การบำบัดรักษา” (Therapy) ตามแนวคิดของ Arnstein (1969) ซึ่งเป็นระดับการไม่มีส่วนร่วมแท้จริง โครงสร้างการทำงานระหว่างหน่วยงานยังมีลักษณะแยกส่วน ขาดการบูรณาการ ทำให้เกิดการงานซ้ำซ้อนและขาดประสิทธิภาพ





2. ปัญหาด้านนโยบายและกฎหมาย

แม้มีกฎหมายและนโยบายสนับสนุนการมีส่วนร่วมหลายฉบับ แต่ยังมีข้อจำกัดในการบังคับใช้ ขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและทรัพยากรสนับสนุนที่เพียงพอ นโยบายมีลักษณะจากบนลงล่าง (Top-Down Approach) ไม่ตอบสนองความต้องการแท้จริงของชุมชน ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารส่งผลให้ชุมชนเกิดความสับสนและไม่มั่นใจ

3. ปัญหาด้านทัศนคติและความเข้าใจ

เจ้าหน้าที่รัฐและประชาชนขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เจ้าหน้าที่มองว่าการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมจะทำให้งานล่าช้า ขณะที่ประชาชนขาดความเชื่อมั่นว่าความคิดเห็นจะได้รับการรับฟัง ค่านิยมและวัฒนธรรมไทย เช่น การเกรงใจผู้มีอำนาจ การไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

4. ปัญหาด้านการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูล

การสื่อสารระหว่างหน่วยงานรัฐกับชุมชนมีข้อจำกัด ทั้งภาษาทางราชการที่เข้าใจยาก ช่องทางการสื่อสารที่ไม่เหมาะสม และการขาดข้อมูลครบถ้วน ความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีระหว่างเมืองกับชนบทเป็นอุปสรรคเพิ่มเติม การบิดเบือนข้อมูลหรือให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนในโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ส่งผลกระทบต่อความตัดสินใจของชุมชน

5. ปัญหาด้านความขัดแย้งและความไม่ไว้วางใจ

ความขัดแย้งในชุมชนทั้งระดับความคิด ผลประโยชน์ และค่านิยม ทำให้การรวมกลุ่มเป็นไปได้ยาก ความไม่ไว้วางใจระหว่างรัฐกับประชาชนที่เกิดจากประสบการณ์ในอดีตที่นโยบายไม่ตอบสนองความต้องการ หรือสร้างผลกระทบทางลบต่อชุมชน การแข่งขันระหว่างกลุ่มการเมืองท้องถิ่นยังทำให้การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมเป็นไปได้ยาก

6. ปัญหาด้านศักยภาพและทักษะ

ประชาชนขาดความรู้และทักษะในการมีส่วนร่วม เช่น ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ไขความขัดแย้ง การวางแผนและบริหารจัดการ ผู้นำชุมชนขาดภาวะผู้นำและทักษะการขับเคลื่อน การขาดโอกาสพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องและการอพยพของคนรุ่นใหม่ทำให้ชุมชนขาดกำลังสำคัญในการพัฒนา

จากปัญหาดังกล่าว การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลายและซับซ้อน การแก้ไขจำเป็นต้องบูรณาการแนวคิดจากหลาย





ศาสตร์ รวมถึงการประยุกต์ใช้หลักธรรมที่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย ซึ่งหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมในการนำมาใช้เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน สามารถดำเนินการได้ในหลายมิติ ดังนี้

1. การประยุกต์ใช้หลักทาน (การให้) หลักทานหรือการให้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. การแบ่งปันข้อมูลและความรู้ หน่วยงานภาครัฐควรเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนอย่างครบถ้วน โปร่งใส และเข้าถึงได้ง่าย เพื่อให้ประชาชนมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ ในขณะเดียวกัน ประชาชนก็ควรแบ่งปันข้อมูล ความรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของตน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน

2. การสนับสนุนทรัพยากร ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ควรสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน เช่น งบประมาณ บุคลากร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ หรือเทคโนโลยี โดยไม่หวังผลตอบแทน เพื่อเอื้อให้ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างเท่าเทียม

3. การเสียสละเวลาและแรงงาน การมีส่วนร่วมที่แท้จริงเกิดจากการที่สมาชิกในชุมชนเต็มใจสละเวลา แรงกาย และแรงใจในการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก การปลูกฝังจิตสาธารณะและจิตอาสาจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม

ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักทานในชุมชนจริง เช่น การจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนในชุมชนที่สมาชิกร่วมบริจาคเงินเพื่อใช้ในการพัฒนาสาธารณูปโภค การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลชุมชนที่รวบรวมองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือการจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัครเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในชุมชน กิจกรรมเหล่านี้นอกจากจะเป็นการแบ่งปันทรัพยากรแล้ว ยังช่วยสร้างความเอื้ออาทรและความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชนร่วมกัน

2. การประยุกต์ใช้หลักปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) หลักปิยวาจาหรือการพูดจาไพเราะ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การสื่อสารระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย สุภาพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการใช้คำพูดที่ก่อให้เกิด





ความขัดแย้งหรือแบ่งแยก การใช้ปิยวาจาจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

2. การรับฟังอย่างตั้งใจ การรับฟังความคิดเห็น ความต้องการ และข้อเสนอแนะของทุกฝ่ายอย่างตั้งใจ เป็นส่วนหนึ่งของปิยวาจา ผู้นำชุมชนและเจ้าหน้าที่รัฐควรฝึกทักษะการรับฟังอย่างลึกซึ้งโดยไม่ด่วนตัดสิน เพื่อเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของชุมชน

3. การจัดเวทีสานเสวนา การจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ทุกคนสามารถพูดและรับฟังกันอย่างเท่าเทียม จะช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้งและนำไปสู่การหาทางออกร่วมกัน เวทีสานเสวนาที่มีประสิทธิภาพควรมีกติกาที่ชัดเจนในการใช้ปิยวาจาและการรับฟังผู้อื่น

ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักปิยวาจาในการพัฒนาชุมชน เช่น การจัดเวทีประชาคมที่มีกติกาในการพูดและการฟังอย่างสร้างสรรค์ การอบรมทักษะการสื่อสารเชิงบวกให้แก่ผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชน หรือการสร้างช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงได้ง่ายสำหรับทุกกลุ่มในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางหรือกลุ่มชายขอบ การใช้ปิยวาจาจะช่วยลดความตึงเครียดและความขัดแย้ง เสริมสร้างบรรยากาศของความร่วมมือ

3. การประยุกต์ใช้หลักอัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) หลักอัตถจริยาหรือการประพฤติประโยชน์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การปลูกฝังจิตสำนึกสาธารณะให้ทุกฝ่ายคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว จะช่วยให้การพัฒนาชุมชนมีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน ลดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืน

2. การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของคนในชุมชนผ่านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จะช่วยให้ชุมชนมีความพร้อมในการมีส่วนร่วมพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสนับสนุนการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่าย การส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่มในชุมชนและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชน จะช่วยเพิ่มพลังในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน กลุ่มและเครือข่ายที่เข้มแข็งจะสามารถดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักอัตถจริยาในการพัฒนาชุมชน เช่น การจัดตั้งสภาองค์กรชุมชนที่ทำหน้าที่วางแผนและประสานงานการพัฒนาในชุมชน การจัดตั้งศูนย์เรียนรู้ชุมชนที่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้พัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาชุมชน หรือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างชุมชนต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และ





ทรัพยากรในการพัฒนา การทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจะช่วยสร้างความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันในชุมชน

4. การประยุกต์ใช้หลักสมานัตตตา (การวางตนสม่าเสมอ) หลักสมานัตตตาหรือการวางตนสม่าเสมอ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการมีส่วนร่วมได้ดังนี้

1. การสร้างความเท่าเทียมและความเสมอภาค การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะมีความแตกต่างทางเพศ อายุ การศึกษา ฐานะ หรือศาสนา โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของกลุ่มเปราะบางหรือกลุ่มชายขอบเป็นพิเศษ

2. การสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ การสร้างระบบการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อร่วมกัน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการมีส่วนร่วมที่ยั่งยืน

3. การร่วมรับผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อร่วมกัน การสร้างระบบที่ทุกฝ่ายได้รับประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเป็นธรรม และร่วมรับผิดชอบต่อในกรณีที่เกิดปัญหาหรือผลกระทบทางลบ จะช่วยให้การพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างสมดุลและยั่งยืน

ดังนั้น การประยุกต์ใช้หลักสมานัตตตาในการพัฒนาชุมชน เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนที่มีองค์ประกอบจากทุกกลุ่มในชุมชนอย่างสมดุล การกำหนดกฎกติกาในการแบ่งปันผลประโยชน์จากโครงการพัฒนาอย่างเป็นธรรม หรือการจัดตั้งกลไกการติดตามและประเมินผลการพัฒนาที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ การปฏิบัติตามหลักสมานัตตตาจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมในชุมชน

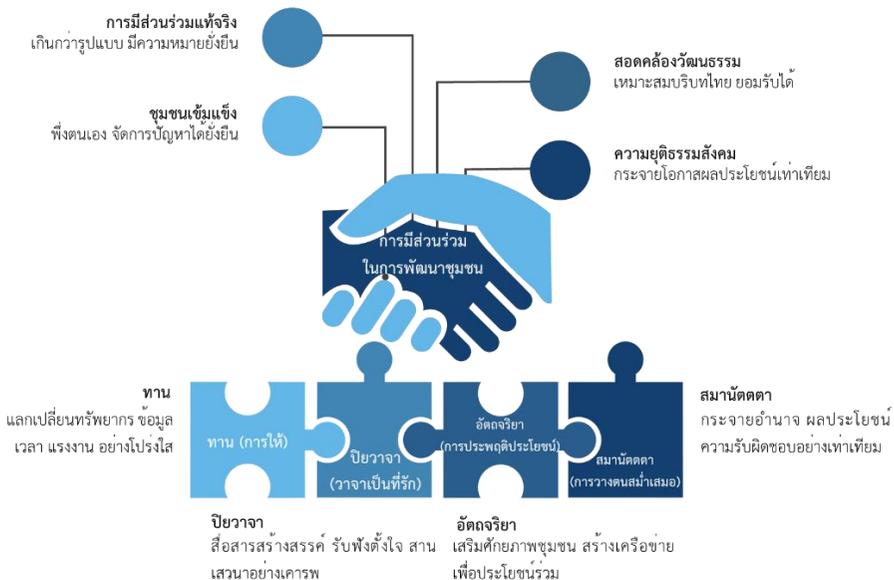
องค์ความรู้

ในกระบวนการพัฒนาร่วมสมัย การมีส่วนร่วมของประชาชนได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยหลักที่กำหนดความสำเร็จและความยั่งยืนของกระบวนการพัฒนาภายใต้บริบทสังคมไทยซึ่งมีรากฐานทางวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับพระพุทธศาสนาอย่างแน่นแฟ้น การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นฐานคิดในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจึงมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและมีศักยภาพในการผสมเข้ากับกลไกการพัฒนาสมัยใหม่ได้อย่างกลมกลืน บทความนี้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงบูรณาการระหว่างหลักสังคหวัตถุ 4 อันประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และสมานัตตตา (การวางตนสม่าเสมอ) กับแนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมร่วมสมัย โดยมุ่งแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องและศักยภาพในการประยุกต์ใช้เชิงปฏิบัติ ทาน (การให้) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในฐานะกระบวนการแลกเปลี่ยน





ทรัพยากรและสารสนเทศ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ การเปิดเผยข้อมูลอย่างครบถ้วนและโปร่งใสจากภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการลดทรัพยากร เวลา และแรงงานของประชาชน จะส่งเสริมให้ระดับการมีส่วนร่วมยกระดับจากการให้ข้อมูลไปสู่ระดับการมีอำนาจร่วม ตามแนวคิดบันไดการมีส่วนร่วม ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การรับฟังอย่างตั้งใจ และการจัดกระบวนการสานเสวนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ที่เน้นการสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นบนพื้นฐานของความเคารพซึ่งกันและกัน อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) สะท้อนมิติของการดำเนินกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการสร้างพลังชุมชนของแซมเบอร์ส ที่เน้นการพัฒนาความสามารถของชุมชนในการจัดการตนเองและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน สมานัตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) สะท้อนถึงหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียม ความโปร่งใสและความรับผิดชอบร่วมกัน และการกระจายผลประโยชน์และความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรม ซึ่งเชื่อมโยงกับหลักธรรมาภิบาลและความยุติธรรมทางสังคม อันเป็นเงื่อนไขสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในกระบวนการมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพของการมีส่วนร่วมให้เป็นมากกว่าเพียงรูปแบบ แต่เป็นการมีส่วนร่วมที่แท้จริงและมีความหมาย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์





สรุป

บทความวิชาการนี้ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างหลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับแนวคิดการพัฒนาสมัยใหม่ จากผลการศึกษาพบว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน (การให้) ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) อุตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และสมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) มีความสอดคล้องและสามารถบูรณาการเข้ากับกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักทาน ส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูล ทรัพยากร และความรู้ระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นพื้นฐานของการมีส่วนร่วม หลักปิยวาจาสร้างการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์และการรับฟังอย่างตั้งใจ หลักอุตถจริยาส่งเสริมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและการเสริมสร้างศักยภาพชุมชน ขณะที่หลักสมานัตตตาสันับสนุนความเท่าเทียม ความโปร่งใส และการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม การบูรณาการหลักสังคหวัตถุ 4 ต้องเข้าสู่ทุกขั้นตอนของกระบวนการมีส่วนร่วม ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ และการติดตามประเมินผล โดยผู้นำทั้งในระดับชุมชนและหน่วยงานมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างและสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติ บทความได้ชี้ให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ต้องคำนึงถึงบริบทที่แตกต่างของแต่ละชุมชนและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การดำเนินการดังกล่าวไม่เพียงช่วยแก้ไขปัญหาในการสร้างการมีส่วนร่วม แต่ยังสามารถพัฒนาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีชีวิตวัฒนธรรมไทย เป็นการผสมผสานภูมิปัญญาดั้งเดิมกับแนวคิดการพัฒนาร่วมสมัยอย่างกลมกลืน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติมีดังนี้ 1. สร้างกลไกสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม จัดทำคู่มือปฏิบัติ ที่ชัดเจนสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ พัฒนาระบบติดตามประเมินผล สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน 2. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร จัดฝึกอบรม ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ภาครัฐ และผู้เกี่ยวข้อง สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพื้นที่ พัฒนาสื่อการเรียนรู้ ที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย 3. จัดตั้งพื้นที่เรียนรู้และต้นแบบ สร้างศูนย์เรียนรู้ และชุมชนต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ สนับสนุนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในพื้นที่จริง จัดทำฐานข้อมูล องค์ความรู้และบทเรียนที่เข้าถึงได้ 4. บูรณาการกับแนวคิดอื่น เชื่อมโยงกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่มีหลักการสอดคล้องกัน ประยุกต์ใช้ร่วมกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และกระบวนการประชาธิปไตยท้องถิ่น ดังนั้น ปัจจัยสำคัญในการสำเร็จ ความร่วมมือทุกภาคส่วน ในสังคม การจัดสรรทรัพยากรเหมาะสม และ





เพียงพอ การติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการตามแนวทางนี้จะนำไปสู่การ
พัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับบริบทสังคมไทย

เอกสารอ้างอิง

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Adedokun, M. O., & Adeyemo, C. W. (2010). The impact of communication on
community development. *International Journal of African Studies*,
2(1), 45-58.
- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the
American Institute of Planners*, 35(4), 216-224.
- Chambers, R. (2007). *Rural Development: Putting the Last First*. London:
Routledge.
- Christopher, J. C., & Hickenbottom, S. (2008). Positive Psychology,
Ethnocentrism, and the Disguised Ideology of Individualism. *Theory &
Psychology*, 18, 563-589. <https://doi.org/10.1177/0959354308093396>
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1980). Participation's Place in Rural Development:
Seeking Clarity Through Specificity. *World Development*, 8(3), 213-235.
- Drahota, A., et al., (2020). Service deserts and service oases: Utilizing
geographic information systems to evaluate service availability for
individuals with autism spectrum disorder. *Autism*, 24(8), 2008-2020.
- Fraser, H. (2005). Four Different Approaches to Community Participation.
Community Development Journal, 40(3), 286-300.
- Garabedian, J. J. (2005). *Holistic Approach to Community Development*. Paris:
UNESCO.
- Li, Q., et al., (2020). Knowledge structure of technology licensing based on
co-keywords network: A review and future directions. *International
Review of Economics & Finance*, 66(3), 154-165.





หลักธรรมปัญญา 3 กับการบูรณาการความรู้สู่การตัดสินใจเชิงนโยบาย* THE THREE FUNDAMENTAL WISDOM PRINCIPLES AND KNOWLEDGE INTEGRATION IN POLICY DECISION-MAKING

วสุชาติ มีบุญมี

Vasuchart Meeboonmee

บริษัท เมทิส อินเตอร์เทรด จำกัด

Metis Intertrade Co., Ltd

Corresponding Author E-mail: salisa.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักธรรม ปัญญา 3 ในพระพุทธศาสนา การตัดสินใจเชิงนโยบายในปัจจุบันมีข้อมูลมากมายแต่ขาดกรอบการใช้ความรู้ที่เหมาะสม การศึกษานี้นำเสนอการประยุกต์ใช้หลักธรรมปัญญา 3 จากพระพุทธศาสนา ได้แก่ สุตมยปัญญา (ปัญญาจากการศึกษา) จินตมยปัญญา (ปัญญาจากการคิดพิจารณา) และภาวนามยปัญญา (ปัญญาจากการปฏิบัติ) เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาคุณภาพของการตัดสินใจเชิงนโยบาย การบูรณาการความรู้ต้องเชื่อมโยงความรู้จากหลายแหล่ง ทั้งความรู้ทางวิชาการ ประสบการณ์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น ผ่านกระบวนการรับข้อมูล สังเคราะห์ วิเคราะห์ และตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม การประยุกต์ใช้ปัญญา 3 ช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่รอบคอบ ได้แก่ การศึกษาข้อมูลและฟังเสียงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การลดอคติและคิดอย่างเป็นระบบ และการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยการใคร่ครวญผลกระทบ พบว่า ความรู้ที่ดีต้องมีจริยธรรม และการตัดสินใจที่มีคุณภาพไม่อาจเกิดจากข้อมูลเพียงอย่างเดียว การพัฒนาระบบการตัดสินใจเชิงนโยบายที่มีคุณภาพควรใช้ปัญญา 3 เป็นฐานคิดควบคู่กับการวางระบบข้อมูล กลไกการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล

คำสำคัญ: ปัญญา 3; การบูรณาการความรู้; การตัดสินใจเชิงนโยบาย

Abstract

This academic article aimed to examine the application of the “Three Wisdom Principles”, Pañña 3 from Buddhism to contemporary policy

* Received March 13, 2025; Revised June 17, 2025; Accepted August 13, 2025





decision-making processes. Current policy decision-making faces challenges of information abundance but lacks appropriate frameworks for knowledge utilization. This study proposed the application of the Three Wisdom Principles from Buddhism, namely, Sutamaya-pañña, wisdom from earning/studying, Cintamaya-pañña, wisdom from learning/study, and Bhavanamaya-pañña, wisdom from practice/meditation, as a conceptual framework for enhancing the quality of policy decision-making. Knowledge integration requires connecting knowledge from multiple sources, including academic knowledge, experiential knowledge, and local wisdom, through processes of information gathering, synthesis, analysis, and ethical decision-making. The application of the Three Wisdom Principles facilitated comprehensive decision-making through: studying data and listening to stakeholders, Sutamaya-pañña, reducing bias and systematic thinking, Cintamaya-pañña, and fostering ethical leadership through reflection on consequences, Bhavanamaya-pañña. The study found that quality knowledge must be integrated with ethics, and effective decision-making cannot emerge from data alone without deep consideration and mindful awareness. Therefore, developing quality policy decision-making systems should employ the Three Wisdom Principles as a foundational framework alongside establishing information systems, participatory mechanisms, and good governance.

Keywords: Threefold Wisdoms; Knowledge Integration; Policy Decision Making

บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน การตัดสินใจเชิงนโยบายกลายเป็นภารกิจที่ทำทายเป็นที่ยิ่ง รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐต้องรับมือกับปัญหาที่มีความซับซ้อนสูง ซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการแบบเดิมหรือด้วยข้อมูลเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว การตัดสินใจเชิงนโยบายจำเป็นต้องอาศัยกรอบคิดที่สามารถบูรณาการทั้งความรู้ เหตุผล และจริยธรรมเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อสร้างนโยบายที่เท่าทันโลกและตอบสนองต่อประชาชนอย่างแท้จริง (Nutley et al., 2013)





หลักการ “ปัญญา 3” จากพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย สุตมยปัญญา (ปัญญาจากการฟังหรือเรียนรู้จากผู้อื่น) จินตมยปัญญา (ปัญญาจากการคิดใคร่ครวญอย่างมีเหตุผล) และภาวนามยปัญญา (ปัญญาจากการฝึกฝนภายในหรือประสบการณ์ตรง) เป็นกรอบแนวคิดที่ให้ความเข้าใจต่อกระบวนการพัฒนาความรู้แบบองค์รวม โดยแต่ละระดับของปัญญาสะท้อนถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่ลุ่มลึกและมีจริยธรรมเป็นแกนกลาง (ที.ปา. 11/331/293) หลักธรรมนี้จึงมีศักยภาพอย่างยิ่งในการนำมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพของการตัดสินใจเชิงนโยบาย

แนวคิดการบูรณาการความรู้ในกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับสากล ภายใต้กรอบของ evidence-based policy ซึ่งเน้นการใช้ข้อมูลและหลักฐานในการกำหนดนโยบายอย่างมีเหตุผล (Head, 2010) อย่างไรก็ตาม ความท้าทายคือการที่ “ความรู้” ไม่ได้หมายถึงเพียงข้อมูลทางเทคนิคหรือวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องครอบคลุมถึงความเข้าใจเชิงคุณค่า การตระหนักรู้ และประสบการณ์ภายใน ซึ่งหลักปัญญา 3 สามารถเติมเต็มความหมายของ “ความรู้” ในบริบทนโยบายได้อย่างมีมิติ โดยเฉพาะในบริบทไทย ซึ่งมีพื้นฐานวัฒนธรรมและจิตสำนึกทางศาสนา การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารราชการแผ่นดินจึงเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับรากฐานทางวัฒนธรรมไทย การส่งเสริมให้ผู้กำหนดนโยบายพัฒนาปัญญาอย่างรอบด้าน ทั้งจากการเปิดรับข้อมูล (สุตมยปัญญา) การคิดวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง (จินตมยปัญญา) และการฝึกฝนภายในอย่างต่อเนื่อง (ภาวนามยปัญญา) สามารถช่วยลดอคติ เสริมสร้างความสมดุลในการใช้เหตุผล และหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ขาดจริยธรรม (Heifetz et al., 2009)

ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาการนำปัญญา 3 กับการบูรณาการความรู้สู่การตัดสินใจเชิงนโยบาย กำหนดวัตถุประสงค์ แนวคิดปัญญา 3 และนำมาเชื่อมโยงกับแนวคิดการบูรณาการความรู้ในกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย เพื่อเสนอแนวทางการตัดสินใจที่มีคุณธรรม โปร่งใส และยั่งยืน ซึ่งสามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม

หลักปัญญา 3

หลักการพระพุทธศาสนา “ปัญญา” หมายถึง ความรู้ที่สามารถแทงตลอดหรือรู้แจ้งตามความเป็นจริงในสภาพของสรรพสิ่ง ซึ่งแตกต่างจากความรู้หรือสติปัญญาตามแนวคิดของโลกทั่วไปที่มักหมายถึงความสามารถในการจำ คำนวณ หรือการแก้ปัญหา ปัญญาในความหมายทางธรรมเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคคลรู้เท่าทัน “อริยสัจ” หรือความจริงอันประเสริฐ และสามารถหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวงได้ (พุทธทาสภิกขุ, 2546)





พระพุทธเจ้าได้แสดงลำดับการพัฒนาปัญญาไว้อย่างชัดเจนในพระไตรปิฎก โดยแบ่งเป็น 3 ระดับตามลำดับของการเรียนรู้ ได้แก่ 1. สุตมยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการฟังหรือการเรียนรู้จากแหล่งภายนอก) 2. จินตมยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการคิด พิจารณา และไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล) และ 3. ภาวนามยปัญญา (ปัญญาที่เกิดจากการฝึกฝนภายในหรือการเจริญภาวนา)

พระองค์ตรัสไว้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย ปัญญาเกิดขึ้นด้วยอาศัยการฟังธรรม การไตร่ตรอง และการภาวนา” (ที.ปา. 11/331/293) บาลีเดิมว่า “ติณณิมานิ ภิกขเว ปญญาปตติยา โภสลาณี ฐานานิ – สุตตา จ ปญญา จินตตา จ ปญญา ภาวนา จ ปญญา” แปลว่า “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เหตุแห่งความเกิดขึ้นแห่งปัญญามีอยู่ 3 ประการ คือ ปัญญาเกิดจากการฟัง ปัญญาเกิดจากการคิด และปัญญาเกิดจากการภาวนา”

1. สุตมยปัญญา (ปัญญาจากการฟังหรือศึกษา) สุตมยปัญญา หมายถึงปัญญาที่เกิดจากการฟัง การอ่าน หรือการเรียนรู้จากแหล่งภายนอก เช่น ครูอาจารย์ พระธรรมคำสอน หนังสือ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ เป็นการสะสมข้อมูลความรู้ที่ถูกต้อง เพื่อเป็นฐานในการพิจารณาต่อไป พระพุทธองค์เห็นว่า สุตตะหรือการฟังธรรม เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการเจริญปัญญา เพราะถ้าไม่มีข้อมูลพื้นฐาน ก็ไม่สามารถคิดต่อยอดหรือฝึกฝนได้อย่างถูกต้อง (อง. ติก. 20/81/158)

2. จินตมยปัญญา (ปัญญาจากการพิจารณา) จินตมยปัญญา หมายถึง ปัญญาที่เกิดจากการใช้เหตุผล ไตร่ตรอง สังเคราะห์ และวิเคราะห์สิ่งที่ได้ยินหรือได้เรียนรู้มาแล้ว เป็นการทำความเข้าใจเชิงลึก ไม่รับเอาโดยปราศจากการคิดพิจารณา เช่น การตั้งคำถาม การเปรียบเทียบหลักการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้เชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) ในศาสตร์ตะวันตก และเป็นก้าวสำคัญที่เชื่อมโยงความรู้กับการตัดสินใจ

3. ภาวนามยปัญญา (ปัญญาจากการภาวนา/ฝึกปฏิบัติ) ภาวนามยปัญญา คือปัญญาที่เกิดจากการฝึกฝน การปฏิบัติภาวนา หรือการเจริญวิปัสสนา เป็นความรู้จากการประจักษ์ด้วยตนเอง ไม่ใช่เพียงการคิดเชิงทฤษฎี แต่เป็นความเข้าใจลึกซึ้งที่เปลี่ยนแปลงจิตใจและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติได้จริง ภาวนามยปัญญาจึงเป็นปัญญาระดับสูงสุด ที่เชื่อมโยงกับการหลุดพ้นจากทุกข์ และเป็นหัวใจของ “วิปัสสนา” ที่พระพุทธเจ้าทรงสอนเพื่อการตรัสรู้ (ม. มุ. 13/175/149)

สรุป หลักปัญญา 3 ในพระพุทธศาสนาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีลำดับและพัฒนาการจากภายนอกสู่ภายใน ตั้งแต่การสะสมข้อมูล (สุตมยปัญญา) การไตร่ตรอง (จินตมยปัญญา) จนถึงการรู้แจ้งจากประสบการณ์ตรง (ภาวนามยปัญญา) แนวทางนี้เป็น





ประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารหรือผู้กำหนดนโยบายในโลกปัจจุบัน ที่ต้องการใช้ข้อมูลอย่าง
มีวิจารณ์ญาณและตัดสินใจด้วยจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการความรู้

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เต็มไปด้วยความซับซ้อน ความไม่
แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความรู้จากศาสตร์เดียวไม่เพียงพออีกต่อไปใน
การอธิบายหรือแก้ไขปัญหาสังคมร่วมสมัย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาโลกร้อน ความเหลื่อมล้ำทาง
เศรษฐกิจ การศึกษา หรือการสาธารณสุข ซึ่งล้วนเป็นปัญหาที่มีลักษณะซ้อนทับหลายมิติ
และต้องการความเข้าใจแบบข้ามศาสตร์ และข้ามภาคส่วน (Mitchell et al., 2015)

ดังนั้น “การบูรณาการความรู้” (Knowledge Integration) จึงได้กลายเป็น
แนวคิดสำคัญที่ได้รับความสนใจทั้งในภาควิชาการ นโยบาย และการพัฒนาสังคม
การบูรณาการความรู้ไม่ใช่เพียงการรวบรวมข้อมูลหรือประเด็นจากหลายแหล่ง แต่เป็นการ
เชื่อมโยงปรับประสาน และสร้างความเข้าใจใหม่ที่ลึกซึ้ง ครอบคลุม และนำไปใช้ได้จริงใน
สถานการณ์ซับซ้อน (Newell, 2001)

ความหมายของการบูรณาการความรู้

โดยทั่วไป การบูรณาการความรู้ หมายถึง “กระบวนการเชื่อมโยงองค์ความรู้จาก
หลายแหล่ง หลายศาสตร์ หรือหลายมุมมอง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือแนวทางที่ครอบคลุม
กว่าที่แยกออกเป็นส่วน ๆ” (Clark & Holmes, 2010) ซึ่งอาจเกิดขึ้นในระดับบุคคล ได้แก่
การเรียนรู้ข้ามศาสตร์ ระดับองค์กร ได้แก่ การประสานงานของหน่วยงานต่างสาขา หรือ
ระดับสังคม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของชุมชนและผู้เชี่ยวชาญ

การบูรณาการความรู้ครอบคลุม ทั้งความรู้ที่เป็นทางการ (Formal Knowledge)
ได้แก่ ความรู้เชิงวิชาการ งานวิจัย กฎหมาย หรือทฤษฎี และความรู้ที่ไม่เป็นทางการ
(Informal Knowledge) ได้แก่ ความรู้ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ความเชื่อ และ
ประสบการณ์ชีวิต (Pahl-Wostl et al., 2007)

ประเภทของการบูรณาการความรู้

Newell (2001) และ Repko & Szostak (2020) แบ่งการบูรณาการความรู้
ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. การใช้ความรู้จากหลายศาสตร์มาประกอบกัน (Multidisciplinary Integration) การใช้ความรู้จากหลายศาสตร์มาประกอบกัน แต่ละศาสตร์ยังคงเป็นอิสระ
ต่อกัน เช่น การทำงานร่วมของแพทย์ นักเศรษฐศาสตร์ และนักสังคมวิทยาในโครงการ
เดียวกัน





2. การผสมผสานระหว่างศาสตร์ต่าง ๆ (Interdisciplinary Integration) การผสมผสานระหว่างศาสตร์ต่าง ๆ โดยวิเคราะห์เชื่อมโยงแนวคิดหรือวิธีการของศาสตร์หนึ่งกับอีกศาสตร์ เช่น การพัฒนาทฤษฎีใหม่ที่รวมเศรษฐศาสตร์พฤติกรรมเข้ากับจิตวิทยาสังคม

3. การข้ามพรมแดนของศาสตร์ (Transdisciplinary Integration)

การข้ามพรมแดนของศาสตร์ และรวมความรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ไม่ใช่นักวิชาการ เช่น ชาวบ้าน ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน เพื่อร่วมสร้างองค์ความรู้ที่ใช้ได้จริงในพื้นที่

กระบวนการของการบูรณาการความรู้

การบูรณาการความรู้ที่มีคุณภาพ (Clark et al., 2016) ควรประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลักดังนี้

1. การระบุและนิยามปัญหาอย่างชัดเจน ต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาที่หลากหลายมิติ ครอบคลุมมากกว่าการมองจากศาสตร์เดียว

2. การเชื่อมโยงแหล่งความรู้ที่หลากหลาย ทั้งจากศาสตร์ วิชา ประสบการณ์ และชุมชน

3. การสื่อสารและการแปลความหมายระหว่างศาสตร์ เพื่อให้เข้าใจตรงกัน และไม่เกิดการตีความคลาดเคลื่อน

4. การสร้างพื้นที่การมีส่วนร่วม เช่น การประชุมระดมความคิดเห็น การใช้เวทีสาธารณะ หรือ Co-Design

5. การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกิดจากการสังเคราะห์ ซึ่งอาจเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย แนวทางการแก้ปัญหา หรือกรอบคิดใหม่ที่ใช้ในหลายบริษัทได้

ประโยชน์ของการบูรณาการความรู้ เข้าใจปัญหาได้ลึกซึ้งและรอบด้านมากขึ้น สร้างนวัตกรรมทางความคิดและการแก้ปัญหา ลดช่องว่างระหว่างศาสตร์หรือระหว่างวิชาการกับชุมชน สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายที่แม่นยำและโปร่งใส ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกำหนดอนาคตของตนเอง (Schoon et al., 2015)

การบูรณาการความรู้ในบริบทนโยบายสาธารณะ ในโลกของการกำหนดนโยบาย แนวคิด “Evidence-Informed Policy Making” ได้รับความนิยมนอย่างมาก โดยเน้นการใช้ความรู้ที่หลากหลายประเภท ไม่จำกัดเฉพาะข้อมูลเชิงเทคนิค แต่รวมถึงประสบการณ์ ภาคสนาม ความเชื่อของชุมชน และผลกระทบด้านจริยธรรมด้วย (Head, 2010; Nutley et al., 2013) การบูรณาการความรู้จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญของรัฐในการกำหนดทิศทางพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม





สรุป แนวคิดเรื่องการบูรณาการความรู้ไม่เพียงเป็นเครื่องมือเชิงวิธีการ แต่ยังสะท้อนโลกทัศน์แบบองค์รวมที่เชื่อว่า ความจริงหรือแนวทางแก้ปัญหาไม่ได้อยู่ที่ศาสตร์เดียวหรือมุมมองเดียว แต่ต้องเกิดจากการเปิดใจ รับฟัง เชื่อมโยง และสังเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีจริยธรรม ยิ่งในยุคที่สังคมต้องเผชิญกับปัญหาเชิงระบบ การบูรณาการความรู้จึงเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจเชิงนโยบาย

การตัดสินใจเชิงนโยบายในศตวรรษที่ 21 ต้องเผชิญกับความท้าทายทางข้อมูล ความคาดหวังของสังคม และความขัดแย้งของคุณค่าอย่างต่อเนื่อง ผู้กำหนดนโยบายจึงไม่อาจอาศัยเหตุผลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีทักษะการฟัง การบูรณาการความรู้ และความสามารถในการชั่งน้ำหนักจริยธรรมอย่างรอบคอบ

ความหมายของการตัดสินใจเชิงนโยบาย

การตัดสินใจเชิงนโยบาย (Policy Decision-Making) หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีอำนาจในระบบการเมืองหรือนโยบาย ใช้ในการพิจารณา เลือก หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณะ หรือบรรลุเป้าหมายของรัฐในลักษณะที่มีแบบแผน (Dye, 2013) โดยรวมถึงการพิจารณาทางเลือกเชิงนโยบาย (Policy alternatives) การชั่งน้ำหนักผลประโยชน์เสีย (Cost-Benefit Analysis) และการพิจารณาผลกระทบเชิงระบบในระยะสั้นและระยะยาว

การตัดสินใจเชิงนโยบายในฐานะกระบวนการ (Policy Process)

การตัดสินใจเชิงนโยบายเป็นส่วนหนึ่งของ “กระบวนการนโยบายสาธารณะ” (Public Policy Process) ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ (Anderson, 2015)

1. การกำหนดปัญหา (Problem Identification) การจดจำและยอมรับว่าสถานการณ์หนึ่งเป็นปัญหาสาธารณะที่ต้องการการแก้ไขจากรัฐบาล ตัวอย่าง ปัญหาฝุ่น PM2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพประชาชน จนได้รับความสนใจจากสื่อมวลชนและสังคม
2. การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาทางเลือกในการแก้ไข รวมถึงการประเมินความเป็นไปได้และต้นทุน-ผลประโยชน์ ตัวอย่าง จัดทำทางเลือกแก้ไขปัญหาฝุ่น เช่น ควบคุมการเผา ปรับปรุงมาตรฐานมลพิษ ส่งเสริมขนส่งสาธารณะ
3. การตัดสินใจเชิงนโยบาย (Policy Adoption) กระบวนการที่ผู้มีอำนาจตัดสินใจเลือกทางเลือกหนึ่งหรือหลายทางเลือก โดยมีการต่อรองทางการเมืองและการ





สร้างพันธมิตร ตัวอย่าง คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติแผนปฏิบัติการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ที่ประกอบด้วยมาตรการหลายด้าน

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) การดำเนินการตามนโยบายที่ได้รับอนุมัติ โดยการจัดสรรทรัพยากร กำหนดกฎระเบียบ และประสานงานระหว่างหน่วยงาน ตัวอย่าง กระทรวงสิ่งแวดล้อมออกระเบียบใหม่ ตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย ให้เงินอุดหนุนเกษตรกร

5. การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) การวิเคราะห์และประเมินผลลัพธ์ของนโยบายเทียบกับวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือพัฒนานโยบายใหม่ ตัวอย่าง การวัดค่าคุณภาพอากาศ สำรวจความพึงพอใจของประชาชน ประเมินความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ

ลักษณะสำคัญของกระบวนการ กระบวนการนโยบายมีลักษณะเป็นวงจรที่ไม่เป็นเส้นตรง แต่ละขั้นตอนอาจเกิดขึ้นพร้อมกัน มีการป้อนกลับระหว่างขั้นตอน และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย

1. ข้อมูลและหลักฐาน (Evidence and Data) มีผลอย่างยิ่งในยุค Evidence-based Policy (Head, 2010)

2. การเมืองและอำนาจ (Politics and Power) ผู้มีอำนาจและกลุ่มผลประโยชน์มีอิทธิพลในการผลักดันนโยบาย

3. บริบททางสังคมและวัฒนธรรม (Context) ค่านิยม ความเชื่อ และบรรทัดฐานของสังคม

4. ความรู้และปัญญาของผู้ตัดสินใจ: ผู้กำหนดนโยบายที่มี “ภาวะปัญญานำหน้าอำนาจ” จะสามารถกำหนดนโยบายที่สมดุลระหว่างผลประโยชน์กับจริยธรรม (Stone, 2012)

แนวโน้มใหม่ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย การตัดสินใจในโลกปัจจุบันมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับแนวคิดใหม่ ๆ การเปิดพื้นที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบาย การออกแบบนโยบายให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การพิจารณาคุณธรรมและความยุติธรรมควบคู่กับผลลัพธ์เชิงนโยบาย และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือศีลธรรมทางวัฒนธรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ

สรุป กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ การกำหนดปัญหา (การจดจำปัญหาสาธารณะที่ต้องการการแก้ไข) การกำหนดนโยบาย (การศึกษาวิเคราะห์และพัฒนาทางเลือกแก้ไขปัญหา) การตัดสินใจเชิงนโยบาย





(การเลือกทางเลือกโดยผู้มีอำนาจผ่านกระบวนการต่อรองทางการเมือง) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (การดำเนินการตามนโยบายที่อนุมัติแล้วโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) และการประเมินผลนโยบาย (การวิเคราะห์ผลลัพธ์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนานโยบายต่อไป) กระบวนการนี้มีลักษณะเป็นวงจรที่ไม่เป็นเส้นตรง แต่แต่ละขั้นตอนอาจเกิดขึ้นพร้อมกันและมีการป้อนกลับระหว่างขั้นตอน ทำให้เป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

สภาพปัญหาการตัดสินใจเชิงนโยบาย

แม้แนวคิดการตัดสินใจเชิงนโยบายจะได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นระบบ ใช้ข้อมูลหลักฐาน เปิดให้มีส่วนร่วม และมุ่งเน้นประสิทธิภาพในเชิงสาธารณะ แต่ในทางปฏิบัติกลับยังคงเผชิญกับปัญหาและข้อจำกัดในหลายมิติ ทั้งในด้านโครงสร้างของกระบวนการตัดสินใจ ไปจนถึงพฤติกรรมของผู้มีอำนาจ ปัญหาเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้การตัดสินใจขาดประสิทธิภาพ แต่ยังสามารถก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อประชาชนในวงกว้าง ดังนี้

1. การเมืองนำวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายมักเลือกนโยบายที่สร้างคะแนนนิยมระยะสั้นมากกว่าประโยชน์ระยะยาวของสังคม ทำให้ขาดการวิเคราะห์เชิงระบบและการประเมินผลกระทบอย่างรอบด้าน กรณีการจัดการโควิด-19 ในหลายประเทศแสดงให้เห็นว่า รัฐบาลเลือกรักษาภาพลักษณ์มากกว่าการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส (Greer et al., 2020)

2. ข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้กำหนดนโยบายมักใช้ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือเลือกใช้ข้อมูลที่สนับสนุนทิศทางที่ต้องการแล้ว การขาดสถาบันวิเคราะห์นโยบายอิสระทำให้ไม่สามารถถ่วงถ่วงข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Head, 2010)

3. การมีส่วนร่วมเป็นพิธีการ การมีส่วนร่วมของประชาชนมักเป็นเพียงพิธีกรรมที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจจริง กลุ่มชายขอบเช่น ชุมชนชนบท ผู้พิการ และกลุ่มชาติพันธุ์ มักไม่มีช่องทางแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้เกิดนโยบายที่ไม่ตอบสนองความต้องการของพวกเขา (Arnstein, 1969)

4. นโยบายขาดความต่อเนื่อง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร นโยบายมักเปลี่ยนตามไปด้วย ทำให้โครงการระยะยาวขาดความมั่นคงและทรัพยากรถูกใช้ไปโดยไม่เกิดประสิทธิผล กรณีนโยบายเกษตรอินทรีย์ในภูมิภาคอาเซียนที่เปลี่ยนแปลงตามรัฐมนตรีใหม่ (Howlett & Cashore, 2014)





5. ขาดผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้นำมักใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือพรรคพวก มากกว่าผลประโยชน์สาธารณะ นำไปสู่ปัญหาทุจริตและความเสื่อมศรัทธาต่อภาครัฐ ในประเทศไทย ความเชื่อมโยงระหว่างอำนาจและผลประโยชน์ยังคงเป็นปัญหาเชิงโครงสร้าง ที่ต้องการการปฏิรูปเชิงระบบ (สถาบันพระปกเกล้า, 2564)

สรุป ปัญหาการตัดสินใจเชิงนโยบายเกิดจากธรรมชาติของอำนาจและข้อจำกัดของระบบที่เน้นการรวมศูนย์อำนาจ การแก้ไขจำเป็นต้องสร้างกลไกสนับสนุนการใช้ความรู้ ส่งเสริมธรรมาภิบาล และปลูกฝังจริยธรรมในระดับผู้นำอย่างยั่งยืน

การประยุกต์ใช้ปัญญา 3 เพื่อการบูรณาการความรู้สู่การตัดสินใจเชิงนโยบาย

การตัดสินใจเชิงนโยบายในโลกยุคปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น เนื่องจากต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน ข้อมูลจำนวนมาก ผลกระทบหลายมิติ และความขัดแย้งของผลประโยชน์ การบูรณาการความรู้จากหลากหลายแหล่งจึงเป็นหัวใจสำคัญของการตัดสินใจเชิงนโยบาย (Clark & Holmes, 2010; Head, 2010) อย่างไรก็ตาม ความรู้ที่ถูกบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพไม่สามารถอาศัยข้อมูลหรือเหตุผลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องประกอบด้วยกระบวนการทางปัญญาที่ลึกซึ้ง รอบด้าน และมีจริยธรรม การประยุกต์ใช้หลักปัญญา 3 เข้ากับการบูรณาการความรู้เพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย จึงเป็นแนวทางที่ผสมผสานมิติของข้อมูล เหตุผล และจริยธรรม เข้าด้วยกันอย่างสมดุล

1. สุตมยปัญญากับการรวบรวมข้อมูลและการรับฟัง

สุตมยปัญญา (ปัญญาจากการฟัง) เป็นกระบวนการรับรู้ข้อมูลจากภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนแรกของการบูรณาการความรู้ในเชิงนโยบาย ได้แก่ การเปิดรับข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น งานวิจัย ข้อมูลสถิติ ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และเสียงของประชาชน

2. จินตมยปัญญากับการวิเคราะห์และสังเคราะห์นโยบาย

จินตมยปัญญา (ปัญญาจากการคิดพิจารณา) เป็นขั้นตอนของการไตร่ตรอง เชื่อมโยง วิเคราะห์ และตีความข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งตรงกับกระบวนการสังเคราะห์ทางเลือกเชิงนโยบาย ที่ต้องใช้ทั้งหลักตรรกะ การเปรียบเทียบผลได้ผลเสีย และการประเมินความเสี่ยง

3. ภาวนามยปัญญากับภาวะผู้นำและจริยธรรมเชิงนโยบาย

ภาวนามยปัญญา (ปัญญาจากการภาวนา) คือปัญญาที่เกิดจากการฝึกฝนตนเอง ความใคร่ครวญทางจิต และการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นรากฐานของ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนหลักคุณธรรม





4. การประสานปัญญา 3 สู่กระบวนการนโยบายอย่างบูรณาการ
การใช้ปัญญา 3 อย่างสอดประสานในกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบาย ไม่ใช่การ
แบ่งแยกเป็นขั้นตอนตายตัว แต่เป็นการทำงานร่วมกันอย่างเป็นพลวัต ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การประสานปัญญา 3 สู่กระบวนการนโยบายอย่างบูรณาการ

ปัญญา	หน้าที่ในนโยบาย	ผลลัพธ์ที่เกิด
สุดมยปัญญา	รับฟังข้อมูลหลากหลายแหล่ง	เข้าใจปัญหาอย่างครอบคลุม
จินตมยปัญญา	วิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินผลกระทบ	กำหนดทางเลือกอย่างมีเหตุผล
ภาวนามยปัญญา	พิจารณาด้วยจริยธรรมและสติ	ตัดสินใจอย่างยั่งยืน มีคุณธรรม

สรุป การประยุกต์ใช้ปัญญา 3 ในการบูรณาการความรู้สู่การตัดสินใจเชิงนโยบาย เป็นการเชื่อมโยงแนวคิดทางพุทธปรัชญากับการบริหารเชิงวิชาการและจริยธรรม ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทของโลกปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างผู้กำหนดนโยบายที่มี สุดมยปัญญา ในการฟัง, จินตมยปัญญา ในการวิเคราะห์ และภาวนามยปัญญา ในการตัดสินใจด้วยจิตสำนึก จึงเป็น เป้าหมายสำคัญของการพัฒนาผู้นำในศตวรรษที่ 21

องค์ความรู้

แนวคิดพื้นฐาน ในพระพุทธศาสนา “ปัญญา” หมายถึง ความรู้แจ้งเห็นจริงตาม ธรรมชาติของสรรพสิ่ง มิใช่เพียงความฉลาดทางโลกหรือข้อมูลจากการศึกษาเท่านั้น ปัญญาที่แท้จริงจะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ พิจารณา และฝึกฝนจิตใจอย่างลึกซึ้ง (ที.ปา. 11/331/293) พระพุทธเจ้าทรงแสดงว่า ปัญญาเกิดขึ้นจาก 3 เหตุ ได้แก่ สุดมย ปัญญา (ปัญญาจากการฟังหรือศึกษา) จินตมยปัญญา (ปัญญาจากการคิดพิจารณา) ภาวนามยปัญญา (ปัญญาจากการภาวนา/ปฏิบัติ) องค์ธรรมทั้งสามนี้เรียกรวมกันว่า “ปัญญา 3” ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ของการตัดสินใจเชิงนโยบายในบริบทสมัยใหม่

การบูรณาการความรู้ (Knowledge Integration) หมายถึง การเชื่อมโยงและ หลอมรวมองค์ความรู้จากหลากหลายแหล่งและหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางวิชาการ ความรู้จากประสบการณ์ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง รอบด้าน และนำไปสู่การตัดสินใจเชิงนโยบายที่มีคุณภาพ กระบวนการบูรณาการความรู้ต้องอาศัย

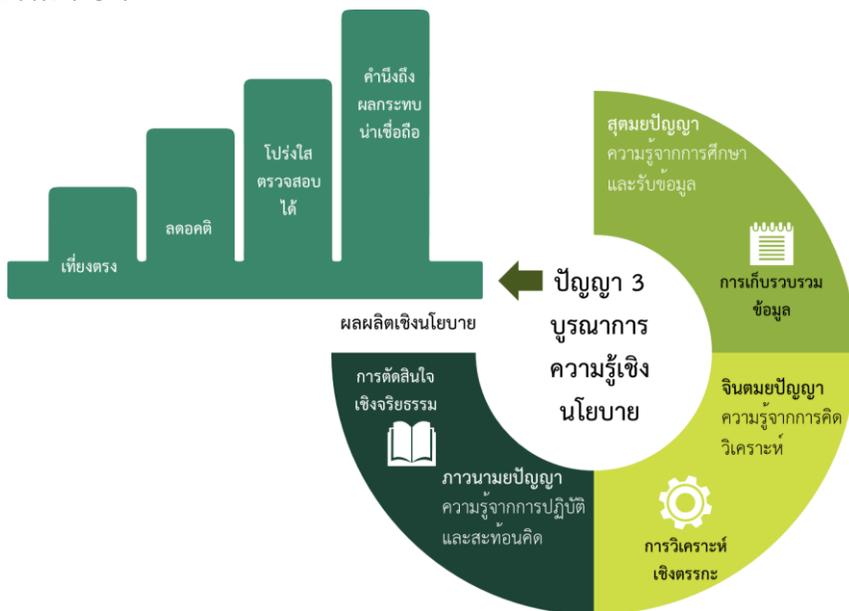




ทั้งการรับข้อมูล (Input) การสังเคราะห์ (Synthesis) การวิเคราะห์ (Reasoning) และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม (Ethics) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้สามารถเชื่อมโยงกับโครงสร้างของปัญญา 3 ได้อย่างเหมาะสม

การเชื่อมโยงปัญญา 3 กับกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายจะช่วยให้เกิดการบูรณาการที่ไม่ใช่เพียงเชิงข้อมูล แต่ยังครอบคลุมมิติของคุณค่าและคุณธรรม ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่การตัดสินใจสาธารณะต้องคำนึงถึงทั้งผลลัพธ์และผลกระทบเชิงจริยธรรม ก่อให้เกิดคุณค่าเชิงนโยบายจากการใช้ปัญญา 3 ส่งเสริมความรอบคอบในการตัดสินใจ ผ่านการศึกษาข้อมูลและฟังเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างจริงจัง (สุตมยปัญญา) ลดอคติ เพิ่มการใช้เหตุผลและวิพากษ์ ด้วยการคิดอย่างเป็นระบบและใช้วิจารณ์ญาณ (จินตมยปัญญา) เสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ด้วยการใคร่ครวญในผลกระทบ และการตัดสินใจบนฐานของความเมตตาและสติ (ภาวนามยปัญญา) องค์กรความรู้จากการประยุกต์ใช้ปัญญา 3 สู่การบูรณาการความรู้ในการตัดสินใจเชิงนโยบาย สะท้อนให้เห็นว่า ความรู้ที่ดีไม่อาจแยกจากจริยธรรม และการตัดสินใจที่ดีไม่อาจเกิดขึ้นจากข้อมูลล้วน ๆ หากปราศจากการพิจารณาเชิงลึกและการรู้เท่าทันภายใน

ดังนั้น การพัฒนาระบบการตัดสินใจเชิงนโยบายที่มีคุณภาพจึงควรส่งเสริมการใช้ปัญญา 3 เป็นฐานคิดควบคู่ไปกับการวางระบบข้อมูล กลไกการมีส่วนร่วม และธรรมาภิบาล



ภาพที่ 1 ปัญญา 3 : การบูรณาการความรู้เชิงนโยบาย





สรุป

การตัดสินใจเชิงนโยบายในยุคปัจจุบันมิได้เป็นเพียงการวิเคราะห์ข้อมูลหรือการใช้เหตุผลเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการบูรณาการความรู้จากหลากหลายแหล่ง มุมมอง และบริบท รวมถึงการพิจารณาผลกระทบทั้งในเชิงประจักษ์และเชิงคุณค่า หลัก “ปัญญา 3” จากพระพุทธศาสนา ได้แก่ สุตมยปัญญา จินตมยปัญญา และภาวนามยปัญญา จึงเป็นกรอบแนวคิดที่ทรงพลังในการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ ข้อมูล และจริยธรรม เข้าสู่กระบวนการกำหนดนโยบาย สุตมยปัญญา ช่วยเสริมความสามารถในการรับรู้และเปิดรับข้อมูลอย่างหลากหลายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและแหล่งวิชาการ จินตมยปัญญา เสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ทางเลือก และการเข้าใจผลกระทบในมิติต่าง ๆ ขณะที่ ภาวนามยปัญญา เสริมภาวะผู้นำที่มีจริยธรรม สำนึกในผลกระทบ และสามารถตัดสินใจได้ด้วยจิตใจที่มีสติและสมดุลง ดังนั้น การประยุกต์ใช้ ปัญญา 3 จึงมิใช่เพียงการนำหลักธรรมมาเชื่อมกับการบริหารราชการแผ่นดิน แต่เป็นการพัฒนาระบบการตัดสินใจให้มีความลึกซึ้ง รอบด้าน และมีคุณธรรม เป็นการวางรากฐานของ “การตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างมีปัญญา” ที่สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคม และส่งเสริมเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- พุทธทาสภิกขุ. (2546). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2564). *รายงานสถานการณ์ธรรมาภิบาลของประเทศไทย ปี 2563 – 2564*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- Anderson, J. E. (2015). *Public policymaking* (8th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216–224. <https://doi.org/10.1080/01944366908977225>
- Clark, W. C., & Holmes, J. (2010). Knowledge systems for sustainable development. *PNAS*, 100(14), 8086–8091. <https://doi.org/10.1073/pnas.1231332100>





- Clark, W. C., et al. (2016). Crafting usable knowledge for sustainable development. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113(17), 4570–4578. <https://doi.org/10.1073/pnas.1601266113>
- Greer, S. L., et al. (2020). *Civil society and health: Contributions and potential*. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- Dye, T. R. (2013). *Understanding public policy* (14th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Etzioni, A. (1967). Mixed - scanning: A “third” approach to decision-making. *Public Administration Review*, 27(5), 385–392. <https://doi.org/10.2307/973394>
- Heifetz, R. A., et al. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Boston: Harvard Business Press.
- Head, B. W. (2010). Reconsidering evidence-based policy: Key issues and challenges. *Policy and Society*, 29(2), 77–94.
- Howlett, M., & Cashore, B. (2014). *Conceptualizing public policy*. In I. Engeli & C. R. Allison (Eds.), *Comparative policy studies: Conceptual and methodological challenges* (pp. 17–33). Palgrave Macmillan.
- Mitchell, M., et al. (2015). Beginning at the end: The outcome spaces framework to guide purposive transdisciplinary research. *Futures*, 65(1), 86–96. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2014.10.007>
- Newell, W. H. (2001). A theory of interdisciplinary studies. *Issues in Integrative Studies*, 19, 1–25.
- Nutley, S. M., Powell, A., & Davies, H. T. O. (2013). *What counts as good evidence?* London: Alliance for Useful Evidence.
- Pahl-Wostl, C., et al. (2007). Managing change toward adaptive water management through social learning. *Ecology and Society*, 12(2), 30. <https://doi.org/10.5751/ES-02147-120230>
- Repko, A. F., & Szostak, R. (2020). *Interdisciplinary research: Process and theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.





- Schoon, M. L., et al. (2015). What do we mean by social-ecological systems? A framework and lexicon. *Ecology and Society*, 20(4), 27. <https://doi.org/10.5751/ES-07990-200427>
- Simon, H. A. (1957). *Administrative behavior* (2nd ed.). New York: Free Press.
- Stone, D. (2012). *Policy paradox: The art of political decision making* (3rd ed.). New York: W.W. Norton & Company.





แนวทางส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร*

GUIDELINES FOR PROMOTING CORRUPTION PREVENTION IN ORGANIZATIONS WITH PERSONNEL PARTICIPATION

พัฒน์พงษ์ จันทร์เพชรพล

Phatthanaphong Chanphetphun

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: phatchanphet@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1. การส่งเสริมบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และตระหนักถึงภัยการทุจริต 2. การเสริมสร้างทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต 3. การพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน และ 4. การดำเนินงานและกลไกในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายการป้องกันการทุจริต ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กรในการป้องกันการทุจริตอันเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีในปัจจุบัน ซึ่งบทความวิชาการนี้จะเป็นประโยชน์ในการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายโครงการหรือกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อบุคลากรในแต่ละองค์กรเพื่อสร้างทัศนคติและค่านิยมการต่อต้านการทุจริตให้เกิดความโปร่งใสด้วยการสอดแทรกหลักพุทธธรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมภายในจิตใจของบุคลากรควบคู่ไปกับการติดตามประเมินผลตามแผนงานโครงการหรือกิจกรรมเพื่อสร้างให้เกิดความตระหนักและร่วมกันป้องกันการทุจริตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารบุคคล; การมีส่วนร่วม; การป้องกันการทุจริต; ความโปร่งใส

* Received June 22, 2025; Revised July 30, 2025; Accepted August 13, 2025





Abstract

This academic article aimed to study the approach to promote corruption prevention in organizations, consisting of 4 issues: 1. Promoting personnel to learn and be aware of the dangers of corruption, 2. Promoting attitudes and values about honesty and integrity, 3. Developing personnel by promoting and supporting their participation in corruption prevention in both public and private sectors, and 4. Operations and mechanisms for operations to respond to corruption prevention policies. This is to promote personnel in the organization to play a role and participate in the organization's management in preventing corruption, which is the development of human resources that leads to solving corruption problems effectively, keeping up with changes in the economy, politics, society, and technology at present. This academic article will be useful in creating personnel participation and giving personnel an opportunity to participate in decision-making on policies, projects, or activities that affect personnel in each organization in order to create attitudes and values against corruption to create transparency by embedding Buddhist principles, promoting morality and ethics in the minds of personnel, along with monitoring and evaluating results according to the project or activity plan to create awareness and jointly prevent corruption more effectively.

Keywords: Human Resource Management; Participation; Corruption Prevention; Transparency

บทนำ

การประเมินสถานการณ์การทุจริตในประเทศไทยโดยมูลนิธิเบอร์เทลแมนน์ เกี่ยวกับการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์มิชอบ และประสิทธิภาพของรัฐบาลในการควบคุมปัญหาการทุจริตของประเทศไทย โดยวิเคราะห์จากสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในประเทศเพื่อทราบว่าการปราบปรามการทุจริต และบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดมีประสิทธิภาพพมาน้อยเพียงใด ผลปรากฏว่าค่าคะแนน Bertelsmann Stiftung Transformation Index 2024 (BF (TI)) ของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2563 ถึง พ.ศ. 2565 ค่าคะแนนมีความคงที่ 37 คะแนน แต่ในปี พ.ศ. 2566 คะแนนลดลง ถึง 4 คะแนน โดยมี





ค่าคะแนน 33 คะแนน ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับประเด็นธรรมาภิบาล และการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับสถานการณ์การทุจริตในประเทศไทยที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบ ในระบอบราชการและการเมือง การแก้ไขปัญหาทุจริตในประเทศไทยยังมีข้อจำกัดซึ่งว่ากลไกการต่อต้านการทุจริตที่มีอยู่อาจยังไม่เพียงพอ หรือไม่ได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและความพยายามในการต่อต้านการทุจริตไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร (สำนักข่าวอิศรา, 2568) ดังนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่าจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งหาแนวทางส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรโดยการบริหารงานในองค์กรแบบสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้วยเหตุผลที่ว่า การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์กรโดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญให้การปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1. การส่งเสริมบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และตระหนักถึงภัยการทุจริต 2. การเสริมสร้างทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต 3. การพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต ทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน และ 4. การดำเนินงานและกลไกในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายการป้องกันการทุจริต

การหาแนวทางการส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรดังกล่าวจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) เพื่อให้มีความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลโดยนำหลักการบริหาร (Administrative Resource) เกี่ยวข้องกับคน เงิน วัสดุสิ่งของ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2556) อันเป็นทรัพยากรพื้นฐานมาบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาอยู่เสมอ โดยเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจในองค์กรให้เกิดความโปร่งใสมีประสิทธิภาพปลอดจากการทุจริต ดังนั้น การจะส่งเสริมให้องค์กรใดเกิดความโปร่งใสปราศจากการทุจริต จะต้องเริ่มจากการส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีทัศนคติและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตด้วยการมีส่วนร่วมกำหนดทิศทางขององค์กรในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัว กลุ่มอาชีพ หน่วยงาน จนกระทั่งองค์กรระดับประเทศ เพราะบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้ขับเคลื่อนทิศทางขององค์กรให้ไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้ ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรจึงจำเป็นต้องเริ่มต้นที่ตัวคนซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ เนื่องจากสาเหตุของเกิดการทุจริตมาจากค่านิยมที่ผิดของสังคมหรือองค์กรที่เป็นเหตุให้การทุจริตแพร่กระจายโดยการ





ร่วมมือระหว่างบุคคลในองค์กรช่วยกันปกปิดและไม่ให้บุคคลอื่นรับรู้ (Johnston, 1998) แต่การบริหารคนนั้นเป็นสิ่งที่ยากมากเนื่องจากมีความสลับซับซ้อนทางความคิดซึ่งหน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับคน การบริหารคนจึงเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารอย่างมาก (เฉลิมรัก สดใส, 2562) ดังนั้น การนำแนวคิดและทฤษฎีการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) มาปรับใช้ในการส่งเสริมการป้องกันการทุจริตจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมตัดสินใจอย่างแท้จริงในเรื่องสำคัญขององค์กร (William, 1978) การบริหารแบบมีส่วนร่วมนั้นผู้บริหารต้องไว้วางใจและให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรับผิดชอบงานต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยขจัดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ (Swansburg, 1996) การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตจึงเป็นแนวทางการบริหารที่กระทำโดยผู้บริหารที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ โดยไม่เพียงใช้การสื่อสารจาก บนลงล่าง แต่มีการสื่อสารภายในองค์กรจากล่างขึ้นบนด้วย และยังคงต้องมีการติดต่อสื่อสารตามแนวนอนระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน การสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรภาพที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีการถกเถียงปัญหาได้ด้วย ผู้บังคับบัญชามีการยอมรับนับถือและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งช่วยกระตุ้นจูงใจบุคคลเหล่านั้นให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นทัศนคติที่เกื้อกูล รวมถึงการตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์กรโดยกลุ่มคนในทุกระดับ เปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมกันเองและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเอง เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะของ พนักงาน และนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (Likert, 1961)

นอกจากนั้นการบริหารงานบุคคลแบบมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตจะประสบความสำเร็จได้อย่างแท้จริงจะต้องพัฒนาจิตใจและทัศนคติของบุคลากรในองค์กรด้วยการนำหลักพุทธธรรมในการบริหาร (Ethics-based Management) มาใช้เพื่อเข้าถึงและพัฒนาจิตใจของบุคลากรให้รู้เท่าทันและร่วมกันป้องกันการทุจริตในองค์กรเพื่อลดการทุจริตในองค์กรได้ทั้งรูปแบบวิธีการพัฒนาจิตใจและในส่วนของเนื้อหาที่นำมาพัฒนาจิตใจ โดยผู้เขียนเห็นว่าการพัฒนาจิตใจสามารถนำหลักสัมมัตตปธาน 4 ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาการทุจริตได้ กล่าวคือกระบวนการในการนำหลักสัมมัตตปธาน 4 มาประยุกต์เพื่อ 1. แก้ไขปัญหาทุจริตที่เกิดขึ้นให้สงบระงับไป (สังวรปธานและปหานปธาน) และ 2. ป้องกันการทุจริตไม่ให้เกิดขึ้นด้วย





การสร้างและรักษาวัฒนธรรมสุจริต (ภาวนาปธานและอนุรักษนาปธาน) (มหาเถรสมาคม และคณะ, 2564) โดยการนำหลักสัมมาปธาน 4 มาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักสุจริต 3 เพื่อส่งเสริมให้เกิดความประพฤติดี ประพฤติชอบ ประกอบด้วยกายสุจริต วาจสุจริต และ มโนสุจริต มาใช้ประกอบกับหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบ การทุจริตและตระหนักถึงภัยการทุจริต มีทัศนคติ และค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต และมีส่วนร่วมในการตอบสนองนโยบายการป้องกันการทุจริต โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร หรือประชาชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร มีการให้ข้อมูล และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมการดำเนินงานขององค์กรบางประการได้โดยตรง เพื่อช่วยสร้างความ กระจ่างแก่บุคลากรและแสดงถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร อันอาจนำมาสู่ การลดปัญหาการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในระดับองค์กรและ ระดับประเทศให้สำเร็จได้ตามเป้าประสงค์ของประเทศไทยในอนาคตต่อไป

การทุจริตในองค์กร

การเกิดทุจริตในองค์กรมีสาเหตุมาจากภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ประกอบกับทัศนคติลุ่มหลงในวัตถุนิยมเงินทองซึ่งให้ความสำคัญมากกว่าคุณธรรมและ จริยธรรม ดังนั้น ทุกองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้นใน องค์กรรวมถึงการหาแนวทางในการป้องกันการทุจริตอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ทุจริต (FRAUD) ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประพฤติชั่ว ประพฤติไม่ดี ไม่ซื่อตรง โกง คดโกง ฉ้อโกง โดยใช้อุบายหรือเล่ห์เหลี่ยมหลอกลวงเพื่อให้ได้ สิ่งที่ต้องการ ซึ่งกล่าวได้ว่าการทุจริตเป็นเรื่องเจตนา ตั้งใจ เป็นการกระทำของบุคคลหรือ การร่วมมือกันระหว่างบุคคลเพื่อให้ได้รับผลประโยชน์โดยวิธีที่มิชอบ ซึ่งรูปแบบของการ ทุจริตที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การใช้สินทรัพย์ขององค์กรในทางที่ผิด นำไปใช้ส่วนตัว หรือ การยกยอกสินทรัพย์ขององค์กรไปใช้ส่วนตัว การโยกย้าย ถ่ายเทสินทรัพย์ การตั้งใจตกแต่ง แก้วไข บิดเบือน ปลอมแปลง ปลอมปน เอกสารหลักฐาน การแสวงหาผลประโยชน์จาก ตำแหน่งหน้าที่ การจ่ายค่าใช้จ่ายโดยไม่มีตัวตน การทุจริตจึงเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นโดย เจตนา ดังนั้น หากผู้บริหารขององค์กรขาดความใส่ใจ ไม่ระมัดระวัง ไม่มีการจัดระบบการ ควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยงให้เพียงพอเหมาะสม หรือไม่ให้ความสำคัญต่อการ ตรวจสอบในการค้นหาโอกาสของการเกิดทุจริต ก็อาจเป็นเหตุให้เกิดการทุจริตขึ้นใน องค์กรได้ตลอดเวลา เนื่องจากผู้บริหารที่ดีในองค์กรนั้นต้องมีความสามารถใน 3 ด้าน





ที่เรียกว่า “THC” คือ เก่งงาน (Technical Skills) เก่งคน (Human Skills) เก่งคิด (Conceptual Skills) ซึ่งการเก่งคน เป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับนักบริหาร เพราะการบริหาร คือการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยมือผู้อื่น (บูร์ชัย ศิริมหาสาคร, 2540) ทั้งนี้ การส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรจึงจำเป็นต้องเริ่มผลักดันและสนับสนุนโดยผู้บริหารซึ่งบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยผู้บริหารต้องลงมาสัมผัสกับสภาพการทำงานที่แท้จริงของบุคลากรเพราะคุณสมบัติหลักของความเป็นผู้นำในองค์กรก็คือ 1. มีความสามารถสูงสามารถอธิบายให้คนยอมรับได้ คาดการณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นได้และแก้ไขปัญหาที่ไม่คาดฝันในระหว่างการทำงานนั้นไม่ว่าจะเป็นเรื่องคน เรื่องสิ่งแวดล้อม หรือการขาดแคลนอุปกรณ์ต่าง ๆ 2. มีความเข้าใจผู้อื่นเข้าใจว่าคนเรามีทั้งความเหมือนและความแตกต่าง 3. มีการวางตัวที่เหมาะสม ยอมรับนับถือ ยกย่องให้เกียรติ 4. มีความฉลาด สุขุม ความฉลาดจากการกระทำมากกว่าคำพูด 5. มีความเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว รับฟังข้อท้วงติงต่าง ๆ และนำมาใคร่ครวญถึงเหตุผล หากมั่นใจในความคิดของตนก็ต้องยืนหยัด ไม่เพิกถอนความคิดโดยง่าย 6. ความเป็นธรรม ผู้บริหารก็ต้องให้ความยุติธรรมกับบุคลากรอย่างถ้วนหน้า ไม่มีอคติลำเอียง 7. มีใจกว้าง ผู้บริหารต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และ 8. มีความรับผิดชอบ สุดยอดของทุกสิ่งในตัวผู้นำ คือ ความรับผิดชอบ เพราะการยอมรับผลของการกระทำของตน ปกป้องลูกน้องแม้ความผิดพลาดในบางกรณีเกิดจากผู้ตามก็ต้องรับผิดชอบในฐานะผู้นำหน่วยงาน ย่อมทำให้บุคลากรยอมรับไว้วางใจและศรัทธานำมาซึ่งการให้ความร่วมมือและการบริหารงานก็มีประสิทธิภาพ (มณฑรา ธรรมบุศย์, 2549)

โดยสรุปผู้เขียนจึงเห็นว่าจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีการป้องกันการทุจริตและแสวงหามาตรการแก้ไขปัญหาการทุจริตในองค์กรเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายและกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทยในระดับสากล และองค์กรใดมีผู้บริหารที่ดีมีการบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วมจะสามารถส่งเสริมทัศนคติของบุคลากรให้ร่วมกันต่อต้านการทุจริตได้และองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จตามกรอบภารกิจตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

หลักการและแนวคิดการบริหารงานบุคคลแบบส่งเสริมการมีส่วนร่วม

การป้องกันการทุจริตและแสวงหามาตรการแก้ไขปัญหาการทุจริตในองค์กรย่อมต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลเพราะเหตุว่าการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กร หรือเพื่อให้ผ่านวิกฤตไปได้อีกด้วยทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยหรือตัวแปรที่สำคัญและบ่งบอกถึงความสามารถของบุคลากรในองค์กร (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, 2558) การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกรณีตั้งแต่การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้





ประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งต้องคำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย การสร้างแรงจูงใจด้านต่าง ๆ ในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรเป็นคนที่มีความคุณภาพ และผู้บริหารต้องเสาะแสวงหาคนเก่งมาปฏิบัติงานในองค์กรและต้องรู้จักวิธีการบริหารคนเก่งให้นำความรู้ความสามารถมาใช้ได้อย่างเต็มศักยภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ (Berger & Berger, 2004) สำหรับความสามารถของบุคลากรนั้นแม้ว่าเป็นพรสวรรค์ของแต่ละบุคคล (Intrinsic Gifts) แต่ก็สามารถเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดขึ้นมาได้ (Michaels & Axelrod, 2001) ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารงานและพัฒนาบุคคลเพราะคนเป็นทุน (Human Capital) และให้คนมีบทบาทในการจัดการกระบวนการภายใน (Internal Perspective) และสร้างคุณภาพคนด้วยการเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development Perspective) ดังนั้น การจะพัฒนาให้องค์กรใดมีค่านิยม ทัศนคติ และการปฏิบัติงานที่โปร่งใสปราศจากการทุจริตได้ผู้บริหารย่อมต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรก

การบริหารบุคคลให้มีทัศนคติร่วมกันต่อต้านการทุจริตนั้นต้องสอดแทรกนโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและปลูกฝังวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความโปร่งใสให้แก่บุคลากร การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการสร้างจริยธรรมและความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร (Dessler, 2004) เนื่องจากนโยบายหรือแนวปฏิบัติและระบบจะส่งผลต่อพฤติกรรม ทัศนคติและประสิทธิภาพของบุคลากรและเป็นแรงผลักดันส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (Raymond et. al., 2003) โดยสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันให้มีประสิทธิผลด้วยวิธีการ (Jackson et. al., 2012) ดังนี้ 1. วางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร 2. วิเคราะห์งาน (Job Analysis) เพื่อให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพ 3. บำรุงรักษาบุคลากร (Recruitment and Retention) 4. คัดเลือกบุคลากรที่เต็มใจมาทำงาน (Selection) 5. ฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) 6. การบริหารผลการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Performance Management) 7. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) และ 8. การจ่ายตามความสามารถ (Pay for Performance) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

การบริหารองค์กรให้เกิดความโปร่งใสไร้ทุจริตและประสบความสำเร็จ ได้นั้นสามารถใช้วงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ซึ่ง ดร.วิลเลียม เอ็ดเวิร์ด เดมिंग (Dr. William Edward Deming) พัฒนาขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน กล่าวคือ P – Plan การวางแผน





เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการทุจริต D – DO พัฒนาทางออกและดำเนินการตามแผน C – Check ประเมินและสรุปผล และ A – Act ปรับปรุงแก้ไขและวางแผนใหม่ต่อไป ตามความเชื่อที่ว่า “คุณภาพสามารถปรับปรุงพัฒนาได้” มาประยุกต์ใช้ได้ โดยมีปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนหลักการดังกล่าว คือ 1. ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะสามารถสร้างพลังใจในการดำเนินงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดี ทุ่มเท มีความมุ่งมั่นสนใจใฝ่รู้ และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2. บุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและต้องจัดให้มีการติดตามผล 3. บุคลากรต้องเป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจที่ดีและมีทักษะในการดำเนินงานที่เป็นมืออาชีพ (สุภัทรา เอื้องวงศ์, 2557) โดยมีแนวทางบริหารจัดการองค์กรที่เป็นรูปธรรม ดังนี้ 1. การวางแผน (Planning) กำหนดเป้าหมายล่วงหน้าและมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น 2. การจัดองค์กร (Organizing) การจัดสรรทรัพยากรและการเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ 3. การนำ (Leading) โดยกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงาน เพื่อบรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้ และ 4. การควบคุม (Controlling) เพื่อตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (เสนาะ ตีเขี้ยว, 2551) การบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวย่อมเป็นหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) อันเป็นเรื่องของการบริหารจัดการและการปกครองที่ดีโดยมีหลักการสำคัญคือ การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรม และความโปร่งใส ซึ่งประกอบด้วย 6 หลักการสำคัญ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง

โดยสรุปผู้เขียนจึงเห็นว่าการบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วมนั้นสิ่งสำคัญผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ มีการกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นทัศนคติที่เกื้อกูลเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วม โดยใช้หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

แนวทางในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้บุคลากรต่อต้านการทุจริต

การมีส่วนร่วม (Participation) ในการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรในองค์กรนั้นตรงข้ามกับคำว่า “การเมินเฉย (Apathy)” โดยการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการแสดงออกเพื่อปรับปรุงสถานภาพทางสังคมในกลุ่มชุมชนไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม (เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, 2550) การมีส่วนร่วมจึงเป็นการแสดงออกถึงความต้องการและค่านิยม





ของสังคมเป็นการสื่อสารสองทางเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีกว่า (วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ, 2551) การมีส่วนร่วมมีพื้นฐาน 3 ประการ (ถวิลวดี บุรีกุล, 2552) คือ 1. การมีอิสรภาพและสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วม 2. ทุกคนที่เข้าร่วมกิจกรรมต้องมีความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 3. ต้องเป็นผู้มีความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ อย่างเพียงพอ กรณีกิจกรรมใดไม่มีความซับซ้อนต้องทำความเข้าใจหรือให้ข้อมูลให้ผู้เข้าร่วมสามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมสามารถแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมได้ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล, 2548) ดังนี้ 1. ระดับการให้ข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบนโยบาย แผนงาน หรือข่าวสารขององค์กร 2. ระดับการรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาข้อดีข้อเสียของกิจกรรมหรือโครงการนั้น ๆ 3. ระดับการปรึกษาหารือระหว่างผู้กำหนดนโยบาย โครงการกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อไขข้อสงสัยต่าง ๆ ด้วยการจัดประชุมและรับฟังความคิดเห็น 4. ระดับการวางแผนร่วมกันของผู้กำหนดแผนงานโครงการกับผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งและการเจรจาเพื่อหาทางประนีประนอมร่วมกัน 5. ระดับการนำโครงการไปปฏิบัติร่วมกันตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และ 6. ระดับการควบคุมโดยผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น การลงประชามติ เป็นต้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริตจึงเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหาร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงานจะทำให้บุคลากรหรือพนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นและตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น โดยเมื่อมีการริเริ่มโครงการใด ๆ ขึ้นบุคลากรจะไม่ขัดขวางเพราะถือว่าตนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของด้วยและพวกเขาจะคิดว่าโครงการดังกล่าวนั้นย่อมมีผลกระทบกระเทือนต่อประโยชน์หรือส่วนได้เสียของทุกคนไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่ง บุคลากรหรือพนักงานจึงมีความต้องการที่จะได้รับรู้และมีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น อันจะนำมาซึ่งทัศนคติหรืออุดมการณ์ร่วมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรมด้วยการบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วมตามหลักการข้างต้น

สำหรับการป้องกันการทุจริตนั้นยังได้มีการตรากฎหมายเพื่อส่งเสริมแนวทางการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนเพื่อให้ร่วมกันป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ได้แก่ 1. มาตรา 131 การจัดให้มีมาตรการคุ้มครอง ช่วยเหลือแก่ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำหรือผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือ ข้อมูลใดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. 2. มาตรา 132 การคุ้มครองผู้ให้ถ้อยคำ แจ้งข้อมูลหรือเบาะแส ส่งพยานหลักฐานหรือแสดงความคิดเห็นแก่คณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และวินัย ซึ่งเรียกว่า





กฎหมายป้องกันการฟ้องปิดปากนั่นเอง 3. มาตรา 133 การเสนอต่อนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการให้ได้รับความคุ้มครองหรือมีมาตรการอื่นใดตามที่เห็นสมควร 4. มาตรา 134 ในกรณีที่ทำหนังสือโต้แย้งหรือให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งผู้นั้นไม่ต้องรับโทษ 5. มาตรา 135 การกันไว้เป็นพยานโดยไม่ดำเนินคดีก็ได้ และ 6. มาตรา 137 การให้เงินรางวัลจากกองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดังนั้น มาตรการดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งในการส่งเสริมการป้องกันการทุจริตแบบมีส่วนร่วมของบุคลากรภาครัฐและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน

โดยสรุปผู้เขียนจึงเห็นว่าการส่งเสริมการมีส่วนร่วมให้บุคลากรต่อต้านการทุจริตสามารถทำได้ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทัศนคติ ป้องกันการทุจริตโดยเริ่มจากระดับครอบครัว กลุ่มอาชีพ หน่วยงาน สร้างให้บุคลากรหรือพนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นและตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น เกิดการรับรู้และมีส่วนร่วมในองค์กร อันจะนำมาซึ่งทัศนคติหรืออุดมการณ์ร่วมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริตแบบมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร

การส่งเสริมการป้องกันการทุจริตแบบมีส่วนร่วมย่อมสามารถนำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีเจตจำนงร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตเพื่อปรับให้เข้าถึงสภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กรได้ กล่าวคือ

1. ด้านเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถเข้าถึงการกล่อมเกล่าจิตใจของบุคคล โดยใช้หลักสุจริต 3 ให้เกิดความประพฤติดี ประพฤติชอบ ประกอบด้วยกายสุจริต วาจสุจริต และ มโนสุจริต ซึ่งจะเชื่อมโยงกับศีล 5 กายสุจริตเป็นความประพฤติชอบด้วยกาย วาจสุจริตเป็นความประพฤติชอบด้วยวาจา และมโนสุจริต เป็นความประพฤติชอบด้วยใจ มีสัมมาทิฐิ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2554) สุจริตธรรมจึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือส่งเสริมพัฒนาจิตใจของบุคลากรในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยได้ โดยช่วยเร่งด่วนการเบียดเบียน ไม่คดโกงหรือยกยอกสิ่งที่ไม่อนุญาต (อทินนาทาน) ไม่พูดเท็จ (มุสาวาท) และไม่คิดหาช่องทางหรือแสวงหาทรัพย์สินของผู้อื่น (อนภิขณา) มีสัมมาทิฐิ (พระมหาพรหมชา ธมฺมหาโส, 2557) ทั้งนี้ เพื่อปลูกฝังค่านิยมในส่วนของเนื้อหาทางจิตใจให้สร้างทัศนคติและขับเคลื่อนวัฒนธรรมสุจริตโดยเน้นความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อองค์กรและประเทศชาติ

2. ด้านกระบวนการพัฒนาจิตใจของบุคลากรตามหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) โดยสามารถนำหลักสัมมัตถ์ 4





หรือ ปธาน 4 มาใช้เป็นแนวทางขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขและป้องกันการทุจริตได้ ดังนี้
1. สังวรปธาน เพื่อให้เกิดการเพียรระวังยับยั้งบาปอกุศลกรรมซึ่งก็คือการทุจริตที่ยังไม่เกิด
มิให้เกิดขึ้น 2. ปหานปธาน เพื่อเพียรละบาปอกุศลกรรมการทุจริตที่เกิดขึ้นแล้วให้ล้มเลิก
การทำทุจริตกลับใจประพฤติสุจริต 3. ภาวนापธาน ช่วยกันสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้น
เป็นการเพียรทำกุศลกรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น และ 4. อนุรักษนาปธาน ช่วยกันรักษา
ทัศนคติและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้ดำรงอยู่ อันเป็นการเพียรรักษากุศลธรรมที่
เกิดขึ้นแล้วให้ตั้งมั่นและให้เจริญยิ่งขึ้นไปจนไพบุลย์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต),
2554)

จึงสามารถนำหลักสัมมปธาน 4 มาปรับประยุกต์ใช้ ดังนี้ 1. ใช้เป็นกระบวนการ
ในการดับปัญหาทุจริตและจัดการกับปัญหาทุจริตที่เกิดขึ้นให้สงบระงับไปตามหลักสังวร
ปธาน และปหานปธาน และ 2. ใช้สร้างวัฒนธรรมแห่งความสุจริตให้กับบุคลากรในองค์กร
และช่วยกันรักษาทัศนคติและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้ดำรงอยู่ด้วยการใช้
หลักภาวนापธานและอนุรักษนาปธาน อันจะส่งผลทำให้เกิดเป็นองค์กรที่เข้มแข็งและเต็ม
เปี่ยมไปด้วยอุดมและปัญญา (มหาเถรสมาคม และคณะ, 2564) โดยมีมาตรการมุ่งเน้นให้
พัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมการตรวจสอบและควบคุมการใช้สินทรัพย์ขององค์กร
จัดให้มีการตรวจสอบและติดตามเอกสารหลักฐาน มีระบบการสังเกตการณ์และรายงานผล
ปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริหารจัดการความขัดแย้งและการใช้สิทธิและการพัฒนาระบบ
สังเกตและการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐไม่อนุญาติให้เกิดการทุจริต

โดยสรุปผู้เขียนจึงเห็นว่าผู้บริหารในแต่ละองค์กรย่อมสามารถนำหลักสุจริต 3
มาสอดแทรกในการพัฒนาจิตใจ และกำหนดนโยบายหรือแผนงาน ให้บุคลากรยึดถือปฏิบัติ
และใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติหรือเจตจำนงร่วมกันเพื่อป้องกันและแก้ไข
ปัญหาการทุจริตด้วยการนำหลักสัมมปธาน 4 มาใช้พัฒนาบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการลด
ปัญหาการทุจริตและสร้างความโปร่งใส มีค่านิยมต่อต้านการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม
ส่งผลให้สามารถลดปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในระดับองค์กรและระดับประเทศได้ในที่สุด

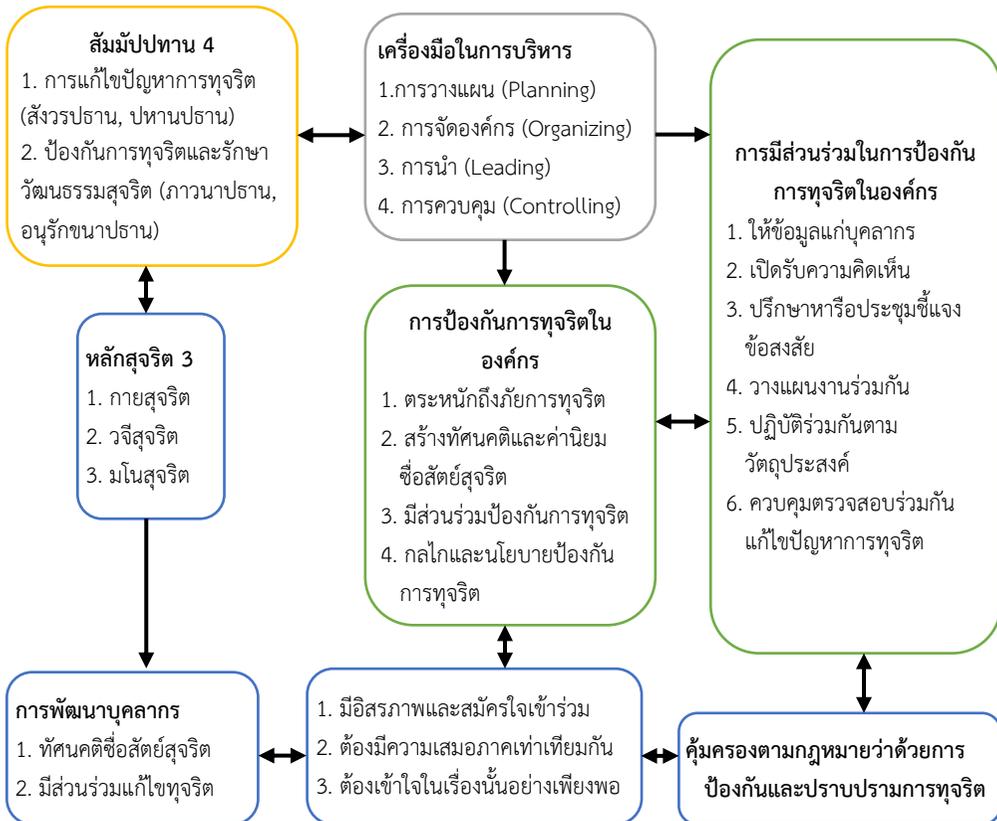
สรุป

แนวทางส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรทั้ง 4 ประเด็น คือ 1. การส่งเสริม
บุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และตระหนักถึงภัยการทุจริต 2. การเสริมสร้างทัศนคติ และ
ค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต 3. การพัฒนาบุคลากรด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้
มีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน และ 4. การดำเนินงาน
และกลไกในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายการป้องกันการทุจริตนั้น สามารถ





ขับเคลื่อนได้ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรด้วยการบริหารงานบุคคลเพื่อนำไปสู่ปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จขององค์กรตามความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารหรือผู้นำของแต่ละองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายหรือแผนงานให้บุคลากรให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม ด้วยการผลักดันหรือส่งเสริมให้องค์กรให้โปร่งใสปราศจากการทุจริตและปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติการต่อต้านการทุจริตแก่บุคลากรได้ด้วยแนวทางดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แนวทางส่งเสริมการป้องกันการทุจริตในองค์กรแบบมีส่วนร่วมของบุคลากร

1. การนำหลักบริหารบุคคลสมัยใหม่ เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA มาปรับใช้ในการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรนั้น ๆ ต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง ด้วยการนำเครื่องมือสำหรับการบริหาร ได้แก่ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์กร (Organizing) 3. การนำ (Leading) และ 4. การควบคุม (Controlling)





มาปรับประยุกต์ใช้สร้างทัศนคติการต่อต้านการทุจริตให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรควบคู่กันไป

2. ส่งเสริมให้เกิดการบริหารบุคคลแบบมีส่วนร่วมซึ่งผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ มีการกระตุ้นจูงใจบุคลากรให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน กระตุ้นทัศนคติที่เกื้อกูลเปิดโอกาสให้ทุกกลุ่มเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตอย่างมีอิสรภาพและสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วมโดยมีความเสมอภาคเท่าเทียมและมีความเข้าใจในเรื่องนั้นอย่างเพียงพอ ควบคู่ไปกับการคุ้มครองบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3. การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อปรับให้เข้าถึงจิตใจของบุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านเนื้อหาโดยใช้หลักสุจริต 3 และด้านกระบวนการพัฒนาตามหลักสัมมปปธาน 4 ปรับประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทุจริตและจัดการกับปัญหาทุจริตที่เกิดขึ้นให้ระงับไป รวมทั้งสามารถใช้ป้องกันการทุจริตด้วยการสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุจริตให้กับบุคลากรและช่วยกันรักษาทัศนคติและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้ดำรงอยู่ตลอดไป

4. การใช้หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนของปัจเจกบุคคลให้มีทัศนคติที่ซื่อสัตย์สุจริตและการพัฒนาบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตในระดับองค์กร

ผู้เขียนจึงเห็นว่าแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทุจริตสามารถดำเนินการได้ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรดังต่อไปนี้ 1. การให้ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการหรือกิจกรรมในองค์กร 2. การเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง 3. การปรึกษาหารือหรือจัดประชุมบุคลากรเพื่อชี้แจงข้อสงสัยและหาแนวทางการปฏิบัติร่วมกันของบุคลากร 4. การวางแผนร่วมกันเพื่อเตรียมโครงการ และผลที่จะเกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งและประนีประนอมกัน 5. การปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และ 6. การควบคุมโดยบุคลากรเช่นสำรวจความเห็นเพื่อหาข้อยุติในการแก้ปัญหาการทุจริตร่วมกัน โดยสามารถนำมาตราการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาใช้คุ้มครองผู้ให้ถ้อยคำ แจ้งข้อมูลหรือเบาะแส ส่งพยานหลักฐานหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในองค์กรเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสร้างให้เกิดเจตจำนงในกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม อันเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือต่อบุคลากรในองค์กรและเกิดความชอบธรรมและมีทัศนคติตอบสนองต่อกระบวนการและการตัดสินใจขององค์กรได้ ทำให้บุคลากรและ





ประชาชนมีความรู้ทั้งในส่วนของเนื้อหาโครงการและกระบวนการตัดสินใจขององค์กรอันจะส่งผลให้สามารถแก้ปัญหาการทุจริตได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. (2550). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินนโยบายของรัฐบาลด้านการบริการจัดหางาน*. กรุงเทพฯ: กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน.
- เฉลิมรัก สดใสย. (2562). *การบริหารงานบุคคล*. สืบค้น 17 มิถุนายน 2568, จาก http://www.local.moi.go.th/newweb2019/web/assets/uploads/book/document/20211222_66937.pdf
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2552). *พลวัตการมีส่วนร่วมของประชาชน : จากอดีตจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ.พี.กราฟิค ดีไซน์ และการพิมพ์ จำกัด.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. (2548). *ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy)*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- บุรชัย ศิริมหาสาร. (2540). *กลิ่นสามก๊กฉบับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 34). นนทบุรี: เอส.อาร์. ฟรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2557). *สุจริตธรรมในฐานะเครื่องมือป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในสังคมไทยปัจจุบัน*. สืบค้น 17 มิถุนายน 2568, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/439>
- มหาเถรสมาคม. (2564). *หลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนากับหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา (Anti - Corruption Education)*. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
- มณฑรา ธรรมบุศย์. (2550). 10 สิ่งที่ผู้นำควรรู้และควรทำ. *วารสารวิทยาจารย์*, 3(106), 12-15.
- วันชัย วัฒนศัพท์ และคณะ. (2551). *คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน การตัดสินใจที่ดีกว่า โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักข่าวอิศรา. (2568). *9 สถาบันต่างชาติ สะท้อนปัญหาทุจริตไทย*. สืบค้น 17 มิถุนายน 2568, จาก <https://www.isranews.org/article/isranews-scoop/138816>





- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 - 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุภัทรา เอื้อวงศ์ และคณะ. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับคณะวิชา มหาวิทยาลัยสยาม*. ใน ประชุมวิชาการระดับชาติ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประจำปี 2557. กรุงเทพฯ: สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.)
- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2558). การบริหารจัดการคนเก่งเชิงกลยุทธ์: ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 8(3), 1096-1112.
- Berger, A.L. & Berger, R.D. (2004). *The Talent Management Handbook: Creating Organization Excellence by Identifying Developing and Promoting Your Best People*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2004). *A framework for human resource management*. New Jersey: Pearson Education.
- Jackson, S, E., et. al. (2012). *Human resource management*. OH: South - Western / Cengage Learning.
- Johnston, M. (1998). Fighting Systemic Corruption: Social Foundations for Institutional Reform. *The European Journal of Development Research*, 10(1), 85-104.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Michaels, E. & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Raymond, N. A. et al. (2003). *Human resource management: gaining a Competitive Advantage*. River, New Jersey: Pearson Education.
- Swansburg, R. C. (1996). *Management and Leadership for Nurse Manager* (2nd Ed.). Boston: Boston Jones and Bartlett Publishers.
- William, A. P. (1978). *Participative Management*. Massachusetts: Addison-Wesley.





การพัฒนาจิตให้รู้เท่าทันทุกข์ ด้วยปฏิจจสมุปปันนธรรม*

DEVELOPING THE MIND TO BE AWARE OF DUKKHA THROUGH PATICCASAMUPPANNA DHAMMA

ประสิทธิ์ชัย พิภักดี

Prasitchai Pipakdee

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: pi.prasitchai@gmail.com

บทคัดย่อ

หลักคำสอนของพระพุทธศาสนาที่เป็นแก่นแท้จริง พอสรุปลงได้เพียงการสอนให้คนรู้จักกับทุกข์และหนทางที่จะนำไปสู่ความดับทุกข์เท่านั้น พระพุทธเจ้าทรงละทิ้งจากความสุขสบาย ความรื่นรมย์เพลิดเพลินแบบโลกียชนที่พระองค์ทรงเห็นว่าการมีชีวิตอยู่เช่นนั้นไม่ใช่การหลุดพ้นจากสิ่งที่เรียกว่า “ทุกข์” อย่างแท้จริง โดยออกผนวชและมุ่งแสวงหาความจริงเพื่อดับทุกข์ด้วยพระองค์เอง ซึ่งความทุกข์ในความหมายที่เข้าใจกันได้ อย่างสามัญก็คือความไม่สบายกาย ไม่สบายใจ ความทนอยู่กับสภาพที่เป็นอยู่นั้นได้ยาก ทุกข์ทางกายส่วนใหญ่พอมีหนทางที่จะทำให้คลายลงได้ด้วยวิทยาการทางการแพทย์ แต่ทุกข์ที่มีอยู่ภายในนั้นเกิดที่จิตใจ เป็นทุกข์ที่มองไม่เห็นด้วยตาเนื้อ แต่มีพลังอำนาจที่ทำให้คนเรานั้นมีชีวิตอยู่ได้อย่างทรมาณ ก็เนื่องด้วยความไม่รู้ในสิ่งเหล่านั้นตามความเป็นจริงที่เรียกว่า “อวิชชา” ซึ่งพระพุทธเจ้าทรงค้นพบว่าทุกข์นั้นมันมีปัจจัยที่ทำให้เกิดขึ้น และทรงบัญญัติหลักธรรมนี้ว่า “ปฏิจจสมุปปาท” บทความนี้จะได้ศึกษาหลักปฏิจจสมุปปันนธรรมผ่านแนวคิดทางพุทธปรัชญาเชิงวิเคราะห์ เพื่อจะให้เราที่มีความสำคัญอย่างไร และสามารถนำมาพิจารณาปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิตใจให้รู้เท่าทันความทุกข์ที่เกิดขึ้นในใจของเราในแต่ละขณะ ให้เข้าถึงและมีวิธีปฏิบัติจนอยู่เหนือความทุกข์นั้นได้

คำสำคัญ: ทุกข์; ปฏิจจสมุปปาท; อิทัปปัจจยตา; ปฏิจจสมุปปันนธรรม; การพัฒนาจิต

Abstract

The true essence of Buddhist teachings can be summarized as teaching people to understand suffering and the path that leads to its

*Received July 13, 2025; Revised August 13, 2025; Accepted August 19, 2025





cessation. The Buddha abandoned worldly pleasures which he perceived as unable to provide true being able to truly escape from what is called “Dukkha”. He became a monk and sought the truth to end suffering through his own effort. Dukkha, or suffering in its simple sense, encompasses physical and mental discomfort and the difficulty of enduring one’s current situation. While physical suffering can be alleviated through medical science, the nature of suffering that exists within us arises in the mind. This form of suffering cannot be perceived by the physical eye, but it possesses the power to make the sufferer live in torment due to ignorance of reality, a condition called “Avijjā”. The Buddha discovered independently that suffering has causative factors, and he established this principle as Paṭiccasamuppāda. This article examined Paticcasamuppāda, the principle of Dependent Origination, to understand its significance. It can be studied and practiced developing mindfulness of the suffering that arises in our minds at every moment, to recognize that suffering, and to cultivate a practice that transcends it, ultimately preventing suffering from arising.

Keywords: Dukkha; Paṭiccasamuppāda; Idappaccayatā; Paticcasamuppāna Dhamma; Mental Development

บทนำ

ในทางพระพุทธศาสนา ความทุกข์ (Dukkha) เป็นสภาวะที่ทนอยู่ได้ยากและเป็นสภาวะที่บีบคั้นของชีวิต ความทุกข์ไม่ได้หมายถึงแค่ความรู้สึกไม่สบายทางกาย แต่ยังรวมถึงความไม่สบายทางใจ ความไม่สมหวัง และสภาวะที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเข้าใจธรรมชาติของทุกข์เป็นก้าวแรกในการหลุดพ้นจากทุกข์ และตามหลักอริยสัจสี่ “ทุกข์” ถือเป็นความจริงอันประเสริฐข้อที่หนึ่ง คือแก่นแท้ที่ชี้ให้เราเห็นความจริงของชีวิตว่าทุกสิ่งไม่เที่ยง ไม่อยู่ในอำนาจควบคุม และเป็นທີ່คาดหวังไม่ได้ พระพุทธเจ้าทรงวางทุกข์เป็นจุดเริ่มต้นของการตื่นรู้ เพราะเมื่อเรายอมรับว่า “มีทุกข์” อย่างลึกซึ้ง เราจึงเริ่มถามว่าทุกข์นั้นเกิดจากอะไร (สมุทัย) และดับทุกข์นั้นได้จริงหรือไม่มีสภาพอย่างไร (นิโรธ) แล้วจะหลุดพ้นจากทุกข์นั้นได้ด้วยวิธีใด (มรรค) ในทางปฏิบัติ การตระหนักรู้ในทุกข์ทำให้เรามีความสุขุมนุ่มลง มีเมตตามากขึ้น เข้าใจคนอื่นมากขึ้น และสุดท้ายก็เข้าใจตนเองมากขึ้น ด้วย พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลธรรม ได้อธิบายไว้ว่า ทุกข์ คือ 1. สภาพที่ทนอยู่





ได้ยาก สภาพที่คงทนอยู่ไม่ได้ เพราะถูกบีบคั้นด้วยความเกิดขึ้นและความดับสลาย เนื่องจากต้องเป็นไปตามเหตุปัจจัยที่ไม่ขึ้นต่อตัวมันเอง 2. สภาพที่ทนได้ยาก ความรู้สึกไม่สบาย ได้แก่ ทุกขเวทนา 3. ทุกข์ที่เป็นความรู้สึกทุกข์ ได้แก่ ความทุกข์ทางกายและความทุกข์ทางใจ อย่างที่เข้าใจกันโดยสามัญ ตรงตามชื่อและตามสภาพ เช่น ความเจ็บปวดไม่สบาย เมื่อยขบ หมายถึงทุกขเวทนา นั้นเอง (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2546)

หลักธรรมสำคัญของพระพุทธศาสนาอันหนึ่ง ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือแก่นแท้ ก็คือธรรมะที่กล่าวถึงเรื่องทุกข์ว่ามีอยู่อย่างไร และทุกข์นั้นจะดับลงได้อย่างไร คือหลักพุทธธรรมที่มีชื่อว่า ปฏิจจสมุปบาท (Paṭiccasamuppāda) อ่านว่า ปะ-ติ-ต-จะ-สะ-หฺมุ-บ-บาด หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อิทัปปัจจยตา (Idappaccayata) หรือปัจจยการ คืออาการที่เป็นปัจจยแก่กัน ภาวะที่มีอันนี้ ๆ เป็นปัจจย, ความเป็นไปตามความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัย, กระบวนธรรมแห่งเหตุปัจจัย (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ปฏิจจสมุปป็นธรรม แปลว่า ธรรมะที่เกิดแต่เหตุ คือ สภาวะธรรมที่อาศัยเหตุปัจจัยเกิดขึ้นและดับไป หรือการเกิดขึ้นพร้อมแห่งธรรมทั้งหลายเพราะอาศัยกัน โดยมี "อวิชชา" หรือ ความไม่รู้ เป็นจุดเริ่มต้น ในพระไตรปิฎกกล่าวว่า คำว่า "ปฏิจจสมุปบาท" มาจากคำบาลีว่า "ปฏิจจสมุปบาท" ซึ่งประกอบด้วยคำว่า ปฏิจจ กับคำว่า สมุปบาท ปฏิจจ แปลว่า อาศัย สมุปบาท (แยกเป็น สัม + ุปบาท เกิดขึ้น) แปลว่า การเกิดขึ้นร่วมกัน เมื่อรวมคำทั้ง 2 เข้าด้วยกัน จึงแปลได้ว่าการเกิดขึ้นร่วมกันโดยอาศัยกัน การเกิดขึ้นร่วมกันโดยอาศัยกันนี้ คือการเกิดขึ้นร่วมกันโดยอาศัยกันของอวิชชา สังขาร วิญญาณ นามรูป สฬายตนะ ผัสสะ เวทนา ตัณหา อุปาทาน ภพชาติ ชรามรณะ ธรรม 12 ประการนี้ต่างเกิดขึ้นร่วมกันโดยอาศัยกันเกิดขึ้น ไม่ใช่ต่างฝ่ายต่างเกิดด้วยตัวเองโดยลำพัง (พระมหาชิต ฐานชิต, 2560)

ดังนั้น ปฏิจจสมุปบาท เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ในจักรวาลว่าเกี่ยวเนื่องกันอยู่อย่างไร คือสิ่งเหล่านั้นไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เกิดขึ้นจากเหตุปัจจัยที่อาศัยกันและกันแล้วจึงเกิดขึ้น ซึ่งผู้เขียนพบว่า การบูรณาการปฏิจจสมุปป็นธรรม คือการนำหลักเหตุปัจจัยแห่งการเกิดขึ้นและดับไปของทุกข์ มาใช้ในบริบทต่าง ๆ ทั้งทางปัญญา จิตใจ และสังคม เป็นการแสวงหาองค์ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่การพ้นทุกข์อย่างเป็นระบบ ให้เข้ากับความทุกข์ที่เกิดมา จะแสดงให้เห็นถึงเหตุและผลของการเกิดทุกข์และการดับทุกข์ในชีวิต เป็นการฝึกและพัฒนาจิตใจให้รู้เท่าทันทุกข์ การเข้าใจหลักธรรมนี้จะช่วยให้เราเข้าใจสภาวะของชีวิตและสามารถดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้องเพื่อการหลุดพ้นจากความทุกข์ได้





ปฏิจจสมุปบาท ปฏิจจสมุปปັນนธรรม

ปฏิจจสมุปบาท ปฏิจจสมุปปັນนธรรม มีปรากฏในปัจฉยสูตรว่าด้วยปัจฉยแห่งพระสุตตันตปิฎก ความว่า พระผู้มีพระภาคประทับอยู่เขตกรุงสาวัตถี “ภิกษุทั้งหลาย เราจักแสดงปฏิจจสมุปบาทและปฏิจจสมุปปັນนธรรมแก่เธอทั้งหลาย เธอทั้งหลายจงฟัง จงใส่ใจให้ดี เราจักกล่าว” ภิกษุเหล่านั้นทูลรับสนองพระดำรัสแล้ว พระผู้มีพระภาคจึงได้ตรัสเรื่องนี้ว่า “ภิกษุทั้งหลาย ปฏิจจสมุปบาท เป็นอย่างไร พวกเธอทั้งหลายจงฟังดูเถิด”

เพราะชาติเป็นปัจฉย ชราและมรณะจึงมี ฯลฯ

เพราะภพเป็นปัจฉย ชาติจึงมี ...

เพราะอุปาทานเป็นปัจฉย ภพจึงมี ...

เพราะตัณหาเป็นปัจฉย อุปาทานจึงมี ...

เพราะเวทนาเป็นปัจฉย ตัณหาจึงมี ...

เพราะผัสสะเป็นปัจฉย เวทนาจึงมี ...

เพราะสฬายตนะเป็นปัจฉย ผัสสะจึงมี ...

เพราะนามรูปเป็นปัจฉย สฬายตนะจึงมี ...

เพราะวิญญาณเป็นปัจฉย นามรูปจึงมี ...

เพราะสังขารเป็นปัจฉย วิญญาณจึงมี ...

เพราะอวิชชาเป็นปัจฉย สังขารจึงมี

แล้วพระองค์ก็ทรงอธิบายต่อว่า พระองค์เกิดขึ้นก็ตาม ไม่เกิดขึ้นก็ตาม ธาตุเหล่านั้น ก็ตั้งอยู่ตามธรรมดาเช่นนั้น เป็นไปเช่นนั้นตามธรรมดา ความที่มีสิ่งต่าง ๆ นี้เป็นปัจฉยของสิ่งเหล่านั้น ก็คงตั้งอยู่ของมันอย่างนั้น เมื่อพระองค์รู้ บรรลุในธาตุนั้น ครั้นพอรู้และบรรลุแล้วจึงทรงบอก ทรงแสดง ทรงบัญญัติ ทรงกำหนดและเปิดเผย ทรงจำแนกเพื่อทำให้ง่าย และกล่าวอีกว่า “พวกเธอทั้งหลายจงฟังดูเถิด” ภิกษุทั้งหลาย เพราะอวิชชาเป็นปัจฉยจึงมีสังขาร เป็นอทิปปัจจยตา คือความที่มีสิ่งนี้จึงเป็นปัจฉยของสิ่งนี้ ดังที่ตถาคตพรรณนามาฉะนี้แล นี้เรียกว่า ปฏิจจสมุปบาท

ปฏิจจสมุปปັນนธรรม เป็นอย่างไร คือ ชราและมรณะเป็นสภาพของความไม่เที่ยง ถูกปัจฉยนั้นปรุงแต่ง อาศัยกันแล้วจึงเกิดขึ้น มีความสิ้นไป มีความเสื่อมไป มีความคลายไป มีความดับไปเป็นธรรมดา ชาติเป็นสภาวะไม่เที่ยง ถูกปัจฉยปรุงแต่ง อาศัยกันและกันเกิดขึ้น มีความสิ้นไป มีความเสื่อมไป มีความคลายไป มีความดับไปเป็นธรรมดา ภพเป็นสภาพของความไม่เที่ยง ถูกปรุงแต่งด้วยปัจฉย อาศัยกันแล้วจึงเกิดขึ้น มีความสิ้นไป มีความเสื่อมไป มีความคลายไป มีความดับไปเป็นธรรมดา อุปาทาน ฯลฯ ตัณหา... เวทนา... ผัสสะ... สฬายตนะ... นามรูป... วิญญาณ... สังขารทั้งหลาย... อวิชชาเป็นสภาพของความไม่





เที่ยง ถูกปัจจัยนั้นปรุงแต่ง อาศัยกันแล้วจึงเกิดขึ้นได้ มีความสั้นไป มีความเสื่อมไป มีความคลายไป มีความดับไปเป็นธรรมดา นี้เรียกว่าปฏิจจสมุปปັນนธรรม เมื่อใดอรียสาวกเห็นปฏิจจสมุปบาทและปฏิจจสมุปปັນนธรรม เหล่านี้ด้วยดี ด้วยปัญญาอันชอบตามความเป็นจริง เมื่อนั้นอรียสาวกนั้น จักเข้าถึงที่สุดเบื้องต้นว่า “ในอดีตเราได้มีแล้วหรือ ในอดีตเราไม่ได้มีหรือหนอ ในอดีตเราได้เป็นอะไรหนอ ในอดีตเราได้เป็นอย่างไรหนอ ในอดีตเราเป็นอะไร จึงได้เกิดเป็นอะไรอีก” หรือว่าจักเข้าถึงที่สุดเบื้องปลายว่า “ในอนาคต เราจักมีหรือ ในอนาคตเราจักไม่มีหรือ ในอนาคตเราจักเป็นอย่างไรหนอ ในอนาคตเราจักเป็นอะไร จึงจักเกิดเป็นอะไรอีก” หรือจักมีความสงสัยในปัจจุบันอันเป็นไปในภายใน ณ บัดนี้ว่า “เรามีหรือหนอ เราไม่มีหรือหนอ เราเป็นอะไรหนอ เราเป็นอย่างไรหนอ สัตว์นี้มาจากไหนหนอ เขาก็คงเป็นผู้ไปที่ไหนหนอ” ข้อนี้เป็นไปไม่ได้ ข้อนั้นเพราะเหตุไร เพราะอรียสาวกเห็นปฏิจจสมุปบาทและปฏิจจสมุปปັນนธรรมเหล่านี้ด้วยดี ด้วยปัญญาอันชอบตามความเป็นจริง (ส.นิ. 16/20/34-36)

การที่ได้พิจารณาปฏิจจสมุปปັນนธรรม ถือเป็นเรื่องที่ลึกซึ้งและยากสำหรับคนเรา โดยทั่วไปที่ยังมีอวิชชา คือความไม่รู้สรรพสิ่งอย่างที่เป็นอย่างที่จริง แต่อย่างไรก็ตามเราไม่จำเป็นต้องรู้จักชื่อทั้งหมดของอาการแห่งปฏิจจสมุปบาททั้งหมดนั้นก็ได้ เพราะว่าเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระดับสติปัญญาชั้นพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ในการค้นหาและนำมาอธิบายสั่งสอนแก่คนทั่วไป แต่ก็ยังยากลำบากที่สัตว์ทั้งหลายจะเข้าใจ จนถึงกับพระองค์ทรงดำริน้อมพระทัยไปในทางที่จะไม่สั่งสอนใครเสียเลยในคราวตรัสรู้ใหม่ ๆ โดยทรงเห็นว่า จะเหนื่อยเปล่าหรือให้ผลไม่คุ้มค่าเหนื่อย แต่ในที่สุด กำลังแห่งพระมหากรุณาได้กระตุ้นให้พระองค์ทรงลำบากเพื่อสอนเรื่องที่ยากและลึกซึ้งนี้จนได้ เพื่อเห็นแก่คนบางคนทีอาจจะเข้าใจได้ที่มีอยู่ในโลกนี้ ข้อนี้เราจะต้องเห็นความยากลำบากของพระพุทธองค์ในการที่จะต้องทรงอธิบายเรื่องที่คนธรรมดาสามัญเข้าใจไม่ได้ให้เข้าใจจนได้ ข้อเท็จจริงอันลึกซึ้งเกี่ยวกับเรื่องนี้มีอยู่ว่า พระพุทธเจ้าท่านประกาศศาสนาด้วยความยากลำบากคือ ต้องตรัสภาษาถึงสองภาษาในคราวเดียวกัน โดยตรัส “ภาษาคน” สำหรับสอนศีลธรรมแก่คนที่ยังหนาไปด้วย “สัสสตทิฏฐิ” (เป็นลัทธิความเห็นที่มีมาก่อนสมัยพุทธกาล โดยเห็นว่าอัตตาหรือตัวตนเป็นสิ่งเที่ยงแท้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ขาดสูญ แม้ตายแล้วก็เพียงร่างกายเท่านั้นที่สลายหรือตายไป แต่สิ่งที่เรียกว่าอาตมันหรืออัตตา ชีวะ เจตภูติ ยังเป็นอมตะ ไม่มีวันตาย ไม่มีวันสูญ จะไปถือเอาปฏิสนธิในกำเนิดของภพอื่นต่อไป) (มูลนิธิเผยแผ่พระพุทธศาสนา, 2568) และตรัสโดย “ภาษาธรรม” สำหรับสอนคนที่มีธุลีในดวงตาอันเบาบางแล้วจะได้เข้าใจปรมาตถธรรม ให้รอดพ้นจากสัสสตทิฏฐิอันเป็นสมบัติดั้งเดิม เพื่อให้ทั้งสมบัติดั้งเดิมนั้นเสียสำหรับปฏิจจสมุปบาทนั้นเป็นเรื่องปรมาตถธรรมที่ต้องผูกพันด้วยภาษาธรรม เป็นเรื่อง





ตรงกันข้ามไปหมดจากเรื่องศีลธรรม แล้วจะนำมาแสดงด้วยภาษาคนที่ใช้สำหรับเรื่องศีลธรรมได้โดยวิธีใดหรืออย่างไร พอแสดงเป็นภาษาธรรม คนฟังก็ตีความเป็นภาษาคนกันไปหมด ก็เลยไม่เข้าใจหรือเข้าใจผิดไปในทางตรงกันข้ามเสียเลย อันนี้เองจึงเป็นปัญหายุ่งยากสำหรับการสอนเรื่องปฏิจสุมุบาทที่ทำให้พระพุทเจ้าท้อพระทัยในครั้งแรกถึงกับจะไม่ทรงสอน แม้ที่ทรงสอนแล้วก็ยังไม่เข้าใจ ดังเรื่องชาติเกวตบุตร ในมหาตัตถสัจจขยสูตร แห่งพระสุตตันตปิฎก ว่าด้วยความสิ้นตัตถหา สูตรใหญ่ ติฎฐิติของชาติภิกษุ (บุตรชาวประมง เป็นภิกษุในสมัยพุทธกาลผู้มีสัสตติฎฐิติเกิดขึ้นว่า “เรารู้ทั่วถึงธรรมตามที่พระผู้มีพระภาค ทรงแสดงว่า วิญญานนั้นนั่นแลมีใช่อื่น ท่องเที่ยวไป เล่นไป” เป็นต้น (ม.ม. 4/8/396)

ปฏิจสุมุบาท ปฏิจสุมุปันนธรรม เป็นเรื่องที่อยู่ระหว่างกลางของความมีตัวตนกับความสิ้นสูญจากตัวตน และเป็นเรื่องที่มีหลักของตัวเองว่า เพราะสิ่งนี้มีสิ่งนี้จึงมี เพราะสิ่งนี้ดับสิ่งนี้จึงดับ และหลักอันนี้เองที่ทำให้พุทธศาสนาไม่ตกไปอยู่ในฝ่ายสัสตติฎฐิติ เป็นหลักแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา ที่ไม่ใช่ฮินดูหรือพราหมณ์

ความหมายของปฏิจสุมุบาทแต่ละอาการ

ปฏิจสุมุบาท เป็นวิธีการค้นหาทุกข์หรือปัญหาของชีวิตที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้อย่างเป็นระบบ เพราะได้แสดงความจริงว่าทุกข์หรือปัญหาล้วนมีปัจจัยให้เกิด อาการของปฏิจสุมุบาทเมื่อพิจารณาด้วยแนวทางอริยสัจ สามารถประมวลลักษณะโดยย่อได้ ดังนี้ (บรรจบ บรรณรุจิ, 2555)

1. อวิชชา (Ignorance) คือ ความไม่รู้แจ้งในอริยสัจ 4 (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) และความไม่รู้ในความเป็นจริงของสิ่งทั้งปวงตามหลักไตรลักษณ์ (อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา) เป็นต้นเหตุสำคัญที่สุดที่เป็นเบื้องต้นให้เกิดอาการอื่น ๆ ตามมา

2. สังขาร (Volitional Formations/Mental Formations) คือ เจตสิกที่ปรุงแต่งให้เกิดวิญญาน การปรุงแต่งทางกาย วาจา ใจ ที่เกิดจากอวิชชา เช่น ความคิดดี คิดชั่ว คิดเป็นกลาง เป็นต้น

3. วิญญาน (Consciousness) คือ การรับรู้ในอารมณ์ต่าง ๆ จากการที่อายตนะภายนอกกระทบ ได้แก่ การรับรู้ทางตา เมื่อรูปมากระทบ การรับรู้ทางหู เมื่อเสียงมากระทบ การรับรู้ทางจมูก เมื่อกลิ่นมากระทบ การรับรู้ทางลิ้น เมื่อรับรส การรับรู้ทางกาย เมื่อสัมผัส และการรับรู้ทางใจ เมื่อมีความนึกคิด การรับรู้ทางอายตนะทั้ง 6 (ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) ที่เกิดขึ้นจากการปรุงแต่งของสังขารเป็นปัจจัยให้เกิดวิญญานขึ้นมา

4. นาม-รูป (Mind and Matter) การเกิดขึ้นของรูป (ร่างกาย) และนาม (เวทนา สัญญา เจตนา ผัสสะ มนสิการ - ส่วนประกอบทางจิต) ที่อาศัยวิญญาน แยกเป็น นาม คือ





เจตสิก (Mental Formations, Mind) และ รูป (Matter) คือ ปสาทรูป (ตัวประสาทและระบบประสาท) ต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่รับข้อมูลและแปลความหมายตามที่นามได้ปรุงแต่งขึ้น

5. สฬายตนะ (Six Sense Bases) คือ อายตนะภายใน 6 (ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) และอายตนะภายนอก (รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัส ธรรมารมณ) เป็นช่องทางที่ทำให้เกิดการกระทบกันของอายตนะภายในกับภายนอก

6. ผัสสะ (Contact) คือ การกระทบกันระหว่างอายตนะภายใน อายตนะภายนอก และวิญญาณ ทำให้เกิดการรับรู้ การปรุงแต่งจิตให้ติดต่อกับสิ่งเร้าที่มากกระทบ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการรับรู้อารมณ์ต่าง ๆ ในจิตใจ (ภายนอก+ภายใน+วิญญาณ = ผัสสะ)

7. เวทนา (Feeling) คือ ความรู้สึกใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากการผัสสะ มี 3 อย่าง คือ สุข (ความสบาย, พอใจ) ทุกข์ (ความไม่สบายไม่พอใจ) และอุเบกขา (ความไม่สุขไม่ทุกข์เฉย ๆ)

8. ตัณหา (Craving/Desire) ความอยาก ความทะยานอยากที่เกิดขึ้นจากเวทนา มี 3 อย่าง คือ 1. กามตัณหา (อยากในกามคุณ) ความอยากได้กามคือสิ่งที่น่าปรารถนา 2. ภวตัณหา (อยากมี อยากเป็น) ความอยากให้กามส่วนที่ น่าปรารถนานั้นคงอยู่ 3. วิภวตัณหา (อยากไม่มี อยากไม่เป็น) ความอยากไม่ให้เป็น ความเบื่อของเก่าแล้วอยากได้ของใหม่

9. อุปาทาน (Clinging/Attachment) คือ ความยึดมั่นถือมั่นอย่างแรงกล้าในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดจากตัณหา โดยเฉพาะความยึดมั่นในชั้น 5 ซึ่งมี 4 อย่าง คือ 1. กามอุปาทาน ความยึดมั่นในกามว่าทำให้อัตตาเป็นสุข 2. ทิฏฐอุปาทาน ความยึดมั่นในทิฐิ เห็นผิดว่าอัตตาของตนสามารถสร้างความสุข 3. สีลัพพตอุปาทาน ความยึดมั่นในศีลและวัตรปฏิบัติที่ผิด และ 4. อัตตวาทุอุปาทาน ความยึดมั่นในอัตตาตัวตน ว่าเป็นอัตตาทำหน้าที่เสวยกาม

10. ภพ (Becoming/Existence) คือ ภาวะแห่งการมี การเป็น การดำรงอยู่ ที่เกิดจากการยึดมั่นถือมั่น (อุปาทาน) แบ่งเป็น กามภพ รูปภพ อรูปภพ อธิบายอีกนัยหนึ่งว่า ภพเป็นอาการตกลงปลงใจของจิต

11. ชาติ (Birth) คือ การเกิดขึ้น การปรากฏขึ้นของชั้น 5 (รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ) ในภพภูมิต่าง ๆ แต่ละภพภูมิ คือความเกิดหรือการปรากฏแห่งชั้นทั้งหลาย ตลอดจนการได้มาซึ่งอายตนะ

12. ชรา (Aging) คือ ความแก่ ความเจ็บไข้ ความเสื่อมหรือความไม่คงอยู่ของขณะจิตแต่ละขณะ และมรณะ (Death) คือความตาย ซึ่งเป็นผลโดยตรงจากการเกิด (ชาติ) ความแตกดับของขณะจิตแต่ละขณะที่มีผลกรรมเกิดปรากฏและเสื่อม ตลอดทั้งความแตกสลายและดับลงของร่างกาย





สุดท้ายก็นำไปสู่ โสกะ (Sorrow ความเศร้าโศก ความแค้นใจ หรือความตรมตรอม ภายใน) ปริเทวะ (Lamentation ความคร่ำครวญ พิไร รำพัน) โทมนัส (Sadness ความเศร้าใจ ความเสียใจ หรือความเป็นทุกข์ใจ) อุปายาส (Resentment ความคับแค้นใจอย่างลึกซึ้ง) ซึ่งรวมเรียกว่า ทุกข์ (Pain) คือ ความทุกข์กาย ความไม่สบายกาย ความทุกข์ใจ ความไม่สบายใจ เป็นสภาวะอันบีบคั้นให้อยู่ในสภาพทรมาน ทนอยู่อย่างยากลำบาก

ความเชื่อมโยงของปฏิจจสมุปบาท

ความเชื่อมโยงของปฏิจจสมุปบาท คือการแสดงให้เห็นถึงกระบวนการเกิดขึ้นและดับไปของทุกข์อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กันอย่างแนบแน่นในธรรม 12 ประการ ซึ่งเรียกว่า “วงจรแห่งสังสารวัฏ” หรือ “วงจรแห่งชีวิต” ที่ไม่มีสิ่งใดเกิดขึ้นโดยลำพัง ธรรมเหล่านี้เชื่อมโยงกันเป็นสายเหตุและผล เกิดขึ้นด้วยปัจจัยหนึ่งส่งผลให้เกิดอีกปัจจัยหนึ่ง หากตัดเหตุปัจจัยใดเหตุปัจจัยหนึ่งได้ ผลที่ตามมาก็จะดับไปด้วย เช่น หากดับอวิชชาได้ สังขารก็จะไม่เกิด และวงจรแห่งทุกข์ก็จะสิ้นสุดลงในท้ายที่สุด การเข้าใจความเชื่อมโยงของปฏิจจสมุปบาท คือการเข้าใจชีวิตตามความเป็นจริง เป็นกุญแจสำคัญในการเดินทางสู่ความหลุดพ้นจากสังสารวัฏ ในที่นี้จะเน้นไปที่สายเกิดแห่งทุกข์ เป็นปฏิจจสมุปบันธรรม ที่ไหลวนเนื่องกันไปตามเหตุปัจจัยที่ยังไม่ดับลง ซึ่งอธิบายการเชื่อมโยงโดยสังเขปดังนี้ (Anakame.com, 2561)

1. อวิชชาเป็นปัจจัยให้เกิดสังขาร หมายถึง ความไม่รู้ ไม่เข้าใจ หรือ การไม่รู้แจ้งในข้อเท็จจริง (อวิชชา) ของสรรพสิ่ง บุคคลย่อมเกิดความคิดปรุงแต่ง (สังขาร) มีความมุ่งหมายเกิดขึ้น มีความอยากเป็น อยากมี อยากได้ในสิ่งต่าง ๆ

2. สังขารเป็นปัจจัยให้เกิดวิญญาน หมายถึง ความอยาก ความมุ่งหมาย ความปรุงแต่ง (สังขาร) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรับรู้รส การสัมผัสและความคิด ซึ่งทั้ง 6 การรับรู้นี้เรียกว่า วิญญาน 6

3. วิญญานเป็นปัจจัยให้เกิดนามรูป มีความหมาย 2 ส่วนคือ 1. วิญญานเป็นปัจจัยให้เกิดนาม หมายถึงวิญญานเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึก (เวทนา) ความจำได้ (สัญญา) และความคิดปรุงแต่งต่าง ๆ (สังขาร) 2. วิญญานเป็นปัจจัยให้เกิดรูป หมายถึงวิญญานเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดร่างกาย สิ่งนี้มองเห็นได้ยาก แต่พระพุทธเจ้าสอนว่าร่างกาย (รูป) นั้นเกิดขึ้นพร้อมกับนาม ทั้งสองนั้นเป็นของคู่กันคือกายและจิต โดยมีเหตุที่ทำให้เกิดนั้นก็คือวิญญาน





4. นามรูปเป็นปัจจัยให้เกิดสหายตนะ หมายถึง เวทนา สัญญา สังขาร (เจตสิก) และรูป (ร่างกาย) เป็นปัจจัยให้เกิดอวัยวะ เครื่องติดต่อกัน 6 คือ ตา หู จมูก ลิ้น กายและใจ

5. สหายตนะเป็นปัจจัยให้เกิดผัสสะ หมายถึงประสาทสัมผัสทั้ง 6 ซึ่งเป็นอายตนะภายในเกิดการกระทบกับสิ่งภายนอก คือ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะ และอัมมารมณ และมิถิญาณเข้ามารับรู้จึงเกิดผัสสะขึ้น ณ ขณะนั้น

6. ผัสสะเป็นปัจจัยให้เกิดเวทนา หมายถึง เมื่อผัสสะเกิดแล้วจากนั้นก็ก่อให้เกิดความรู้สึกสุข พอใจ ทุกข์ ไม่พอใจ อุเบกขา หรือเฉย ๆ เกิดขึ้น

7. เวทนาเป็นปัจจัยให้เกิดตัณหา หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขในสิ่งที่ได้พบเห็น ได้สัมผัส ย่อมก่อให้เกิดความทะยานอยาก ที่จะให้ได้มาในสิ่งนั้น ได้แก่ อยากเห็นรูปที่สวยงามนั้นอีก อยากดมกลิ่นหอมนั้น อยากสัมผัสในสิ่งที่นุ่มนวล เป็นต้น หรือ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ต่อสิ่งที่ได้สัมผัสย่อมก่อให้เกิดการหลีกเลี่ยง

8. ตัณหาเป็นปัจจัยให้เกิดอุปาทาน หมายถึง ความทะยานอยาก (ตัณหา) ก่อให้เกิดความยึดมั่น มีความคิดผูกพันในสิ่งนั้น เช่น ชายหนุ่มที่มีความรักกับหญิงสาว เป็นผู้ที่มีตัณหาประกอบอยู่ย่อมก่อให้เกิดความผูกพัน ความยึดมั่นในความรัก เรียกว่ายึดมั่นในกาม (กาม-อุปาทาน) รวมทั้งการเกิดทิฐิ เกิดความยึดมั่นในตัวตน เป็นต้น

9. อุปาทานเป็นปัจจัยให้เกิดภพ หมายถึง ความยึดมั่นทำให้ภาวะต่าง ๆ เกิดขึ้น (สภาวะทางจิตใจ) เช่น มีความกำหนัดยินดีเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดกามภพ คือ ภาวะแห่งความใคร่ หรือมีจิตใจที่เป็นกุศล สงบนิ่ง (ฌาน) ก็ก่อให้เกิดรูปภพ หรือการมีจิตใจสงบอย่างสูง (เข้าถึงอรุพฌาน) ก็ก่อให้เกิดอรุพภพ

10. ภพเป็นปัจจัยให้เกิดชาติ หมายถึง เมื่อมีภาวะของจิตใจอยู่ในภพใด ก็ย่อมมีการเกิด (ชาติ) หรือการปรากฏแห่งชั้นธัมม เช่น มนุษย์มีจิตใจอยู่ในกามภพ เสมือนทารกอยู่ในครรภ์ การคลอด (ชาติ) หรือร่างกาย ย่อมเกิดขึ้นตามมา

11. ชาติเป็นปัจจัยให้เกิดชรามรณะ หมายถึง เมื่อมีสิ่งหนึ่งเกิดขึ้น การเปลี่ยนแปลง และความทรุดโทรม (ชรา) ย่อมเป็นสิ่งที่ติดตามมา และมีการสูญสลาย (มรณะ) ไปในที่สุด เมื่อเป็นเช่นนี้ ความโศก คร่ำครวญ พิโร รำพัน ความทุกข์ ย่อมเกิดขึ้น

ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงตัวอย่างเพื่ออธิบายปฏิจจสมุปปन्नธรรม แต่มิได้หมายความว่าอวิชชาเป็นสาเหตุแรกของกระบวนการทั้งหมด แต่อวิชชาเองก็ยังมีเหตุปัจจัยให้เกิดเหมือนกัน คือ อาสวะเป็นปัจจัยให้เกิดอวิชชา ดังข้อความในมุลปณณาสก มัชฌิมนิกายแห่งพระสุตตันตปิฎก ที่ว่า “ความไม่รู้ในทุกข์ ในเหตุเกิดแห่งทุกข์ ในความดับทุกข์ ในปฏิบัติที่จะให้ถึงความดับทุกข์ อันนี้เรียกว่าอวิชชา เหตุเกิดแห่งอาสวะย่อมมี เพราะ

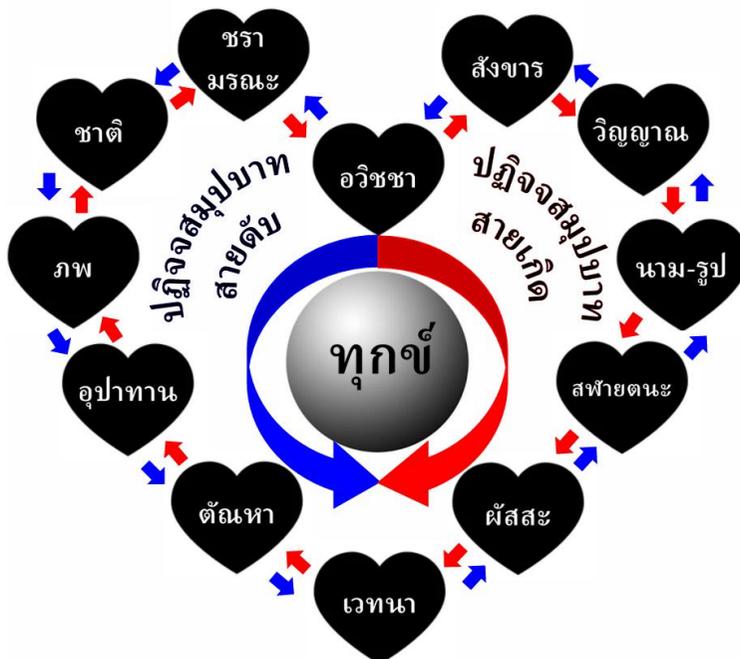




อวิชาเป็นสมุทัยความดับอาสวะย่อมมีเพราะอวิชาดับ อริยมรรคประกอบด้วยองค์ 8 นี้แหละ คือความเห็นชอบความตั้งใจมั่นชอบ ชื่อว่าปฏิบัติทาที่จะให้ถึงความดับอวิชา” (ม.ม. 4/8/128)

การรู้เท่าทันวงจรการเกิดและดับแห่งทุกข์

หัวใจของหลักธรรม “ปฏิจสมุปบาท” ที่อธิบายความเชื่อมโยงอาการเริ่มต้นถึงอาการสุดท้าย แล้ววนเวียนไปไม่มีสิ้นสุด แสดงให้เห็นว่าทุกข์ไม่ได้เกิดขึ้นลอย ๆ แต่มีเหตุปัจจัยที่สัมพันธ์กันเป็นลำดับ และสามารถดับได้ เมื่อเหตุปัจจัยนั้นดับลง ปฏิจสมุปป็นนธรรม เป็นหลักการพื้นฐานที่บอกว่าสิ่งทั้งปวงล้วนเกิดขึ้นจากเหตุปัจจัย ส่วนปฏิจสมุปบาท เป็นการนำหลักการนั้นมาอธิบายการเกิดขึ้นของทุกข์ และกระบวนการแห่งสังสารวัฏอย่างเป็นรูปธรรมและมีลำดับขั้นตอนนั่นเอง ความเชื่อมโยงของปฏิจสมุปบาทพอจะสร้างเป็นรูปของแนวคิดเพื่อให้มองเห็น เรียงลำดับจากเหตุเบื้องต้นไปสู่ผลสุดท้าย และอธิบายด้วย ภาษาคน ภาษาธรรม ได้ง่ายขึ้น ดังภาพด้านล่าง



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ วงจรแห่งปฏิจสมุปบาทแต่ละอาการเป็นปฏิจสมุปป็นนธรรม
ที่มา : ประสิทธิ์ชัย พิภักดี





จากภาพเป็นการแสดงให้เห็นความทุกข์ที่เกิดขึ้นในใจของเรา อันมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อกันไปเป็นวัฏจักรไม่มีที่สิ้นสุด การจะดับซึ่งทุกข์ก็ต้องทำให้ปัจจัยต่าง ๆ ดับลงนั่นเอง พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงทำให้เข้าใจง่ายโดยแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายเกิดทุกข์ ได้แก่ วงจรตามลูกศรสีแดงตามเข็มนาฬิกา กับฝ่ายดับทุกข์ ได้แก่ วงจรตามลูกศรสีน้ำเงินทวนเข็มนาฬิกา นั่นคือฝ่ายเกิดทุกข์ พระองค์ทรงเสนอดับทุกข์แล้วตามด้วยเหตุที่เกิดทุกข์ กล่าวคือ เพราะมีอวิชชา จึงเป็นปัจจัยให้เกิดสังขาร เพราะมีสังขาร จึงเป็นปัจจัยให้เกิดวิญญาณ เรื่อยไปจนถึงเพราะชรา มรณะจึงเป็นปัจจัยให้เกิดทุกข์ ส่วนฝ่ายดับทุกข์ พระองค์ทรงเสนอความดับทุกข์แล้วตามด้วยหนทางหรือวิธีนำไปสู่ความดับทุกข์ กล่าวคือ เพราะอริยสัจ 4 จึงเป็นปัจจัยให้สังขารดับ เพราะสังขารดับ จึงเป็นปัจจัยให้วิญญาณดับ เรื่อยไปจนถึงเพราะชรา มรณะดับ จึงเป็นปัจจัยให้ทุกข์นั้นดับลง โดยเสนอด้วยอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อให้หลุดพ้นจากทุกข์นั่นเอง ดังนั้น หากเราพึงฝึกปฏิบัติเฝ้ามองดูจิตด้วยสติและสมาธิ ก็จะทำให้เราเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างที่เป็นจริงโดยธรรมชาติ ดังที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสสั่งสอนแก่สาวกว่า แม้พระองค์จะเกิดมาหรือไม่เกิดมากก็ตาม สิ่งเหล่านั้นหรือธาตุต่าง ๆ ก็มีอยู่แล้วในจักรวาลนี้ พระองค์เป็นแต่เพียงผู้มาค้นพบและทรงเผยแผ่สั่งสอนแก่นุชนุษย์ เพื่อจะพยายามให้เข้าใจในทุกข์ที่แท้จริง อย่างที่พระองค์ทรงเข้าใจ อันมีความมุ่งหมายที่จะให้หลุดพ้นจากความทุกข์นั่นเอง

จากการศึกษาเกี่ยวกับหลักปฏิจจนุปบาท ปฏิจจนุปปन्नธรรม ทำให้ผู้เขียนได้รับองค์ความรู้ในส่วนที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติธรรมในพระพุทธศาสนา ดังนี้

1. เกิดความเข้าใจในความเป็นจริงของโลกและชีวิต เห็นว่าทุกสิ่งล้วนเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุปัจจัย มีความไม่เที่ยงแท้ ไม่มีแก่นสารที่จะไปยึดถือได้ ทำให้ลดการยึดมั่นถือมั่นในอารมณ์ต่าง ๆ ลงได้
2. ช่วยให้ละความเห็นผิดและขจัดความเชื่อเรื่องตัวตนที่เที่ยงแท้ หรือการเกิดขึ้นโดยบังเอิญ ทุกสิ่งอย่างเป็นอนัตตา ไม่ใช่ตัวตน เกิดแต่เหตุปัจจัยสืบเนื่องกันและกัน
3. ได้เข้าถึงการดับทุกข์ เมื่อเข้าใจว่าทุกข์เกิดขึ้นจากเหตุปัจจัยใด ก็จะสามารถดับเหตุปัจจัยนั้นเสียได้ โดยเฉพาะตัวการสำคัญคือการดับอวิชชาที่เป็นต้นเหตุตัดความทะยานอยาก และอุปาทานความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน
4. ทำให้เกิดปัญญาและเห็นธรรม การพิจารณาให้เห็นธรรมทั้งหลายเป็นปฏิจจนุปปन्नธรรมอย่างลึกซึ้ง นำไปสู่การรู้แจ้งในอริยสัจ 4 อันเป็นหัวใจของพระพุทธศาสนาและความหลุดพ้นจากทุกข์





สรุป

การพัฒนาจิตเพื่อรู้เท่าทันทุกข์คือการเรียนรู้และเข้าใจ “ปัจเจกสมุปป็นนธรรม” หรือหลักแห่งอทัปปัจจัย ซึ่งหมายถึง การที่สรรพสิ่งเกิดขึ้นโดยอาศัยเหตุปัจจัย ไม่ได้เกิดขึ้นโดยลำพัง และไม่สามารถมีอยู่ได้อย่างถาวร สิ่งนี้สอดคล้องกับหลักกรรมทางพุทธศาสนาคือไตรลักษณ์ ได้แก่ อนิจจัง ทุกขัง อนัตตา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความไม่เที่ยง ความเป็นทุกข์ และความไม่มีตัวตนของสิ่งทั้งหลาย การฝึกจิตด้วยวิถีปัจเจกสมุปป็นนธรรม จึงเป็นการอบรมให้จิตมีปัญญารู้เท่าทันการเกิดและดับของทุกข์ โดยอาจเริ่มจากการสังเกต “เวทนา” หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับจิตของเรา เมื่อเกิดความสุขหรือความทุกข์ จิตของเรามักจะปรุงแต่งต่อไปจนกลายเป็น “ตัณหา” ความอยาก ซึ่งนำไปสู่ “อุปาทาน” การยึดมั่นถือมั่นและเกิดทุกข์ตามมาในที่สุด ถ้าเรามีสติและสมาธิในการเฝ้าดูจิตอย่างต่อเนื่อง จะเห็นกระบวนการของปัจเจกสมุปป็นนธรรมที่เกิดขึ้นภายใน เมื่อผัสสะรับรู้สิ่งที่มีกระทบทางกายหรือทางใจ ก็ดี พึงเอาสติจับเวทนานั้นไว้ให้รู้ว่า มันก็เป็นเช่นนั้นเอง หยุดเวทนานั้นไว้เสีย ชีตเส้นตีกรออย่าให้มันทะลุเข้ามาทำลายสติของเราให้จงได้ และก็จะสามารถตัดวงจรแห่งความทุกข์ได้ตั้งแต่จุดเริ่มต้น ด้วยการไม่เข้าไปยึดมั่น ไม่ปรุงแต่งเพิ่มเติม ปล่อยให้ทุกสิ่งเป็นไปตามธรรมชาติของมัน การฝึกจิตให้รู้เท่าทันทุกข์ผ่านปัจเจกสมุปป็นนธรรม ไม่ใช่การหลีกเลี่ยงทุกข์ แต่เป็นการเรียนรู้จากต้นเหตุที่มาของความทุกข์ เพื่อจะได้เข้าใจกลไกของการเกิดขึ้นแห่งทุกข์อย่างลึกซึ้ง เมื่อจิตตระหนักรู้ถึงที่มาแห่งทุกข์ จิตจะเกิดความเบิกบานสงบ เมื่อสภาวะนี้เกิดขึ้นบ่อย ๆ ก็จะทำให้จิตนั้นมีพลัง ตั้งมั่นไม่หวั่นไหว และไม่ถูกทุกข์ครอบงำอีกต่อไป ดังพุทธสุภาษิตที่ว่า “จิตตํ ทนตํ สุขาวหํ” แปลว่า “จิตที่ฝึกดีแล้ว นำสุขมาให้” หลักธรรมนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการปลดปล่อยจิตจากพันธนาการของความทุกข์ ที่มีโอกาสเกิดขึ้นอยู่เสมอ ๆ ในชีวิตของเราแต่ละวัน ในท้ายที่สุดก็จะสามารถนำไปสู่การมีชีวิตที่เป็นอิสระจากการยึดติดหรือยึดมั่นถือมั่นในอารมณ์ต่าง ๆ จนสามารถควบคุมตนเองได้ ความทุกข์เข้ามาครอบงำไม่ได้ และเปี่ยมด้วยปัญญา

เอกสารอ้างอิง

บรรจบ บรรณรุจิ. (2555). ปัจเจกสมุปบาท ขั้นตอนการรู้แจ้งความจริงของพระพุทธเจ้า และการปรับใช้เพื่อแก้ปัญหาสังคม. *วารสารราชบัณฑิตยสถาน*, 37(3), 148-171.
พระมหาชิต ฐานชิต. (2560). *ปัจเจกสมุปบาท 12 ที่เป็นภูมิของวิปัสสนา*. สืบค้น 3 กรกฎาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/Bzk2u>
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.





มูลนิธิเผยแพร่พระพุทธศาสนา. (2568). *สังสททธิฐิ*. สืบค้น 5 กรกฎาคม 2568, จาก [https:// www.dhammadhome.com/webboard/topic9906.html](https://www.dhammadhome.com/webboard/topic9906.html)

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Anakame.com. (2561). *ปัจจัยสูตร ว่าด้วยปัจจัย (ปฏิจจสมุบาท ปฏิจจสมุปันนธรรม)*. สืบค้น 10 กรกฎาคม 2568, จาก [https://www.anakame.com /page/1_Sutas/1300/1400.htm](https://www.anakame.com/page/1_Sutas/1300/1400.htm)





ภาคผนวก





คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

รูปแบบเอกสารอ้างอิงวารสารวิชาการ รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือสามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การอ้างอิงต้นเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยระบุชื่อ-นามสกุล ตามด้วย วงเล็บเปิด-ปิด แล้วระบุปีที่ตีพิมพ์ เช่น

1.1 ...สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา แซ่หลี่ (2562) ผลการวิจัยพบว่า...

1.2 กฤษฎา แซ่หลี่ (2562) กล่าวว่า...

1.3 ... consistent with the research of Krisada Saelee (2019) the research results found...

1.4 Krisada Saelee (2019) explains to...

2. การอ้างอิงท้ายเนื้อความ ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้ วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ดังนี้

2.1 อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

2.1.1 พระไตรปิฎกและอรรถกถา พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อ คัมภีร์/เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า มาด้วย ตัวอย่างเช่น “คูกริกษุทั้งหลาย จักร 4 ประการนี้ เป็นเครื่องเป็นไปแก่มนุษย์และเทวดาผู้ประกอบเป็นเครื่องที่มนุษย์และเทวดาประกอบแล้ว ย่อมถึงความเป็นผู้ใหญ่และความไพบูลย์ในภคะทั้งหลายต่อกาลไม่นานนัก” (อง.จตุกก. 21/31/37) เป็นต้น

2.1.2 ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อผู้แต่งแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่ตีพิมพ์ เช่น (เกียรติศักดิ์ สุขเหลืออง, 2560)



2.1.3 ผู้แต่งสองราย ให้อ้างอิงชื่อของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (พระมหาสุนันท์ สุนนโท และเกียรติศักดิ์ สุขเหลือง, 2560)

2.1.4 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างอิงชื่อของผู้แต่งรายแรกแล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (อิติวุฒิ หนัมนิ และคณะ, 2560)

2.1.5 กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกันหรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคนให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงปีปัจจุบันมากที่สุด

2.2 อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

2.2.1 ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Keown, 2010)

2.2.2 ถ้ามีผู้แต่งสองรายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง ราย โดยใช้เครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลางระหว่างนามสกุลของผู้แต่งทั้งสอง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Hersey & Blanchard, 2010)

2.2.3 ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรกตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ (Kaiser et al., 2010)

เอกสารอ้างอิงที่ใช้อ้างอิงในเนื้อหาบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา ทุกเล่มให้อ้างอิงท้ายเล่มด้วยรูปแบบเดียวกันดังนี้ ผู้แต่ง.//ปีที่พิมพ์.//ชื่อพระไตรปิฎก อรรถกถา.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
_____. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

ผู้แต่ง.//ปีที่พิมพ์.//ชื่อหนังสือ.//ครั้งที่พิมพ์.//สถานที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์. พระมหาสุทิตย์ อาภากร. (2548). *เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.

James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.



(3) บทความในหนังสือ

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง.// (เลขหน้าที่ย่อ).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

พระสุกิจจ์ สุจินโณ. (2559). การสร้างความคิดนามธรรมในวัฒนธรรมไทย. ใน ปวีตร ว่องวีระ, ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม. (น. 112). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความในวารสาร

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่ (ฉบับที่).// เลขหน้าแรกที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ธิดิวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

(5) บทความในสารานุกรม

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อสารานุกรม.// (เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).

วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย (เล่ม 1, อักษร ก, น. 12-16).

(6) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์, วันที่/เดือน).// ชื่อบทความ.// ชื่อหนังสือพิมพ์.// เลขหน้า.

สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น. 13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อวิทยานิพนธ์.// (ระดับวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา).// สถานที่พิมพ์.// สำนักพิมพ์.

พระครูพิศิษฐ์ ประชานาถ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) รายงานการวิจัย

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง.// (รายงานผลการวิจัย).// สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

พระมหากษัตริยา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่นไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของพระธรรมวิทยากร (รายงานผลการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(9) สัมภาษณ์

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (ปีที่สัมภาษณ์, วัน เดือน).// ตำแหน่ง.// [บทสัมภาษณ์].



พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].

(10) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ผู้แต่ง. //(ปีที่เผยแพร่). //ชื่อเรื่อง. //สืบค้น วัน เดือน ปี. //จาก/แหล่งที่มาของข้อมูล.

ธรรมะไทย. (2563). *พระพุทธศาสนาในประเทศไทย*. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhammadham.org/thailand/thailand.php>

Buddhism Meditation Tiratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*. Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>

(11) ราชกิจจานุเบกษา

ชื่อเรื่อง. //(พ.ศ., วันที่ เดือนที่ประกาศ). //ราชกิจจานุเบกษา. //เล่ม ตอน. //หน้า.

ข้อกำหนดกรมตำรวจ เรื่อง กำหนดชื่อและประเภทของวัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาทและประเภทของรถที่ใช้เจ้าพนักงานมีอำนาจตรวจสอบผู้ขับขี่. (2537, 13 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 111 ตอนพิเศษ 30 ง. หน้า 31.

(12) หนังสือพิมพ์

ผู้แต่ง. //(ปีพิมพ์, วัน เดือน). //ชื่อบทความ. //ชื่อหนังสือพิมพ์. //น. หรือ p. หรือ pp. เลขหน้า.

ไทยรัฐ. (2548, 19 เมษายน). เขียวพระสอนศีลธรรม. *ไทยรัฐ*. น. 3.



ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย (8-15 หน้า)

ชื่อบทความ (ไทย) (18 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (16 pt) (ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (ไทย) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนหลัก (อังกฤษ) (14 pt), ชื่อ-นามสกุลผู้เขียนร่วม (อังกฤษ) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัดผู้เขียน (อังกฤษ) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

บทคัดย่อ (18 pt) (ไม่เกิน 350 คำ)

(16 pt) บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ.....
 ประเภทของการวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
 ผลการวิจัยพบว่า.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ (16 pt) เช่น พระพุทธศาสนา; การบริหารจัดการเชิงพุทธ; นวัตกรรม

Abstract (18 pt) (แปลตามภาษาไทย)

(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as: Buddhism; Buddhist Management;
 Innovation



บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า และเขียนให้ครอบคลุมทุกประเด็น)

(16 pt) กล่าวถึงความเป็นมาของเรื่องที่ทำกรวิจัยครั้งนี้ ว่ามีความเป็นมาอย่างไรบ้าง พร้อมทั้งอ้างอิงที่มาของข้อมูลนั้นอย่างถูกต้อง

.....

.....

.....

.....

(16 pt) กล่าวถึงปัญหาที่นำมาสู่การวิจัย ให้ตรงประเด็นกับเรื่องที่วิจัยและเชื่อมโยงกับพื้นที่วิจัย ปัญหานั้นเป็นปัญหาที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องการได้รับการแก้ไข นำเสนอผลงานวิจัยที่ผู้อื่นได้เคยศึกษาไว้แล้ว พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

(16 pt) ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้และหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยพร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

(16 pt) สรุปเพื่อเชื่อมโยงไปสู่คำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

วัตถุประสงค์การวิจัย (18 pt)

1. (16 pt)

2. (16 pt)

3. (16 pt)





วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) เขียนให้ครอบคลุม 5 หัวข้อ ได้แก่ 1. รูปแบบของการวิจัย, 2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ, 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ), 5. การวิเคราะห์ข้อมูล (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....

.....

.....

.....

.....

ผลการวิจัย (18 pt) (เขียนให้ครบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้)

(16 pt) ผลการวิจัยต่อวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)

ที่มา: ... (ถ้ามี)

คำอธิบายภาพ.....

.....

.....

.....

.....



ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

..... คำอธิบายตาราง

.....

อภิปรายผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ (ค้นพบอะไร สะท้อนให้เห็นถึงอะไร สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของใคร พร้อมทั้งอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ความรู้จากการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุองค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัยหรือสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดล และโมเดลมีที่มาจากฐานคิดของแนวคิดหรือทฤษฎีใดอย่างกระชับ เข้าใจง่าย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ข้อเสนอแนะ (18 pt)****ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (16 pt)**

.....

.....

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ (16 pt)

.....

.....

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป (16 pt)

.....

.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีขี้อบความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์) (ถ้ามี)

(16 pt) ขอขอบคุณแหล่งทุน และควรระบุเลขที่สัญญาทุนวิจัย ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณ ทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563 และข้อมูลจาก โครงการวิจัยย่อย เรื่องการพัฒนาศูนย์ประสานงานเครือข่ายความเข้มแข็งทางจิตปัญญาของผู้สูงอายุตามหลักพุทธธรรม.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt) รูปแบบการอ้างอิงท้ายเรื่องใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม-ปี ตามรูปแบบ American Psychological Association (APA) จำนวนการอ้างอิงในเนื้อหาและท้ายเรื่องต้อง ตรงกัน.....

ธรรมะไทย. (2563). พระพุทธศาสนาในประเทศไทย. สืบค้น 20 มีนาคม 2563, จาก <http://www.dhammathai.org/thailand/thailand.php>.

ธิดิวุฒิ หมั่นมี. (2557). การวางแผนและการติดต่อประสานงานเชิงพุทธ. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 3(1), 25-31.

พระครูพิศิษฐ์ฯ ประชานาถ. (2562). การพัฒนาการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน ตามแนววิถีพุทธในจังหวัดสมุทรสงคราม (ดุชนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



- พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ. (2562). รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับวัยรุ่น
ไทยยุคใหม่ตามหลักพุทธธรรม ผ่านกลไกการขับเคลื่อนโครงการคลินิกคุณธรรมของ
พระธรรมวิทยากร (รายงานการวิจัย). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากโร. (2548). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ ไทย ออฟเซต.
- พระอุดมสิทธินายก. (2563, 5 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการหลักสูตรหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ [บทสัมภาษณ์].
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วุฒิชัย มูลศิลป์. (2549). กฎหมายตราสามดวง. ใน *สารานุกรมประวัติศาสตร์ไทย* (เล่ม 1, อักษร
ก, น. 12-16).
- สุชาติ เผือกสกนธ์. (2549, 9 มิถุนายน). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. *ผู้จัดการรายวัน*, น. 13.
- Buddhism Meditation Tiratna Find us Community. (2020). *Who Was The Buddha?*.
Retrieved March 20, 2020, from <https://thebuddhistcentre.com/text/who-was-buddha>.
- James, C. (2013). *Office markets & public policy*. Chichester, West Sussex: Wiley.



Sample of Original Research Article Preparation

NAME OF RESEARCH ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Research Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail:..

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) Objectives of this research were: 1.....
2..... and 3..... Populations and sample, research tools. Data collection,
Data analysis. Statistics used for data analysis.

Findings were as follows: (present only the most interesting research
findings).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism; Buddhist Management; Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)





Introduction (18 pt) (should not be more than 4 paragraphs)

(16 pt) mention background of the research topic with brief history as how the topic develops with correct references.....

.....
.....
.....

(16 pt) mention problems leading to research directly to the point of the research and relate the matter to locations in which research is conducted on the common problems generally accepted and want them to be solved.....

.....
.....
.....

(16 pt) Review related at least 2 concepts and theories to be used as guideline for the research and/or theories related to the research topic with correct references of data sources.....

.....
.....
.....

(16 pt) Conclude to connect the matters to research questions and objectives of the research.....

.....
.....
.....
.....
.....

Research Objectives (18 pt)

- 1.....(16 pt).....
- 2.....(16 pt).....
- 3.....(16 pt).....





Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions.....
.....
.....
.....
.....
.....

Table 1 (Name of table (if any))

Table explanation.....
.....
.....
.....
.....





Discussion (18 pt)

(16 pt) Discuss the research findings according to the research objectives (what is discovered? what is reflected? Is it related to at least two topics of the reviewed research works in chapter 2. Discuss them all with references of data sources

Body of knowledge (18 pt)

(16 pt) Point out the body of knowledge or achievement from the research work. Synthesize the knowledge in form of a model/ Model structure that is concise and easy to understand

Recommendations (18 pt)

Policy Recommendations (16 pt)

Operational Recommendations (16 pt)

Recommendations for Next Research (16 pt)





เนื้อหา (18 pt)

(16 pt)

.....
.....
.....
.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ)
ที่มา: ... (ถ้ามี)

..... คำอธิบายภาพ
.....
.....

ตารางที่ 1 (ชื่อตาราง) (ถ้ามี)

..... คำอธิบายตาราง
.....
.....



Sample of Original Academic Article Preparation

NAME OF ACADEMIC ARTICLE (ENGLISH) (18 pt)

Name of Academic Article (Thai) (16 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (English) (14 pt)

Name and Last name of main author, co-authors (Thai) (14 pt)

Affiliation of the main author (English) (14 pt)

Affiliation of the main author (Thai) (14 pt)

Corresponding Author E-mail: ...

Abstract (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words (16 pt) such as Buddhism, Buddhist Management, Innovation

Abstract (Thai) (18 pt) (Not more than 350 words)

(16 pt) consistent with Thai abstract

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Keywords: (Thai)





Content (18 pt)

(16 pt)

.....
.....
.....
.....
.....



Figure 1: (Name of the figure)

Source: mention the name of the source (if any)

Figure captions

.....
.....

Table 1 (Name of table) (if any)

Table explanation

.....
.....
.....



